

A photograph of a business meeting around a wooden table. A person's hand is pointing at a colorful pie chart on a document. Other documents with bar charts and a tablet are also on the table. A laptop is visible in the upper left.

HESTIA 78

2024

RAPPORT D'ACTIVITÉ



<https://hestia78.fr/>



<https://www.linkedin.com/company/hestia78/mycompany/>

Table des matières

PRESENTATION.....	8
1-ORGANISME GESTIONNAIRE	8
2-PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	8
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	11
1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT LE PERRAY (FINESS 780804019)	11
1.1-Présentation de l'établissement	11
Fiche d'identifié de l'ESAT Le Perray :	11
Autorisation :	11
1.2-Valeurs et références	11
1.3-Faits marquants de l'année.....	12
Actualités de l'établissement :	12
1.4-Personnes accompagnées.....	14
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	16
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	18
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	19
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	26
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	27
1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT LE CHENE (FINESS 780825444)	27
1.1-Présentation de l'établissement	27
1.2-Valeurs et références	27
1.3-Faits marquants de l'année.....	28
1.4-Personnes accompagnées.....	30
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2023 :	32
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	35
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	36
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	43
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	44
1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT DE LA MAULDRE (FINESS 780701264).....	44
1.1-Présentation de l'établissement	44
1.2-Valeurs et références	44
1.3-Faits marquants de l'année.....	45
1.4-Personnes accompagnées.....	46
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2023	48

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	52
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	54
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	60
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	61
1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT DES CLAYES (FINESS 780680138).....	61
1.1-Présentation de l'établissement	61
1.2-Valeurs et références	61
1.3-Faits marquants de l'année.....	62
1.4-Personnes accompagnées :.....	64
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	66
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	71
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	73
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	79
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	80
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LA MAISON CARNOT (FINESS 780018370).....	80
1.1-Présentation de l'établissement	80
1.2-Valeurs et références	81
1.3- Faits marquants de l'année 2024	82
1.4-Personnes accueillies.....	84
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	92
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	98
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	101
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	108
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	109
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LES PATIOS (FINESS 780821674).....	109
1.2-Valeurs et références	110
1.3-Faits marquants de l'année.....	112
1.4-Personnes accueillies.....	113
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	121
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	128
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	130
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	137
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	138
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LE PRIEURE (FINESS 780800231).....	138

1.1-Présentation de l'établissement	138
1.2-Valeurs et références.....	138
1.3-Faits marquants de l'année.....	139
1.4-Personnes accueillies.....	141
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	145
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	152
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	154
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	161
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	163
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LA VALLEE (FINESS 780700886)	163
1.1-Présentation de l'établissement	163
1.2-Valeurs et références	163
1.3-Faits marquants de l'année.....	164
1.4-Personnes accueillies.....	166
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	169
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	173
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	179
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	188
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	189
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER DE VIE CAMILLE CLAUDEL (FINESS 780018172)	189
1.1-Présentation de l'établissement	189
1.2-Valeurs et références	189
1.3-Faits marquants de l'année.....	190
1.4-Personnes accueillies.....	192
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	199
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	213
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	215
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	222
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER DE VIE LA MONTAGNE (FINESS 780702296)	222
1.1-Présentation de l'établissement	222
1.2-Valeurs et références	222
1.3-Faits marquants de l'année.....	223
1.4-Personnes accueillies.....	225
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	227
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	231

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	236
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	245
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	246
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE CAMILLE CLAUDEL (FINESS 780018172).....	246
1.1-Présentation de l'établissement.....	246
1.2-Valeurs et références	246
1.3-Faits marquants de l'année.....	247
1.4-Personnes accueillies.....	249
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	256
Extraction des données à partir du logiciel IMAGO - Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 (cf. page suivante)	263
Commentaires (difficultés rencontrées, supports adaptés...) :.....	270
Hygiéniste médical ou paramédical :.....	270
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	271
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	273
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	279
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE CONFIANCE (FINESS 780016804).....	279
1.1-Présentation de l'établissement.....	279
1.2- Valeurs et orientations en lien avec le projet d'établissement.....	279
1.3-Faits marquants de l'année.....	281
1.4-Personnes accueillies.....	283
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	287
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	298
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	300
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	307
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	309
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU CENTRE D'ACTIVITES DE JOUR LA CASCADE (FINESS 780012308).....	309
.....	309
1.1-Présentation de l'établissement.....	309
1.2-Valeurs et références	309
1.3-Faits marquants de l'année.....	311
1.4-Personnes accueillies.....	314
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	320

L'accompagnement à la vie quotidienne (activités, sorties, animation, activités de soutien, activités sportives, les transferts)	324
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	330
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	333
.....	336
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	340
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	341
1-RAPPORT D'ACTIVITE DU SESSAD LA COURTE ECHELLE (FINESS 780018362).....	341
1.1-Présentation de l'établissement	341
1.2-Valeurs et références	341
1.3-Faits marquants de l'année.....	342
1.4-Personnes accueillies.....	345
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	352
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	363
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	366
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	374
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	378
1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'IME LE MOULIN (FINESS 780690061)	378
1.1-Présentation de l'établissement	378
1.2-Valeurs et références	378
1.3-Faits marquants de l'année.....	379
1.4-Personnes accueillies.....	382
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	394
1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023	405
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	410
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	418
RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	422
1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'IME LE CASTEL (FINESS 780690087).....	422
1.1-Présentation de l'établissement	422
1.2-Valeurs et références	422
1.3-Faits marquants de l'année.....	423
1.4-Personnes accueillies.....	429
1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024	435
1.6 Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024	473
1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité.....	480

PRESENTATION

Le présent ERRD est présenté pour l'exercice 2024 dans le cadre du CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens), signé le 18 octobre 2019 pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024 entre l'Association Hestia 78 et l'ARS (Agence Régionale de Santé) d'Ile de France, en vertu des articles L.313-11, L.313-12-2 et R.314-39 à R.314-43-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

1-ORGANISME GESTIONNAIRE

Adresse du siège : 7/9 rue Camille Claudel, 78450 VILLEPREUX

Téléphone : 01.34.62.24.64

Courriel du correspondant en charge de l'ERRD au siège : g.nion@hestia78.fr

Président du Conseil d'Administration : Monsieur Yves DOINEL ayant qualité pour représenter l'association

Le Président est assisté du Trésorier, Monsieur Christophe POINSATTE et de la Direction générale :

- Monsieur Gilles NION, Directeur Général
- Madame Hélène MEENS, Directrice administratif et financier

2-PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

L'association est structurée en quatre secteurs d'intervention :

- Pôle Enfance
- Pôle hébergement
- Pôle insertion par le travail
- Pôle milieu ouvert

POLE INSERTION PAR LE TRAVAIL				
Etablissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)
ESAT Le Perray	1 allée des Grèbes, ZI du chemin vert 78610 LE PERRAY EN YVELINES	780804019	65	225
ESAT Le Chêne	29 rue Gustave Eiffel, 78517 Rambouillet Cedex	780825444	100	225
ESAT de la Mauldre	3 Chaussée St Vincent 78580 MAULE	780701264	78	225

ESAT Les Clayes	14 rue Simone WEIL 78340 LES CLAYES/BOIS	780680138	81	225
-----------------	---	-----------	----	-----

POLE HEBERGEMENT

Etablissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)
-----------------------------------	----------------	---------------------	---------------------------	---

Foyer d'hébergement La Maison	32 rue Sadi Carnot 78120 RAMBOUILLET	780018370	40	365
----------------------------------	---	-----------	----	-----

Foyer d'hébergement Les Patios	19 rue du moulin 78690 LES ESSARTS LE ROI	780821674	40	365
-----------------------------------	--	-----------	----	-----

Foyer d'hébergement Le Prieuré	1 Place du Théâtre 78450 VILLEPREUX	780800231	45	365
-----------------------------------	--	-----------	----	-----

Foyer d'hébergement La Vallée	Le Bois des Mesnuls 78580 MAULE	780700886	39	365
----------------------------------	------------------------------------	-----------	----	-----

Foyer Résidence Camille Claudel/Foyer de vie	7/9 rue Camille Claudel 78450 VILLEPREUX	780018172	61	365
---	---	-----------	----	-----

Foyer de vie La Montagne	Le Bois des Mesnuls 78580 MAULE	780702296	22	365
-----------------------------	------------------------------------	-----------	----	-----

Foyer d'Accueil Médicalisé Camille Claudel	7/9 rue Camille Claudel 78450 VILLEPREUX	780014809	22	365
---	---	-----------	----	-----

POLE MILIEU OUVERT

Etablissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)
-----------------------------------	----------------	---------------------	---------------------------	---

SAVS	27 rue Gustave Eiffel 78120 RAMBOUILLET	780016804	75	300
------	--	-----------	----	-----

CAJ La Cascade	27 rue Gustave Eiffel 78120 RAMBOUILLET	780012308	24	240
----------------	--	-----------	----	-----

POLE ENFANCE				
--------------	--	--	--	--

Etablissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)
-------------------------------	---------	--------------	-----------------------	---

SESSAD La Courte Echelle	49 rue du Muguet 78120 RAMBOUILLET	780018362	20	
-----------------------------	---------------------------------------	-----------	----	--

IME Le Moulin	17 rue du Moulin 78690 LES ESSARTS LE ROI	780690061	27	
---------------	--	-----------	----	--

IME Le Castel	8 rue de l'Eglise 78125 GAZERAN	780690087	62	
---------------	------------------------------------	-----------	----	--

1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT LE PERRAY (FINESS 780804019)

1 allée des Grèbes, ZI du Chemin Vert, 78610 LE PERRAY EN YVELINES

Directrice : Sylvie SCOTTE

Directrice Adjointe : Alice GOURDON

1.1-Présentation de l'établissement

Fiche d'identifié de l'ESAT Le Perray :

- Création en 1979
- Effectif : 65 places
- Nombre de professionnels : 15 personnes pour 13,09 ETP. Une directrice, une directrice adjointe à 0,50 ETP, un chef de service en charge de la production, une assistante de direction à 0,79 ETP, une coordonnatrice de parcours et de projets à 0,80 ETP, une chargée d'insertion à 0,80 ETP, un psychologue à 0,25 ETP, un chauffeur livreur, 8 moniteurs d'atelier.

Autorisation :

- Arrêté n°79-812 du 29/10/1979
- FINESS : 78 080 401 9 / Code catégorie : 246/ Code fonctionnement : 05/ Code statut : 60
- Nombre de jours d'ouverture : 225

1.2-Valeurs et références

Le projet d'établissement 2023/2028 a été validé par le CA d'Hestia78 le 12 septembre 2023. Les délégués de CVS, consultés le 24 août 2023, ont émis un avis favorable.

Le projet 2023-2028 s'appuie sur les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité mais aussi laïcité. Les valeurs incarnées dans cet établissement sont : l'accompagnement collectif dans le respect de la singularité individuelle, la primauté de la personne sur le handicap, le respect du pouvoir d'agir des travailleurs, la conscience de sa responsabilité, le respect de la confidentialité, du vivre ensemble, l'altérité, la promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance, l'inscription dans le développement d'une qualité de vie au travail pour tous.

Les missions à prioriser sur ces 5 années sont : l'adaptation au rythme et au potentiel de chacun, la primauté de l'accompagnement médico-social et professionnel des personnes en respectant leur parcours global, l'orientation des personnes vers des projets de transition vers le milieu ordinaire, le développement des compétences à travers des activités commerciales porteuses de sens et des formations interne et externes et la considération des travailleurs comme des acteurs de leur vie.

Le plan d'actions élaboré pour 5 ans se décline en 4 axes, 12 objectifs principaux et 107 actions : soutenir les professionnels dans leur double mission, favoriser le parcours des travailleurs, développer l'offre commerciale et améliorer la qualité de vie au travail constituent les axes d'intervention. Les objectifs principaux concernent l'accroissement de la professionnalisation et de l'inclusion des travailleurs, le développement de leur participation en lien avec le plan de transformation des ESAT, la systématisation d'ateliers d'information sur les droits des travailleurs, la formalisation de la politique RH, le

développement des compétences des professionnels, du partenariat, l'investissement dans une politique continue de la qualité, la diversification de l'offre commerciale, le développement de sa visibilité, l'amélioration et la modernisation des prestations commerciales, l'ouverture sur l'extérieur, l'extension et la rénovation des locaux et l'engagement écologique.

La mise en œuvre des fiches actions de ce projet d'établissement a fait l'objet d'un suivi biennuel par un groupe de travail mixte composé de professionnels et de travailleurs. Les résultats intermédiaires ont été présentés en réunion de CVS et réunions institutionnelles pour que chacun s'imprègne de ce projet et le fasse vivre.

1.3-Faits marquants de l'année

Actualités de l'établissement :

Depuis 2020 environ, l'établissement évolue dans un climat social délétère : absence de recrutement d'un coordonnateur de projets et de parcours et d'un chargé d'insertion, enquête interne en 2021 puis en 2023 à la suite de dénonciation de faits de harcèlement ou de conflits internes, ambiguïté dans les fonctions et missions respectives...En février 2023, le directeur a été licencié par l'association. Une direction par intérim a été nommée en urgence (directrice des autres ESAT de l'association, Responsable RH siège, Responsable Qualité siège et cheffe de service médico-social d'un autre ESAT de l'association) pour gérer l'année 2023.

Des fonctionnements contraires à l'éthique et au concept de bienveillance et de qualité de vie au travail défendus par l'association ont été rapidement constatés par la nouvelle équipe en place. Le chef de service et un moniteur d'atelier ont été licenciés pour faute grave en avril, la psychologue a bénéficié d'une rupture conventionnelle en juin, une deuxième monitrice d'atelier a été licenciée pour faute grave en novembre.

Début 2024, l'équipe était globalement stabilisée, d'un point de vue de son effectif, et tous les postes pourvus à l'exception du 0,25 ETP de psychologue, avec l'embauche en CDI de deux nouveaux moniteurs, d'un chef de service en charge de la production, le recrutement d'une coordonnatrice de projets et de parcours en avril et d'une chargée d'insertion professionnelle.

L'association a décidé en fin d'année 2023 que la direction qui assurait l'intérim prendrait la direction officielle des 4 ESAT organisés en Pôle d'insertion par le Travail à compter du 01/02/2024. Une directrice adjointe a été embauchée (prise de fonction le 01/02/2024) pour assurer la gestion opérationnelle de l'ESAT le Perray concomitamment avec l'ESAT Le Chêne.

Cette stabilisation RH ne s'est pas pérennisée dans le temps :

- La CIP embauchée le 02/01/2024 a démissionné subitement et sans préavis en juin 2024. Elle a été remplacée en octobre par une professionnelle qui a vu sa période d'essai arrêtée à l'initiative de l'employeur. Ce poste est toujours vacant.
- Un moniteur en conditionnement embauché en janvier 2024 a été licencié pour cause réelle et sérieuse en avril 2024. Il a été remplacé en mai 2024.
- Le chef de service en charge de la production a démissionné en octobre 2024, après avoir reçu 2 sanctions disciplinaires et être convoqué à un troisième entretien. Il n'est toujours pas remplacé, deux personnels aux fonctions analogues sur les ESAT d'HESTIA assurent un remplacement en intérim.

- Un moniteur d'atelier en conditionnement a été licencié pour faute grave en décembre 2024. Il a été remplacé par une monitrice en mars 2025.
- Le poste de psychologue a été vacant toute l'année.

Cette année 2024 a donc été de nouveau difficile dans la gestion du personnel. Une ambiance malsaine continue d'être instillée par certains anciens professionnels résistants aux changements demandés par la nouvelle direction et les textes réglementaires comme le plan de transformation des ESAT malgré des GAPP sur le sujet mené durant 6 mois en 2024.

Le nouveau cap à prendre ensemble pour ajuster les modes d'organisation et croiser les compétences entre les anciens membres du personnel et les nouveaux est en cours mais prendra du temps. Les pratiques se modifient progressivement.

Pour faire suite à l'audit HAS qui s'est déroulé les 09 et 10/10/23, l'équipe a construit début 2024 un plan d'actions s'étalant sur 5 ans, et qui sera actualisé annuellement jusqu'au prochain audit. Celui-ci vise à améliorer les axes de travail notés par les évaluateurs à 3 sur 4 mais aussi ceux que nous avons relevés comme améliorables lors de notre évaluation interne réalisée en 2023. Ce plan d'actions inclut également les nouvelles obligations des ESAT, issues des différents décrets du plan de transformation des ESAT.

Ce plan d'actions a fait l'objet d'une présentation en réunion institutionnelle durant le premier trimestre 2024 afin que chaque acteur de l'équipe soit investi dans la démarche d'amélioration continue de la qualité. Les travailleurs et familles ont été associées à cette démarche via les réunions de CVS.

Au 31/12/2024, 13 objectifs et 29 actions étaient identifiés.

La mise en œuvre du décret du 13/12/2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs (plan de transformation des ESAT) a mobilisé l'ensemble de l'équipe : début des formations à l'autodétermination de l'ensemble des travailleurs, mise en œuvre des permanences des délégués des personnes après qu'ils aient tous été formés à leur nouvelles fonctions en avril 2024, création d'un diaporama harmonisé des ESAT de Hestia78 par les coordonnatrices de parcours autour des nouveaux droits des travailleurs, poursuite de l'information des entreprises du milieu ordinaire sur les modifications de droits en terme de contrats des travailleurs avant mises en œuvre concrètes par la contractualisation de nouveaux partenariats générant une hausse du temps de travail en milieu ordinaire, mise en œuvre d'une complémentaire santé pour tous les travailleurs financée à 50 % dès juillet 2024, recherche d'un logiciel carnet de parcours et de compétences avec une contractualisation en novembre 2024 pour mise en œuvre concrète dès 2025 (NEOPASS), avancée solide du travail de partenariat avec le SPE avec la rédaction d'une convention qui sera signée en février 2025, accompagnements des travailleurs pour l'ouverture de leur CPF et leur inscription chez France Travail, mise en œuvre en septembre 2024 de l'instance paritaire QVT réunissant à part égale travailleurs et professionnels pour échanger des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité.

L'imprégnation de la démarche d'amélioration continue de la qualité commencée en 2023 s'est poursuivie en 2024 avec la rédaction de 13 procédures et la tenue de 4 COPIL pour validation.

Les enquêtes de satisfaction à destination des travailleurs ont fait l'objet d'une importante modification, celles-ci étant devenues obsolètes avec le plan de transformation des ESAT. Un groupe de travail réunissant des professionnels des 4 ESAT s'est réuni à plusieurs reprises pour rédiger cette nouvelle mouture présentée aux équipes de professionnels en réunion institutionnelle et aux équipes de travailleurs en CVS. Ces enquêtes seront expérimentées en 2025 en interrogeant 50% des travailleurs comme le prévoit notre procédure. La nouveauté également pour ces enquêtes est que les professionnels qui

interrogeront les travailleurs seront issus des autres ESAT de l'association afin de garantir davantage de neutralité dans les réponses.

Le déploiement des logiciels IMAGO, OCTIME et AGEVAL sont aujourd'hui acquis et utilisés par chacun des professionnels.

Nous avons souhaité parallèlement intensifier encore la participation des travailleurs à la vie de leur entreprise. Ainsi, avons-nous mis en place un comité éthique interne paritaire qui s'est réuni deux fois dans l'année et fait des propositions concrètes à la direction au-delà d'un apprentissage du débat passionnant.

Les ateliers d'éducation à la citoyenneté et à la santé se sont poursuivis et ont permis, au-delà de leurs fonctions d'information et de prévention, d'ouvrir davantage l'établissement à des partenariats extérieurs divers.

Suite à l'instruction ministérielle du 29/02/2024, pour le développement de l'activité physique et sportive des personnes en situation de handicap en ESMS, nous avons mis en place un partenariat avec l'éducatrice sportive des foyers de Maule. Celle-ci a formé l'ensemble des moniteurs des ESAT à l'animation d'ateliers de réveil musculaire et d'étirements auprès des travailleurs. Ainsi, à compter de 2025, des ateliers de courte durée seront animés par les moniteurs plusieurs fois par semaine à la prise de poste ou en fin de poste à destination des travailleurs volontaires.

Le concept de pôle travail sur les 4 ESAT s'est concrétisé davantage par la formalisation d'outils d'accompagnement communs, la tenue de réunions inter/ESAT, le partage de marchés commerciaux et d'achats, la mobilité provisoire de personnels en cas de besoin

1.4-Personnes accompagnées

Enquête de satisfaction :

32 travailleurs avaient été interrogés par les professionnels en 2023 sur leur satisfaction globale de la qualité des prestations proposées par l'ESAT. Les résultats de cette enquête étaient globalement excellents puisque l'essentiel des questions ont obtenu plus de 90% de satisfaction. Les réponses aux questions ayant obtenu moins de 75 % de satisfaction ont fait l'objet d'un plan d'actions mis en œuvre en 2024 : assurer aux travailleurs une meilleure information des orientations possibles en milieu protégé et ordinaire (mission assurée par la coordonnatrice de projets via un diaporama présenté en atelier et des visites de sites), améliorer la prestation de restauration en termes de qualité et de prix (audit en cours pour toute l'association), assurer une information sur les droits à formation et inclusion pour les travailleurs d'ESAT (mission commencée par la CIP mais non finalisée car démissionnaire), réexpliquer la procédure de mise en œuvre des Projets Individualisés notamment concernant l'évaluation (mission assurée par la coordonnatrice de projets), rénover les locaux pour assurer davantage de confort aux travailleurs et moderniser le matériel à disposition (toiture et réfectoire en 2024, travaux faisant l'objet d'un PPI conséquent au regard de la vétusté des locaux)

Activité des CVS et participation :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions

relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantit la transmission des informations institutionnelles.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2024 pour des réunions ordinaires dont les sujets récurrents sont : point sur le personnel, point travaux, point financier, point vivre ensemble et bienveillance, point commercial sur les activités, bilan des plaintes et des réclamations, bilan des Evènements Indésirables Graves, questions diverses des travailleurs. La confiance et le dialogue se sont très aisément installés entre les délégués et la direction qui mènent ensemble un travail de collaboration indispensable. Les deux délégués des personnes élus en 2023 ont rejoint les réunions de CVS comme membres de droit.

Deux commissions « menus » se sont réunies parallèlement à ces CVS.

Les élections des délégués des personnes se sont tenues en décembre 2023, après que tous les travailleurs aient été informés de ce nouveau représentant et de ses missions via un diaporama et l'organisation d'une campagne en bonne et due forme, les élus ont été formés à leurs nouvelles missions en avril 2024 et ont ainsi ensuite pu prendre leurs fonctions : permanence sur leurs heures de délégation, réunions avec la direction, participation aux CVS et à l'instance mixte QVT...

Les personnes accompagnées en 2024 (ANAP) :

Au 31/12/2024, l'ESAT accompagne 64 travailleurs soit 61 ETP pour un agrément de 65 ETP. En effet, 9 personnes exercent leur activité à temps partiel avec un CSAT entre 0.50 ETP et 0,80 ETP en fonction des situations. 1 personne en nettoyage professionnel a exercé ce choix pour raison familiale.

Les 8 autres personnes sont vieillissantes ou en attente d'une nouvelle orientation : 7 exercent en conditionnement, 1 en restauration.

- 3 travailleurs sont sortis des effectifs : tous ont choisi d'arrêter le travail au profit d'un projet familial
 - 3 travailleurs ont été admis : 1 personne était accompagnée précédemment en IME avec un amendement creton, 2 étaient très éloignés de l'emploi depuis plusieurs années en raison de leurs troubles psychiques après avoir travaillé en milieu ordinaire.
 - 3 personnes exercent en atelier de remise en température.
 - 35 personnes exercent en conditionnement.
 - 5 personnes exercent en nettoyage professionnel.
 - 14 personnes exercent en espaces verts.
 - 7 personnes exercent en blanchisserie.
-
- 64 % des travailleurs présentent comme déficience principale un handicap mental.
 - 34 % des travailleurs présentent comme déficience principale un handicap psychique.
 - 2 % des travailleurs présentent comme déficience principale un trouble du spectre autistique.

Répartition par sexe :

Hommes	37
Femmes	27

Répartition par âge :

Age moyen	40 ans
Plus jeune des travailleurs	23 ans
Plus âgé des travailleurs	60 ans
Ancienneté moyenne à l'ESAT	14 ans

Type de mesure de protection :

Aucune mesure de protection	46.87 %
Tutelle	18.75 %
Curatelle renforcée	28.13 %
Curatelle simple	1.56 %
Habilitation familiale	4.69 %

Type de logement :

Logement autonome	34.37 %
Domicile familial	40.63 %
Foyer d'Hébergement	25 %

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les activités commerciales proposées à l'ESAT Le Perray ont dû être repensées dans la mesure où peu de prospection était réalisée quel que soit le domaine d'activité proposé aux travailleurs depuis plusieurs années. Ceux-ci se retrouvaient donc régulièrement confrontés au désœuvrement notamment en atelier de conditionnement. Le chef de service en charge de la production nouvellement embauché a donc vu sa fiche de poste modifiée au profit du développement des activités commerciales trop négligées jusque-là. L'activité d'entretien des locaux est désormais accompagnée par une monitrice à temps plein (et non plus à mi-temps) afin de développer ce service très porteur et inclusif. L'activité de blanchisserie a réévalué ses prestations et tarifs. Une troisième équipe d'espaces verts fonctionnant en quasi-autonomie a été constituée fin 2023 et a pris ses marques en 2024.

L'atelier de conditionnement a continué de connaître de longues périodes de chômage.

Force est de constater que le travail mené par le responsable du développement commercial n'a pas porté ses fruits puisque le chiffre d'affaires a baissé globalement de 14,78 % et concerne toutes les activités à l'exception du nettoyage professionnel. L'atelier le plus touché négativement est le conditionnement qui présente un chiffre d'affaires en baisse de 50% alors qu'il accompagne 55 % des travailleurs.

L'ouverture à de nouveaux partenariats réalisée par la coordonnatrice de projets et de parcours a généré 9 visites pour 22 travailleurs de lieux comme des CMP, des ESAT, des CAJ, des FH, des FV, des SAVS, la bergerie nationale, Cap Emploi, l'usine à chapeaux, la ressourcerie de Rambouillet.

Parallèlement, l'ESAT Le Perray a ouvert ses portes à différents partenaires que sont 2 FH, 3 ESAT, 2 IME pour qu'ils découvrent le site, les activités et missions.

Ateliers citoyens :

6 ateliers d'éducation à la vie citoyenne ont été organisés en 2024.

Des policiers du commissariat de Rambouillet ont animé deux ateliers : sensibilisation aux dangers d'internet et des réseaux sociaux et la sécurité routière ;

Les travailleurs sociaux d'un SAVS sont venus présenter leurs missions.

L'UDAF a réalisé une présentation des différentes mesures juridiques et de leurs impacts.

La coordonnatrice de projets et de parcours a animé : présentation du nouveau régime de prévoyance ; présentation de la mutuelle professionnelle en lien avec le plan de transformation des ESAT ; utilisation du registre des plaintes et réclamations.

Ateliers à la santé :

4 ateliers d'éducation à la santé ont été animés.

Présentation des missions du centre de planification sexuelle puis informations et débat sur la notion de consentement par le centre de planification de Rambouillet.

Hygiène et soins buccos dentaires par l'ASC dentaire.

Vérification de la vue et commandes de lunettes 0 % reste à charge par droit de regard.

Les renouvellements d'orientation MDPH ont été rédigés pour et avec 8 travailleurs.

Les suivis administratifs et sociaux ont concerné 23 personnes sur des sujets comme le logement, la santé, la gestion du budget, la prime d'activité, les assurances...

3 entretiens des droits et devoirs ont été réalisés pour les futurs nouveaux embauchés et 3 entretiens de fin d'accompagnement ont été menés.

161 entretiens ont été menés avec les travailleurs sur des sujets divers en lien avec leur parcours professionnel ou personnel.

Des rencontres de réseaux se sont tenues avec la MDPH dans le cadre des MISPE, avec France service et des associations du secteur médico-social.

Des réunions de coordination et de parcours avec les foyers d'hébergement, le SAVS et les IME ont été instaurées en 2023 afin d'améliorer notre connaissance respective et l'accompagnement des personnes. En 2024, les CMP et hôpitaux de jour sont venus compléter ce travail de collaboration autour du parcours des travailleurs. 40 réunions ont eu lieu en 2024.

34 renouvellements de Projet Individualisé ont été coconstruits avec les travailleurs et les moniteurs et 31 ont donné lieu à une restitution, les 3 autres étant positionnés sur 2025. 6 travailleurs ont exprimé dans leur projet leur souhait de rejoindre le milieu ordinaire.

28 stagiaires en situation de handicap ont été accueillis en 2024 ce qui représente 344,5 jours de stage. 10 de ces stagiaires étaient reçus via une MISPE, les autres en convention de stage classique.

10 notifications ont été reçues sur Via Trajectoire : toutes les personnes ont été contactées par mail ou courrier, 3 ont été reçues en stage. Un travailleur a été admis suite à ces stages en 2024.

4 travailleurs ont bénéficié d'un stage interne pour découvrir une autre activité professionnelle, ce qui a généré 49 jours de stage et un changement d'atelier.

3 travailleurs ont bénéficié de stages en SAJH ou CAJ pour une durée de 18 jours et sont en attente d'une place dans ces établissements.

Inclusion en milieu ordinaire :

La chargée d'insertion n'a été en poste que 6 mois sur 12, ce qui réduit les actions menées en termes d'inclusion professionnelle.

Les MAD individuelles ont concerné 1 travailleur durant 36 jours, dans une entreprise d'espaces verts.

26 travailleurs ont participé au DUODAY en novembre 2024/

3 travailleurs ont réalisé une période de stage en milieu ordinaire durant 20 jours.

46 travailleurs ont bénéficié d'une action de formation par un organisme extérieur : HACCP, travail en hauteur, risques routiers, gestes et postures et autodétermination.

Des soutiens en français et en code de la route ont été proposés hebdomadairement durant 1 heure à 14 travailleurs, ce qui représente 96 heures individuelles annuelles.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024, le DUERP a été réalisé pour la première fois en instance mixte paritaire QVT sur 2 réunions en juin et octobre et validé en CSE le 06/12/2024.

Mouvement des personnels :

- L'équipe a connu de nouveau de gros mouvements en 2024.
- Prise de fonction de la directrice adjointe en février 2024 à 0.40 ETP.
- Embauche de la CIP en janvier 2024, démission en juin.
- Embauche d'un autre CIP en octobre 2024, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur en novembre.
- Embauche d'un moniteur d'atelier de conditionnement en janvier 2024, licenciement pour cause réelle et sérieuse en avril.
- AM d'une monitrice durant 206 jours : poste remplacé en CDD durant la durée de l'absence.
- Démission du chef de service, responsable du développement commercial en octobre 2024.
- Licenciement pour faute grave d'un moniteur d'atelier en décembre 2024.

Plan de formation :

- Les formations individuelles acceptées ont été annulées suite à la sortie des effectifs des personnels concernés.
- 10 formations collectives ont été organisées pour l'ensemble du personnel : autodétermination, SST, évacuation incendie, gestes et postures, les fondamentaux en ESAT, l'impact des mots et la bienveillance, les risques routiers, le carnet de parcours et de compétences, l'amélioration continue de la qualité.

Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque

établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educatrice, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un

premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre
 Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs
 La bienveillance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	2
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Résultats inexploitable : un trop faible pourcentage de personnels a répondu à l'enquête interne

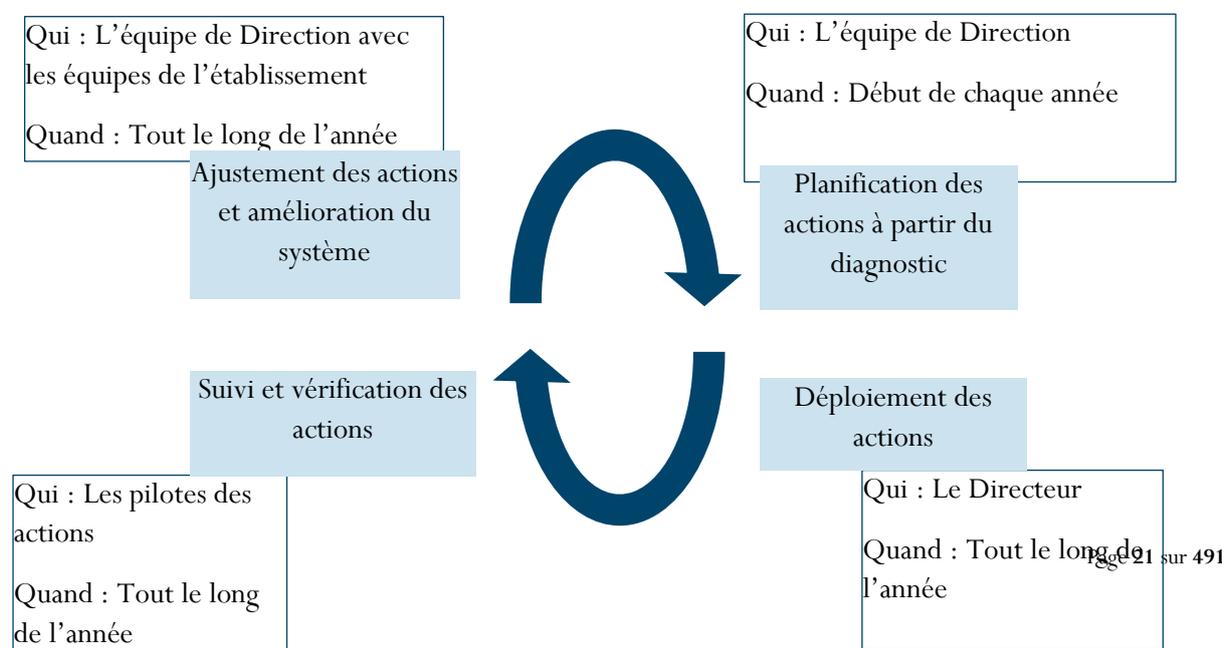
Instance d'organisation	Type d'instance	COPIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance/an	4

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance/an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance/an	42	18	2

Modalité d'implication des travailleurs et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance/an	0	3

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

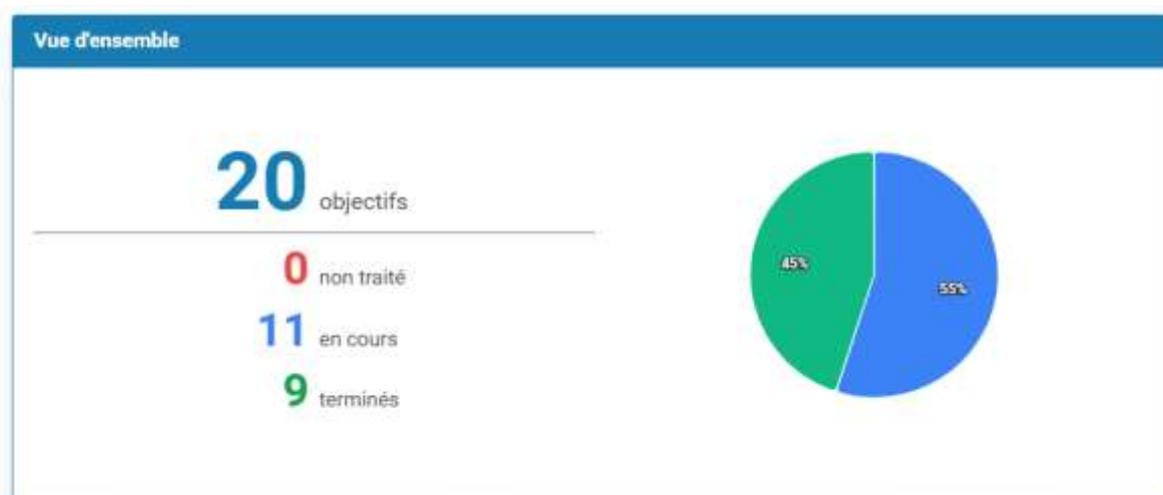
	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Pierre BARRANDE Patrick BATAILLE	9 – 10 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

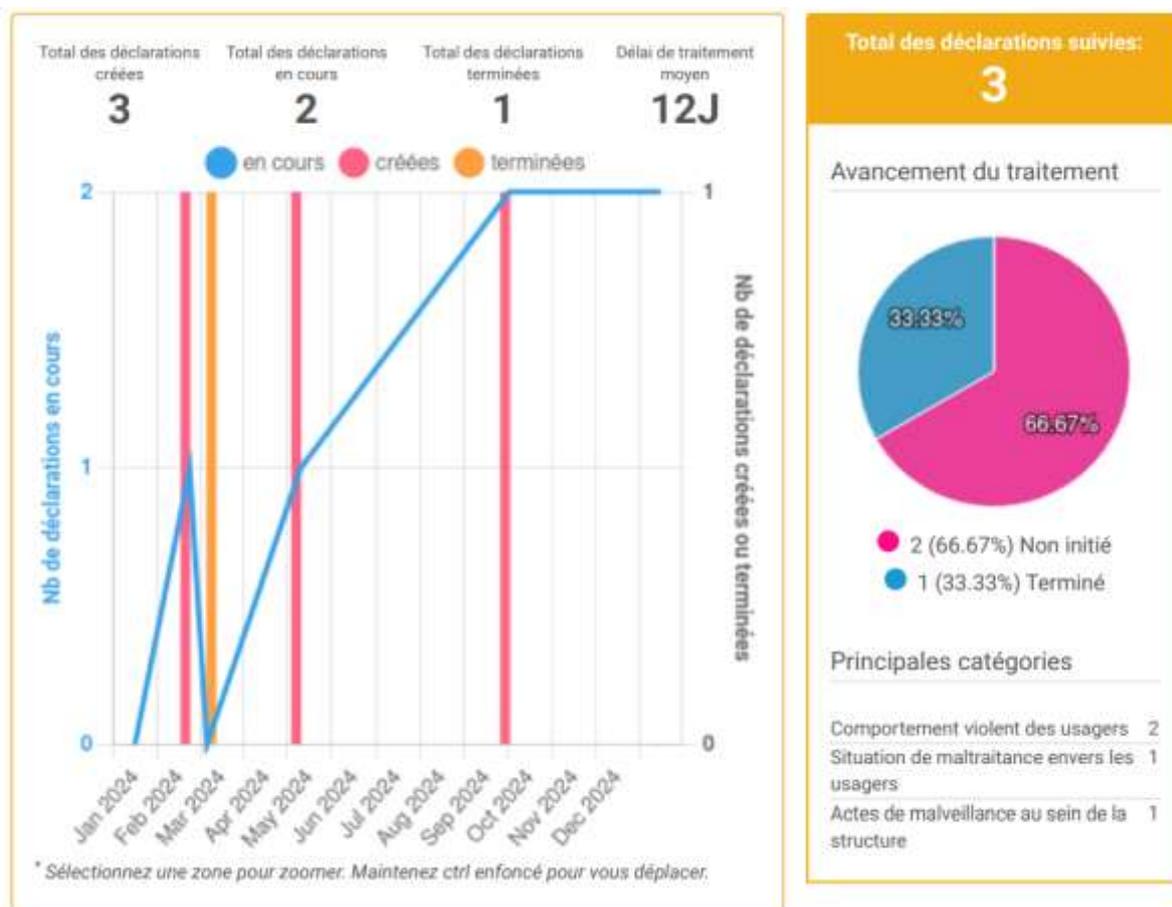
Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>13 procédures ont été écrites et validées en COFIL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déroulement d'une journée type en conditionnement • Déroulement d'une journée type en blanchisserie • Déroulement d'une journée type en espaces verts • Déroulement d'une journée type en maraichage • Déroulement d'une journée type en entretien des locaux • Déroulement d'une journée type en remise en température • Formation des travailleurs • Réception et traitement des candidatures des travailleurs • Registre des entrées et des sorties des travailleurs • Fonctionnement du comité éthique interne • Fonctionnement de l'instance QVT • Fonctionnement et missions des délégués des personnes • Fonctionnement des équipes autonomes 	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bienveillance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :



Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités / plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	4	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques :

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	10 février 2021	En cours d'actualisation
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	06 octobre 2023	
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	06 décembre 2024	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Le processus de mutation amorcé en 2023, d'un point de vue RH, s'est poursuivi dans un cadre exigeant en 2024 et a provoqué de nouvelles vacances de poste pour les professionnels résistants au changement. Début 2025, 5 postes sur 14 étaient non pourvus et 2 professionnels préparaient leur départ en retraite ou suite à une démission.

Embaucher et emmener l'équipe dans une dynamique claire, positive, ambitieuse et responsable constitue donc la priorité.

Améliorer la QVT dans cet établissement constitue une autre urgence : un plan pluriannuel d'investissement ambitieux a été conçu, 2025 verra la rénovation des sanitaires, des bureaux administratifs, la création d'une salle de pause pour les travailleurs, de 4 bureaux pour les professionnels qui en sont aujourd'hui dépourvus et d'une salle de réunion.

Les travailleurs en situation de handicap seront encore davantage associés aux groupes de travail mis en place en 2024 : instance QVT, révision des outils loi 2002-2, comité éthique interne, commissions travaux, procédures spécifiques aux ESAT, permanences des délégués des personnes. De nouvelles élections VS se tiendront en juillet 2025.

Le plan de transformation des ESAT et ses différents décrets continuera son déploiement en faveur du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs et de la fluidification de leurs parcours.

Les activités de production qui ont fait l'objet d'une réorganisation fin 2023 seront accompagnées avec proximité afin d'éviter le désœuvrement de certains travailleurs et de confirmer le renouveau de certains chantiers et clients.

Sylvie SCOTTE
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT LE CHENE (FINESS 780825444)

29 rue Gustave Eiffel, 78517 RAMBOUILLET CEDEX

Directrice : Sylvie SCOTTE

Directrice Adjointe : Alice GOURDON

1.1-Présentation de l'établissement

Fiche d'identifié de l'ESAT le Chêne :

- Création en 1993
- Effectif : 100 places
- Nombre de professionnels : 22 personnes, 1 directrice à 0,10 ETP, 1 directrice adjointe à 0,60 ETP, 1 cheffe de service, 1 moniteur principal, 1 psychologue à 0,50 ETP, 1 assistante de direction, 1 chauffeur livreur, 1 coordonnatrice de projets et de parcours, 1 chargé d'insertion, 12 moniteurs d'atelier.

Autorisation :

- Arrêté n°2010-191 du 28/10/2010 et 99-1378 du 03/11/1999
- FINESS : 78 082 544 4 / Code catégorie : 246/ Code fonctionnement : 05/ Code statut : 6
- Nombre de jours d'ouverture : 225

1.2-Valeurs et références

Le projet d'établissement 2023/2028 a été validé par le CA d'Hestia78 le 12 septembre 2023. Les délégués de CVS, consultés le 25 août 2023, ont émis un avis favorable.

Le projet 2023-2028 s'appuie sur les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité mais aussi laïcité. Les valeurs incarnées dans cet établissement sont : l'accompagnement collectif dans le respect de la singularité individuelle, la primauté de la personne sur le handicap, le respect du pouvoir d'agir des travailleurs, la conscience de sa responsabilité, le respect de la confidentialité, du vivre ensemble, l'altérité, la promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance, l'inscription dans le développement d'une qualité de vie au travail pour tous.

Les missions à prioriser sur ces 5 années sont : l'adaptation au rythme et au potentiel de chacun, la primauté de l'accompagnement médico-social et professionnel des personnes en respectant leur parcours global, l'orientation des personnes vers des projets de transition vers le milieu ordinaire, le développement des compétences à travers des activités commerciales porteuses de sens et des formations interne et externes et la considération des travailleurs comme des acteurs de leur vie.

Le plan d'actions élaboré pour 5 ans se décline en 4 axes, 12 objectifs principaux et 107 actions : soutenir les professionnels dans leur double mission, favoriser le parcours des travailleurs, développer l'offre commerciale et améliorer la qualité de vie au travail constituent les axes d'intervention. Les objectifs principaux concernent l'accroissement de la professionnalisation et de l'inclusion des travailleurs, le développement de leur participation en lien avec le plan de transformation des ESAT, la systématisation d'ateliers d'information sur les droits des travailleurs, la formalisation de la politique RH, le

développement des compétences des professionnels, du partenariat, l'investissement dans une politique continue de la qualité, la diversification de l'offre commerciale, le développement de sa visibilité, l'amélioration et la modernisation des prestations commerciales, l'ouverture sur l'extérieur, l'extension et la rénovation des locaux et l'engagement écologique.

La mise en œuvre des fiches actions de ce projet d'établissement a fait l'objet en 2024 d'un suivi biennuel par un groupe de travail mixte composé de professionnels et de travailleurs. Les résultats intermédiaires ont été présentés en réunion de CVS et réunions institutionnelles pour que chacun s'imprègne de ce projet et le fasse vivre.

1.3-Faits marquants de l'année

Actualités de l'établissement :

Depuis 2021 environ, l'établissement évolue dans un climat social délétère : arrêt maladie de la cheffe de service, arrêt maladie de 4 moniteurs et de la psychologue, absence de recrutement d'un coordonnateur de projets et de parcours et d'un chargé d'insertion, enquête interne à la suite de dénonciation de faits de harcèlement moral...En février 2023, le directeur a été licencié par l'association. Une direction par intérim a été nommée en urgence (directrice des autres ESAT de l'association, Responsable RH siège, Responsable Qualité siège et cheffe de service médico-social d'un autre ESAT de l'association) pour gérer l'année 2023.

Fin 2023, l'équipe était globalement stabilisée, d'un point de vue de son effectif, et tous les postes pourvus avec le retour de la psychologue et d'une monitrice d'atelier suite à leur AM, le départ définitif de trois personnels (deux inaptitudes et 1 rupture conventionnelle) et donc l'embauche en CDI de trois nouveaux moniteurs, le recrutement d'une coordonnatrice de projets et de parcours, le recrutement d'un chargé d'insertion (prise de fonction début 2024), le remplacement en CDD de la cheffe de service.

L'association a décidé en fin d'année 2023 que la direction qui assurait l'intérim prendrait la direction officielle des 4 ESAT organisés en Pôle d'insertion par le Travail à compter du 01/02/2024. Une directrice adjointe a pris ses fonctions le 01/02/2024 pour assurer la gestion opérationnelle de l'ESAT le Chêne concomitamment avec l'ESAT Le Perray.

Le travail débuté en 2023, fort en questionnements, tentatives, créations et ajustements pour tous, s'est poursuivi en 2024.

L'équipe prend un cap ensemble pour ajuster les modes d'organisation, croiser les compétences entre les anciens membres du personnel et les nouveaux. Les pratiques se modifient progressivement, le management est axé sur la communication, l'autonomie des acteurs et le croisement des compétences au bénéfice des travailleurs. Cet accompagnement est pourtant long et ardu pour l'équipe de direction, les anciens fonctionnements restant prégnants et pouvant encore générer un climat relationnel difficile.

Des GAPP et des entretiens individuels ont été mis en place à compter de novembre 2023 et se sont poursuivis jusqu'en juin 2024 pour accompagner les membres du personnel dans ce changement.

Pour faire suite à l'audit HAS qui s'est déroulé les 11, 12 et 13/10/2023, l'équipe a construit début 2024 un plan d'actions s'étalant sur 5 ans, et qui sera actualisé annuellement jusqu'au prochain audit. Celui-ci vise à améliorer les axes de travail notés par les évaluateurs à 3 sur 4 mais aussi ceux que nous avons relevés comme améliorables lors de notre évaluation interne réalisée en 2023. Ce plan d'actions inclut également les nouvelles obligations des ESAT, issues des différents décrets du plan de transformation des ESAT.

Ce plan d'actions a fait l'objet d'une présentation en réunion institutionnelle durant le premier trimestre 2024 afin que chaque acteur de l'équipe soit investi dans la démarche d'amélioration continue de la qualité. Les travailleurs et familles ont été associées à cette démarche via les réunions de CVS. Au 31/12/2024, 16 objectifs et 31 actions étaient identifiés.

La mise en œuvre du décret du 13/12/2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs (plan de transformation des ESAT) a mobilisé l'ensemble de l'équipe : début des formations à l'autodétermination de l'ensemble des travailleurs, mise en œuvre des permanences des délégués des personnes après qu'ils aient tous été formés à leur nouvelles fonctions en avril 2024, création d'un diaporama harmonisé des ESAT d'HESTIA 78 par les coordonnatrices de parcours autour des nouveaux droits des travailleurs, poursuite de l'information des entreprises du milieu ordinaire sur les modifications de droits en terme de contrats des travailleurs avant mises en œuvre concrètes par la contractualisation de nouveaux partenariats générant une hausse du temps de travail en milieu ordinaire, mise en œuvre d'une complémentaire santé pour tous les travailleurs financée à 50 % dès juillet 2024, recherche d'un logiciel carnet de parcours et de compétences avec une contractualisation en novembre 2024 pour mise en œuvre concrète dès 2025 (NEOPASS), avancée solide du travail de partenariat avec le SPE avec la rédaction d'une convention qui sera signée en février 2025, accompagnements des travailleurs pour l'ouverture de leur CPF et leur inscription chez France Travail, mise en œuvre en septembre 2024 de l'instance paritaire QVT réunissant à part égale travailleurs et professionnels pour échanger des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité.

L'imprégnation de la démarche d'amélioration continue de la qualité commencée en 2023 s'est poursuivie en 2024 avec la rédaction de 15 procédures et la tenue de 5 COPIL pour validation.

Les enquêtes de satisfaction à destination des travailleurs ont fait l'objet d'une importante modification, celles-ci étant devenues obsolètes avec le plan de transformation des ESAT. Un groupe de travail réunissant des professionnels des 4 ESAT s'est réuni à plusieurs reprises pour rédiger cette nouvelle mouture présentée aux équipes de professionnels en réunion institutionnelle et aux équipes de travailleurs en CVS. Ces enquêtes seront expérimentées en 2025 en interrogeant 50% des travailleurs comme le prévoit notre procédure. La nouveauté également pour ces enquêtes est que les professionnels qui interrogeront les travailleurs seront issus des autres ESAT de l'association afin de garantir davantage de neutralité dans les réponses.

Le déploiement des logiciels IMAGO, OCTIME et AGEVAL sont aujourd'hui acquis et utilisés par chacun des professionnels.

Nous avons souhaité parallèlement intensifier encore la participation des travailleurs à la vie de leur entreprise. Ainsi, avons-nous mis en place un comité éthique interne paritaire qui s'est réuni deux fois dans l'année et fait des propositions concrètes à la direction au-delà d'un apprentissage du débat passionnant.

Les ateliers d'éducation à la citoyenneté et à la santé se sont poursuivis et ont permis, au-delà de leurs fonctions d'information et de prévention, d'ouvrir davantage l'établissement à des partenariats extérieurs divers.

Suite à l'instruction ministérielle du 29/02/2024, pour le développement de l'activité physique et sportive des personnes en situation de handicap en ESMS, nous avons mis en place un partenariat avec l'éducatrice sportive des foyers de Maule. Celle-ci a formé l'ensemble des moniteurs des ESAT à l'animation d'ateliers de réveil musculaire et d'étirements auprès des travailleurs. Ainsi, à compter de

2025, des ateliers de courte durée seront animés par les moniteurs plusieurs fois par semaine à la prise de poste ou en fin de poste à destination des travailleurs volontaires.

Le concept de pôle travail sur les 4 ESAT s'est concrétisé davantage par la formalisation d'outils d'accompagnement communs, la tenue de réunions inter/ESAT, le partage de marchés commerciaux et d'achats, la mobilité provisoire de personnels en cas de besoin...

1.4-Personnes accompagnées

Enquête de satisfaction :

40 travailleurs ont été interrogés par les professionnels en 2023 sur leur satisfaction globale de la qualité des prestations proposées par l'ESAT. Les résultats de cette enquête sont globalement excellents puisque 85 % des questions obtiennent plus de 90% de satisfaction. Les réponses aux questions ayant obtenu moins de 75 % de satisfaction ont fait l'objet d'un plan d'actions en 2024 : assurer aux travailleurs une meilleure information des orientations possibles en milieu protégé et ordinaire (missions assurées par la coordonnatrice de parcours et de projets via des ateliers d'informations et des visites de sites), améliorer la prestation de restauration en termes de qualité et de prix (audit en cours pour tout HESTIA 78), afficher les visages et noms des délégués de CVS, informer sur leurs missions, s'assurer qu'un compte rendu du CVS est systématiquement assuré en atelier et affiché (missions menées par le professionnel représentant l'équipe au CVS), assurer une information sur les droits à formation et inclusion pour les travailleurs d'ESAT (mission menée par le CIP) et réexpliquer la procédure de mise en œuvre des Projets Individualisés (mission menée par la coordonnatrice de projets et de parcours).

Activité des CVS et participation :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantit la transmission des informations institutionnelles.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2023 pour des réunions ordinaires dont les sujets récurrents sont : point sur le personnel, point travaux, point financier, point vivre ensemble et bien-être, point commercial sur les activités, bilan des plaintes et des réclamations, bilan des Evénements Indésirables Graves, questions diverses des travailleurs. La confiance et le dialogue se sont très aisément installés entre les délégués et la direction qui mènent ensemble un travail de collaboration indispensable.

Deux commissions « menus » se sont réunies parallèlement à ces CVS.

Les élections des délégués des personnes se sont tenues en décembre 2023, après que tous les travailleurs aient été informés de ce nouveau représentant et de ses missions via un diaporama et l'organisation d'une campagne en bonne et due forme. Les élus ont été formés à leurs nouvelles missions en avril 2024 et ont ainsi pu prendre ensuite leurs fonctions : permanence sur leurs heures de délégation, réunions avec la direction, participation aux CVS et à l'instance mixte QVT...

Les personnes accompagnées en 2024 (ANAP) :

Au 31/12/2024, l'ESAT accompagne 92 travailleurs et 87 ETP pour un agrément de 100 ETP. 16 travailleurs bénéficient en effet d'un aménagement de leurs horaires en lien avec la médecine du travail.

- 4 travailleurs sont sortis des effectifs : 1 pour bénéficier de ses droits à la retraite, 2 ont été réorientés vers un CAJ et 1 vers un Foyer de Vie.
- 6 travailleurs ont été admis : 2 étaient accompagnés précédemment en IME, 2 étaient accompagnés par un autre ESAT et 1 travaillait en Milieu Ordinaire.
- 67,23 % des travailleurs accompagnés présentent une déficience intellectuelle comme handicap principal.
- 30,57 % des travailleurs accompagnés présentent un handicap psychique comme déficience principale.
- 2,2 % des travailleurs accompagnés présentent un Trouble du Spectre Autistique comme déficience principale.

Répartition par sexe :

Femmes	38
Hommes	54

Répartition par âge :

Personne accompagnée la plus jeune	22 ans
Personne accompagnée la plus âgée	62 ans
Moyenne d'âge globale	41 ans

24 travailleurs ont plus de 50 ans dont 10 plus de 55 ans.

Répartition des travailleurs par activité :

Conditionnement	47
Entretien des locaux	11
Espaces verts	7
Repasserie	14
Restaurant	10
Self	3

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) :

Aucune mesure de protection	41.30 %
Tutelle	17.39 %
Curatelle renforcée	32.60 %
Curatelle simple	2.17 %
Habilitation familiale	6.54 %

Type de logement :

Foyer d'Hébergement	33,69 %
Domicile familial	27,17 %
Logement autonome	39,14 %

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2023 :

Les activités commerciales proposées à l'ESAT Le chêne ont été repensées. Le chef de service qui assure le CDD de remplacement de la personnelle en AM a vu sa fiche de poste modifiée au profit du développement des activités commerciales trop négligées jusque-là. L'activité d'entretien des locaux est désormais accompagnée par une monitrice à temps plein (et non plus à mi-temps) afin de développer ce service très porteur et inclusif. Une monitrice de conditionnement a été formée en interne aux espaces verts afin de pouvoir seconder en cas de besoin le moniteur initialement seul sur un poste générant beaucoup de chantiers et accompagnant davantage de travailleurs. L'activité de blanchisserie a réévalué ses prestations et tarifs. Un travail de prospection et de réflexion sur la qualité s'est mis en place. Le chiffre d'affaires global augmente ainsi en 2024 de 10,36 %.

L'ouverture à de nouveaux partenariats réalisée par la coordonnatrice de projets et de parcours a généré 4 visites pour 31 travailleurs de lieux comme l'ESAT de Dourdan, l'ESAT Eurydice à Plaisir, le GEM de Versailles et le CAJ de Rambouillet.

Des visites de sites en individuel ont concerné 3 travailleurs pour découvrir la résidence autonomie de Rambouillet, le GEM de Versailles et le CAJ de Rambouillet.

Parallèlement, l'ESAT Le chêne a ouvert ses portes à différents partenaires pour qu'ils découvrent les sites, activités et missions : France Travail, CAP emploi, IME, CAJ, SAVS et Lycée Bascan.

2 travailleurs accompagnés par la coordonnatrice sont allés présenter leur ESAT à France Travail et à l'Hôpital de jour de Rambouillet.

Ateliers citoyens :

3 ateliers d'information aux droits ont été animés par des partenaires extérieurs : CAF, MDPH et SAVS. Des ateliers d'information sur les droits à la retraite, à la prévoyance, à la mutuelle et sur les habitations sociales ont été organisés par la coordonnatrice.

Ateliers à la santé :

24 travailleurs ont été reçus par droits de regard pour tester leur vue et proposer des lunettes 100% prises en charge.

Un partenariat s'est noué avec la médecine du travail qui animera des ateliers directement auprès des travailleurs début 2025 et avec l'IPC de Trappes.

Les renouvellements d'orientation MDPH ont été rédigés pour et avec 19 travailleurs.

Les suivis administratifs et sociaux ont concerné 43 personnes sur des sujets comme le logement, la santé, la gestion du budget, la prime d'activité, les assurances... 10 entretiens en moyenne par semaine sont réalisés sur ces sujets.

- 2 travailleurs ont été accompagnés pour leur ouverture de droits à la retraite ;
- **6 entretiens des droits et devoirs** ont été réalisés pour les futurs nouveaux embauchés et **4 entretiens de fin d'accompagnement** ont été menés.

Des rencontres de réseaux se sont tenues avec la MDPH dans le cadre des MISPE, avec France service, avec le CDIF, avec le secteur d'action sociale, avec France Victime et des établissements du secteur médico-social. La coordonnatrice participe mensuellement aux EPSA.

Des réunions de coordination et de parcours avec les foyers d'hébergement, le SAVS et les IME ont été instaurées en 2023 afin d'améliorer notre connaissance respective et l'accompagnement des personnes. En 2024, elles se sont poursuivies à raison de 4 réunions annuelles avec chaque établissement.

Des réunions se tiennent tous les trimestres dans un souci d'harmonisation des pratiques entre les 4 coordonnatrices de parcours et de projets des ESAT d'Hestia78.

31 renouvellements de **Projet Individualisé** ont été coconstruits avec les travailleurs et les moniteurs et ont donné lieu à une restitution. 27 travailleurs ont émis le souhait de rejoindre le milieu ordinaire.

6 rendez-vous famille ont été organisés avec l'accord des travailleurs en dehors des réunions de projets individualisés.

2 visites à domicile ont été organisées auprès de travailleurs en risque de rupture en raison de longs arrêts maladie.

42 stagiaires en situation de handicap ont été accueillis en 2024 ce qui représente 441 jours de stage. 23 de ces stagiaires étaient reçus via une MISPE, les autres en convention de stage classique. 12 entretiens ont été menés parallèlement avec de candidats qui n'ont pas donné suite.

14 notifications ont été reçues sur Via Trajectoire : toutes les personnes ont été contactées par mail ou courrier, 2 ont été reçues en stage sur 4 périodes. Aucune n'a été admise suite à ces stages en 2024.

9 travailleurs ont bénéficié d'un stage interne pour découvrir une autre activité professionnelle, ce qui a généré 90 jours de stage.

3 travailleurs ont bénéficié d'un stage dans un autre ESAT cumulant 29 jours de stage.

Inclusion en milieu ordinaire :

Le chargé d'insertion a pris ses fonctions en février 2024. C'est la première fois qu'un professionnel sur une telle fonction est embauché sur le Chêne. Le travail de réseau à créer sur le territoire est donc conséquent. Les premiers résultats sont déjà observables.

Les MAD et prestations de service ont concerné 2 travailleurs durant 34 jours. Ces travailleurs ont tenu des fonctions d'agent espaces verts ou d'employé polyvalent de restauration.

24 stages en milieu ordinaire ont concerné 16 travailleurs sur une durée de 151 jours. Les travailleurs ont rejoint des entreprises de gestion et comptabilité, d'espaces verts, des mairies sur les services de crèche, d'école et de propreté urbaine, des entreprises adaptées, des services de restauration, des commerces de type pressing ou grande distribution, des grands groupes, des traiteurs, des EHPAD.

67 travailleurs ont participé au DUODAY en novembre 2024.

56 travailleurs ont bénéficié d'une action de formation par un organisme extérieur sur un total de 11 jours : gestes et postures, entretien des locaux, estime de soi et autodétermination.

L'accompagnement proposé par la psychologue :

- 320 entretiens de soutien psychologique ont été réalisés, à la demande régulière ou occasionnelle de 55 personnes accompagnées.
- A cela s'ajoutent 27 entretiens proposés aux travailleurs dans le cadre de la préparation de leur PI (dont 7 premiers PI réalisés en équipe pour les nouveaux admis dans l'établissement) et 2 restitutions de projet avec la coordinatrice, les moniteurs et la famille de ces travailleurs.
- Entretiens téléphoniques (6) à l'initiative des travailleurs ou la mienne, afin de maintenir le lien lorsque ceux-ci s'absentent longtemps du travail notamment (suite à une hospitalisation en psychiatrie par exemple).
- Accompagnement d'une personne aux urgences psychiatriques de Rambouillet le 02/12 et 10/12 afin d'obtenir un avis psychiatrique (l'objectif étant d'éviter la décompensation de la personne et une éventuelle hospitalisation).
- Echanges avec les déléguées élues qui m'ont sollicitée car rencontraient des difficultés dans leurs missions d'accompagnement d'une de leur collègue (10/06).
- 9/12 : accompagnement d'une personne à effectuer des tests scolaires, en vue d'intégrer un des groupes de soutien scolaire car celle-ci était confrontée à un blocage (dû à des souvenirs traumatiques d'une scolarité passée).

Un fait particulièrement marquant cette année fut la tragique disparition de la fille d'une travailleuse, tout juste âgée de 18 ans.

Ce terrible évènement a nécessité un accompagnement soutenu particulier (tant auprès de la travailleuse que de son compagnon travaillant en milieu ordinaire) : entretiens communs proposés ; orientation de Monsieur vers une psychologue en libéral spécialisée en EMDR ; liens téléphoniques avec la famille de Mme, la curatelle de Mr etc...).

Actions collectives :

- 16 groupes de parole ont été proposés, à tous les travailleurs de chaque atelier. Ceux-ci ont porté sur « le bien vivre ensemble » et « la bientraitance ».
- Trois interventions auprès des travailleurs de chaque atelier ont été effectuées, en binôme avec certains membres de l'équipe (direction, coordinatrice) afin de leur délivrer une information, leur annoncer un évènement etc...

Travail avec les partenaires extérieurs :

- 7 Participations à différentes synthèses et rencontres :
- Nombreux points et échanges téléphoniques ou par mails avec les partenaires, familles...

- 16/12/24 : amorce de formalisation du travail partenarial avec le CMP par le biais d'une convention afin de pérenniser notre collaboration.

Travail avec l'équipe pluridisciplinaire :

- Participation aux réunions d'équipe tous les mardis ainsi qu'aux réunions institutionnelles
- 12 entretiens communs réalisés avec les moniteurs (ou la coordinatrice de parcours et de projet ou un membre de la direction) ont été menés auprès de 9 travailleurs.
- Deux visites à domicile ont été réalisées avec la coordinatrice auprès de 2 travailleurs et leurs familles, dont la situation respective nécessitait notre déplacement.
- Participation aux groupes de travail concernant le comité éthique entre professionnels pour les premières séances puis en associant les délégués élus

Invitation de la coordinatrice de parcours et de projet à prendre part aux groupes de travail sur la charte des droits et des libertés, en collaboration avec 5 travailleurs.

- Participation aux Copil Qualité afin de valider les procédures rédigées par les professionnels
- Ecriture de procédures en équipe
- Point avec la coordinatrice et les délégués élus au sujet de leurs rôles et missions auprès de leurs collègues.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024, le DUERP a été réalisé pour la première fois par l'instance mixte paritaire QVT et validé en CSE le 06/12/2024.

Mouvement des personnels :

- Prise de fonction de la directrice adjointe le 01/02/2024 à 0,60 ETP
- Cheffe de service en AM : remplacement assuré en intérim par le moniteur principal
- Prise de fonction du CIP au 01/02/2024
- Le chauffeur livreur a démissionné en février 2024, un personnel en CDI a été recruté en mars 2024.
- L'assistante de direction a démissionné en juillet 2024, elle a été remplacée à la même période par une professionnelle en CDI

Plan de formation :

- 2 professionnelles ont entamé une VAE de monitrice éducatrice
- 14 personnels ont participé à la formation mots et bienveillance
- 7 personnels ont réalisé la formation SST recyclage sur une journée.
- Tous les personnels ont de nouveau été formés au logiciel IMAGO et au logiciel AGEVAL.
- Tous les personnels ont participé aux formations EPI
- 3 personnels ont réalisé la formation carnet de parcours et de compétences
- 1 personnel a réalisé la formation entretien des locaux.
- Tous les professionnels ont été formés à l'autodétermination.

Politique QVCT : (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque

établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre.

Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	3
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	1 seule personne ayant répondu à l'enquête, les résultats sont inexploitable

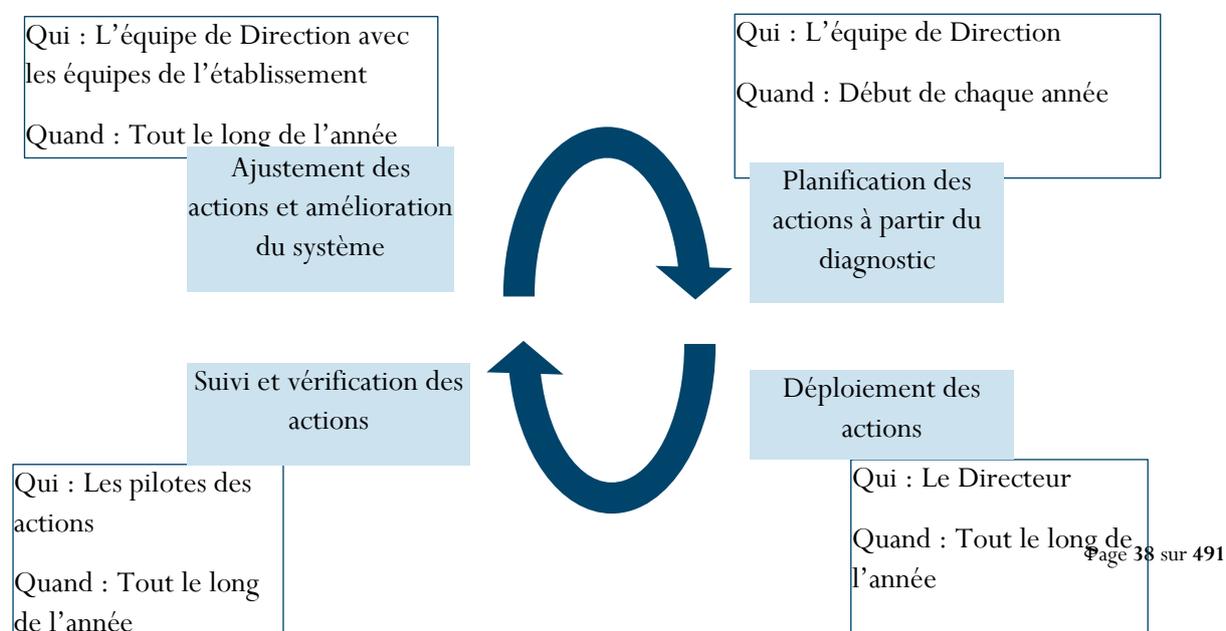
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance/an	5

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance/an	20	

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance/an	40	23	2

Modalité d'implication des travailleurs et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance/an	12	3

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

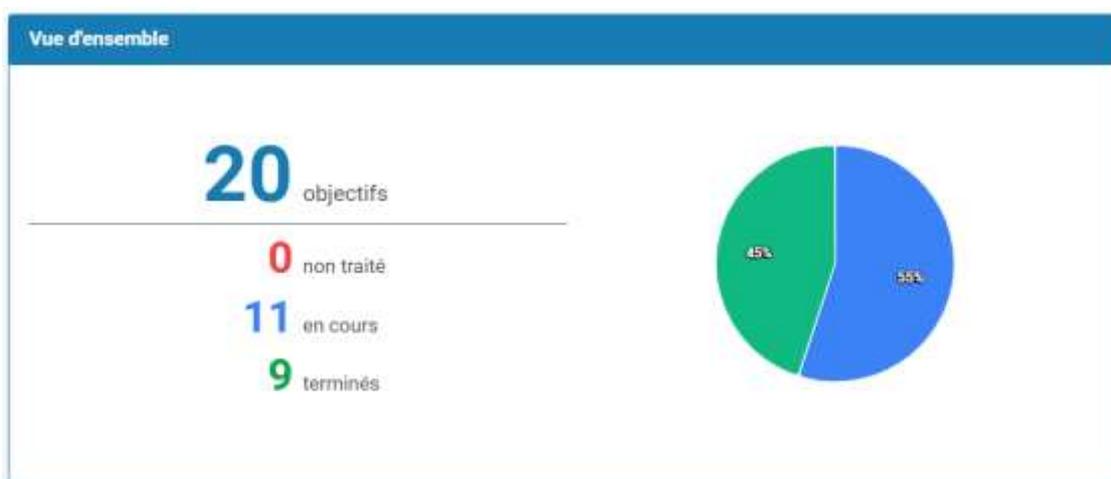
	Actions	Qui	Quand
Organisation et mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Pierre BARRANDE Patrick BATAILLE	11 – 12 – 13 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>15 procédures ont été écrites et validées en COFIL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déroulement d'une journée type en conditionnement • Déroulement d'une journée type au self • Déroulement d'une journée type en blanchisserie • Déroulement d'une journée type en restauration • Déroulement d'une journée type en espaces verts • Déroulement d'une journée type en entretien des locaux • Formation des travailleurs • Sanctions disciplinaires des travailleurs • Réception et traitement des candidatures des travailleurs • Tenue du registre des entrées et de sorties des travailleurs • Utilisation alarme et vidéo surveillance • Fonctionnement du comité éthique interne • Fonctionnement de l'instance QVT • Missions et fonctionnement des délégués des personnes • Fonctionnement des équipes autonomes 	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire / , empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
--	--	--

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :



Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités / plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	1	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques :

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours de révision	
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	06 octobre 2023	

Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 novembre 2023	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

2024, avec l'arrivée d'une directrice adjointe présente à mi-temps, d'un responsable du développement commercial en intérim et une équipe au complet en termes d'effectifs, a eu pour principal résultat l'ancrage durable de la dynamique instaurée en 2023.

Les travailleurs en situation de handicap ont été encore davantage associés aux groupes de travail en place : mise en place de l'instance mixte QVT, révision des outils loi 2002-2, mise en œuvre d'un comité éthique interne, commissions travaux, procédures spécifiques aux ESAT...

La production a progressé en termes de chiffres d'affaires.

L'application du plan de transformation des ESAT et ses différents décrets s'est poursuivi : mutuelle obligatoire pour les travailleurs, poursuite des formations à l'autodétermination des personnes accompagnées, formation des délégués des personnes, permanences assurées pour ces élus sur leurs heures de délégations, création de l'instance mixte Qualité de Vie et conditions de Travail, mise en œuvre du carnet de parcours et de compétences...

L'inscription dans un processus d'Amélioration Continue de la Qualité s'est accentué avec l'application de plusieurs plans d'actions : plan d'actions suite aux résultats de l'évaluation externe, plan d'actions suite aux enquêtes de satisfaction des travailleurs, plan d'actions en lien avec le projet d'établissement, plan d'actions lié au DUERP, plan d'actions loi 2002-2... De nombreuses procédures ont été écrites en groupe de travail.

Des problématiques RH se sont toutefois poursuivies en termes de climat social.

2025 devra continuer d'interroger les pratiques individuelles et collectives et renforcer le cadre exigeant déjà posé.

Un plan d'investissement ambitieux permettra de développer les compétences des travailleurs, de répondre aux marchés porteurs d'inclusion et d'améliorer la QVT : réhabilitation, agrandissement et mises aux normes de la restauration, agrandissement de la blanchisserie, réhabilitation du local acheté en 2024 pour l'accompagnement des équipes d'espaces verts et d'entretien des locaux...

L'inclusion en milieu ordinaire et la notion de respect du parcours choisi par les travailleurs resteront une priorité en lien avec le plan de transformation des ESAT.

L'organisation en mode « pôle insertion par le travail » avec les trois autres ESAT de l'association sera poursuivie et approfondie : création d'un site commercial commun, réunions de coordination régulières entre professionnels chefs de services, coordonnateurs de parcours et de projets, psychologues, chargés d'insertion ou moniteurs, culture de partage des chantiers de production, formations communes sur les 4 sites...

Sylvie SCOTTE
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT DE LA MAULDRE (FINESS 780701264)

3 Chaussé Saint Vincent, 78580 MAULE

Directrice : Sylvie SCOTTE

1.1-Présentation de l'établissement

Fiche d'identité de l'ESAT de la Mauldre

- Création en 1973
- Effectif : 78 places
- Nombre de professionnels : 17 professionnels, 1 directrice à 0.50 ETP, 1 cheffe de service, 1 assistante de direction, 1 chargé d'insertion, 1 coordonnatrice de parcours et de projets, 1 psychologue à 0.25 ETP, 1 chauffeur livreur à 0.30 ETP, 10 moniteurs d'atelier.

Autorisation

- Arrêté n°2014-236 du 31/10/2013
- FINESS : 78 070 126 4 / Code catégorie : 246 / Code fonctionnement : 13 / Code statut : 60
- Nombre de jours d'ouverture : 225

1.2-Valeurs et références

Le projet d'établissement 2023/2028 a été validé par le CA d'Hestia 78 le 23 mai 2023. Les délégués de CVS, consultés le 16 janvier 2023, ont émis un avis favorable.

L'écriture de ce projet s'est faite de manière collaborative, l'ensemble des professionnels et un groupe de travailleurs en situation de handicap, y ayant travaillé durant toute l'année 2022.

Il s'appuie sur les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité mais aussi laïcité. Les valeurs incarnées dans cet établissement sont : l'accompagnement collectif dans le respect de la singularité individuelle, la primauté de la personne sur le handicap, la neutralité, la construction d'une identité professionnelle en formant et qualifiant, le respect du pouvoir d'agir des travailleurs, la conscience de sa responsabilité, le respect de la confidentialité, le vivre ensemble, l'altérité, la promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance.

Le plan d'actions élaboré pour 5 ans se décline en 4 axes, 14 objectifs principaux et 106 actions : soutenir les professionnels dans leur double mission, favoriser le parcours des travailleurs, développer l'offre commerciale et améliorer la qualité de vie au travail constituent les axes d'intervention principaux. Les objectifs principaux concernent l'accroissement de la professionnalisation et de l'inclusion des travailleurs, le développement de leur participation en lien avec le plan de transformation des ESAT, la systématisation d'ateliers d'information sur les droits des travailleurs, l'ouverture d'un espace de répit notamment pour les vieillissants, la formalisation de la politique RH, le développement des compétences des professionnels, du partenariat, l'investissement dans une politique continue de la qualité, la diversification de l'offre commerciale, sa visibilité, l'ouverture sur l'extérieur, l'extension des locaux, l'engagement écologique et l'adoption d'un animal de compagnie.

La mise en œuvre des fiches actions de ce projet d'établissement fait l'objet d'un suivi biennuel par un groupe de travail mixte composé de professionnels et de travailleurs. Les résultats intermédiaires sont présentés en réunion de CVS.

En conséquence, sur l'année 2024, 2 réunions paritaires ont eu lieu pour dresser un bilan intermédiaire des actions finalisées, en cours ou non traitées. Cet état des lieux est présenté à l'équipe en réunion institutionnelle et aux travailleurs en CVS.

1.3-Faits marquants de l'année

Pour faire suite à l'audit HAS qui s'est déroulé les 03 et 04/10/23, l'équipe a construit début 2024 un plan d'actions s'étalant sur 5 ans, et qui sera actualisé annuellement jusqu'au prochain audit. Celui-ci vise à améliorer les axes de travail notés par les évaluateurs à 3 sur 4 mais aussi ceux que nous avons relevés comme améliorables lors de notre évaluation interne réalisée en 2023. Ce plan d'actions inclut également les nouvelles obligations des ESAT, issues des différents décrets du plan de transformation des ESAT.

Ce plan d'actions a fait l'objet d'une présentation en réunion institutionnelle durant le premier trimestre 2024 et d'un bilan intermédiaire lors de la réunion institutionnelle du dernier trimestre afin que chaque acteur de l'équipe soit investi dans la démarche d'amélioration continue de la qualité. Les travailleurs et familles ont été associées à cette démarche via les réunions de CVS. Au 31/12/2024, 27 objectifs étaient identifiés, 21 étaient traités et 6 en cours de traitement.

La mise en œuvre du décret du 13/12/2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs (plan de transformation des ESAT) a continué de mobiliser l'ensemble de l'équipe : poursuite des formations à l'autodétermination de l'ensemble des 78 travailleurs, mise en œuvre des permanences des délégués des personnes après qu'ils aient tous été formés à leur nouvelles fonctions en avril 2024, création d'un diaporama harmonisé des ESAT d'Hestia78 par les coordonnatrices de parcours autour des nouveaux droits des travailleurs, poursuite de l'information des entreprises du milieu ordinaire sur les modifications de droits en terme de contrats des travailleurs avant mises en œuvre concrètes par la contractualisation de nouveaux partenariats générant une hausse du temps de travail en milieu ordinaire, mise en œuvre d'une complémentaire santé pour tous les travailleurs financée à 50 % dès juillet 2024, recherche d'un logiciel carnet de parcours et de compétences avec une contractualisation en novembre 2024 pour mise en œuvre concrète dès 2025 (NEOPASS), avancée solide du travail de partenariat avec le SPE avec la rédaction d'une convention qui sera signée en février 2025, accompagnements des travailleurs pour l'ouverture de leur CPF et leur inscription chez France Travail, mise en œuvre en septembre 2024 de l'instance paritaire QVT réunissant à part égale travailleurs et professionnels pour échanger des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité.

L'imprégnation de la démarche d'amélioration continue de la qualité s'est poursuivie avec la rédaction de 6 procédures, l'actualisation de 9 procédures anciennes de deux ans et la tenue de 6 COPIL pour validation.

Les outils de la loi 2002-2 ont été actualisés comme tous les ans par un groupe de travail réunissant professionnels et travailleurs.

Les enquêtes de satisfaction à destination des travailleurs ont fait l'objet d'une importante modification, celles-ci étant devenues obsolètes avec le plan de transformation des ESAT. Un groupe de travail réunissant des professionnels des 4 ESAT s'est réuni à plusieurs reprises pour rédiger cette nouvelle mouture présentée aux équipes de professionnels en réunion institutionnelle et aux équipes de travailleurs en CVS. Ces enquêtes seront expérimentées en 2025 en interrogeant 50% des travailleurs comme le

prévoit notre procédure. La nouveauté également pour ces enquêtes est que les professionnels qui interrogeront les travailleurs seront issus des autres ESAT de l'association afin de garantir davantage de neutralité dans les réponses.

Le déploiement des logiciels IMAGO, OCTIME et AGEVAL sont aujourd'hui acquis et utilisés très régulièrement par chacun des professionnels.

Le référent bientraitance nommé en 2023 a suivi avec succès la formation AFNOR en 2024 et débutera en 2025 un travail d'audit en lien avec sa collègue de l'ESAT Les Clayes formée également, la direction et le référent violence sur le nouveau référentiel bientraitance de l'HAS.

Nous avons souhaité parallèlement intensifier encore la participation des travailleurs à la vie de leur entreprise. Ainsi, avons-nous mis en place un comité éthique interne paritaire qui s'est réuni trois fois dans l'année et fait des propositions concrètes à la direction au-delà d'un apprentissage du débat passionnant.

Les ateliers d'éducation à la citoyenneté et à la santé se sont poursuivis et ont permis, au-delà de leurs fonctions d'information et de prévention, d'ouvrir davantage l'établissement à des partenariats extérieurs divers.

Suite à l'instruction ministérielle du 29/02/2024, pour le développement de l'activité physique et sportive des personnes en situation de handicap en ESMS, nous avons mis en place un partenariat avec l'éducatrice sportive des foyers de Maule. Celle-ci a formé l'ensemble des moniteurs des ESAT à l'animation d'ateliers de réveil musculaire et d'étirements auprès des travailleurs. Ainsi, à compter de 2025, des ateliers de courte durée seront animés par les moniteurs plusieurs fois par semaine à la prise de poste ou en fin de poste à destination des travailleurs volontaires.

Parallèlement, une journée de sensibilisation à la pratique de diverses disciplines sportives a été organisée en juin 2024. Des éducateurs sportifs d'associations du milieu ordinaire ont ainsi fait découvrir aux travailleurs le sabre coréen, l'aviron, l'équitation, le ping-pong, le football, le basket, la danse, la marche...

Des GAPP animés par une psychologue clinicienne ont été proposés durant toute l'année 2024, sur 10 séances de 2 heures réunissant l'ensemble des professionnels du médico-social non-cadres.

Le concept de pôle travail sur les 4 ESAT s'est concrétisé davantage par la formalisation d'outils d'accompagnement communs, la tenue de réunions inter/ESAT, le partage de marchés commerciaux et d'achats, la mobilité provisoire de personnels en cas de besoin...

1.4-Personnes accompagnées

Enquête de satisfaction

40 travailleurs avaient été interrogés par les professionnels en 2023 sur leur satisfaction globale de la qualité des prestations proposées par l'ESAT.

Les réponses aux questions ayant obtenu moins de 75 % de satisfaction ont fait l'objet d'un plan d'actions mis en œuvre en 2024 : assurer une meilleure information aux travailleurs des orientations possibles en milieu protégé et ordinaire via des ateliers d'informations et un diaporama en FALC dispensés par le Chargé d'Insertion Professionnelle, réexpliquer la procédure en lien avec les Projets d'Accompagnement Personnalisés présentés via des petits ateliers par la coordonnatrice de parcours et de projets, actualiser

les informations sur les missions des délégués de CVS assuré par la directrice, animer des ateliers d'information sur les droits à la formation et à l'inclusion en milieu ordinaire pour les travailleurs assuré par le CIP.

Activité des CVS et participation

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il se réunit 3 fois par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles.

Le CVS s'est réuni 4 fois en 2024, en mars, juin, septembre et décembre. Les sujets récurrents de ces réunions sont : point sur le personnel (travailleurs et professionnels), point travaux, point financier, veille réglementaire, point vie au travail, bilan des plaintes et réclamations, bilan des Evènements Indésirables Graves, questions des travailleurs.

Ces réunions conviviales et empreintes de confiance ont gagné progressivement en qualité dans la participation des représentants des travailleurs.

3 commissions menus se sont tenues parallèlement à ces CVS.

La participation directe des travailleurs a été beaucoup plus prégnante en 2024 comme évoqué précédemment avec la tenue de multiples groupes de travail mixtes (professionnels et travailleurs) : comité éthique, actualisation des outils, instance QVT, permanences des délégués des personnes...

Les personnes accompagnées en 2024 (ANAP) :

Au 31/12/2024, l'ESAT accompagne 77 travailleurs pour un agrément de 78 ETP. 8 d'entre eux exercent leur activité à temps partiel, 2 pour raisons familiales, 1 pour raison médicale et 5 en raison de leur avancée en âge ou dans l'attente d'une autre orientation.

8 travailleurs sont sortis des effectifs en 2024 : 2 personnes suite à une demande de sortie à la MDPH provenant de l'ESAT suite à une répétition d'actes mettant en question la sécurité du collectif, 2 personnes ont bénéficié d'une place très attendue en FAM, 1 personne a bénéficié de ses droits à la retraite, 1 personne a rejoint le Milieu Ordinaire via un Contrat Civique d'une année, 1 personne a changé d'ESAT et 1 personne est décédée.

6 travailleurs ont signé un contrat de soutien et d'aide par le travail en 2024 : 1 personne était accompagnée précédemment en CAJ, 2 en ESAT, 1 en IME, 1 en IEM et 1 en hôpital de jour. 3 d'entre eux étaient également accompagnés par l'Aide Sociale à l'Enfance.

- 59 % présentent comme déficience principale une déficience intellectuelle.
- 35 % présentent comme déficience principale un handicap psychique.
- 6 % présentent comme déficience principale des troubles du spectre autistique.
- 55 % d'entre eux présentent une ou des pathologies associées, de type psychique, physique ou sensorielle.

Les arrêts maladie représentent 2179 jours d'absence et constituent surtout des arrêts longs pour hospitalisation en psychiatrie pour 5 travailleurs, élément essentiel à prendre en compte dans l'organisation des accompagnements.

L'équivalent de 135 jours d'absence autorisée et rémunérée a été accordé aux travailleurs dans le cadre du respect de leur parcours de soin.

Les temps partiels thérapeutiques ont généré 459 jours d'absence.

Répartition par sexe

14 femmes et 63 hommes travaillent à l'ESAT de la Mauldre. Ce déficit dans la parité s'explique par l'historique de fonctionnement associatif, l'ESAT ayant accompagné prioritairement pendant des années les personnes résidant sur le foyer d'hébergement de Maule, non mixte jusqu'en 2017.

Répartition par âge

Le plus jeune des travailleurs accompagnés a 21 ans, le plus âgé 62 ans.

La moyenne d'âge globale est de 40 ans : 42 ans pour le conditionnement, 33 pour la cuisine, 38 pour le nettoyage professionnel, 39 pour les espaces verts et 35 pour la repasserie.

L'ancienneté moyenne des travailleurs est de 18 ans.

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) :

48 % des travailleurs accompagnés ne bénéficient d'aucune mesure de protection.

27 % des travailleurs bénéficient d'une mesure de tutelle et 25% bénéficient d'une mesure de curatelle ou d'une habilitation familiale.

Type de logement

26 % vivent en logement autonome dont 15 % accompagnés par un SAVS ou un SAMSAH, 35 % vivent au domicile parental et 39 % vivent en foyer d'hébergement collectif ou en services appartement gérés par un foyer.

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2023

Les activités commerciales classiques proposées à l'ESAT de la Mauldre (espaces verts, repasserie, restauration interne, nettoyage professionnel et conditionnement) ont accompagné les travailleurs dans l'apprentissage de leur métier. Les activités dites de service fonctionnent extrêmement bien en proposant des chantiers multiples auprès des particuliers comme des entreprises ou collectivités. L'activité de conditionnement peine un peu plus à fournir du travail quotidien à chacun des 34 travailleurs accompagnés, d'autant que 8 d'entre eux sont vieillissants, en perte d'autonomie ou en attente d'une orientation qui répondra davantage à leurs besoins, malgré la diversification proposée en 2023 avec l'ouverture d'un relai colis et le déploiement en interne d'une activité d'apiculture et de petite menuiserie. Nous sommes cependant fiers de notre activité commerciale qui a progressé en chiffre d'affaires et excédent commercial en 2024. Cela permet à l'ESAT d'investir, d'entretenir les locaux mais aussi de faire profiter plus directement les travailleurs du fruit de leur travail en distribuant des primes de MAD et prestations de service, des cartes cadeaux, des cartes culture et de chèques vacances très appréciés.

Les travaux réalisés à l'ESAT se sont poursuivis pour conserver un lieu de travail qualitatif en termes de confort professionnel pour tous. Ils ont concerné essentiellement de la rénovation de locaux de type vestiaires, sanitaires, atelier de blanchisserie et d'espaces verts.

Les activités liées au parcours des travailleurs :

L'ouverture à de nouveaux partenariats réalisée par la coordonnatrice de projets et de parcours a généré 10 visites pour 40 travailleurs de lieux comme la SAS de Fontenay le Fleury, les ESAT d'Ecquevilly, de Mantes, de Fourqueux et de Sartrouville, le SAJ de Versailles, le CAJ de Saint Cyr, l'EANM d'Hardricourt, la résidence Acc F- Dennemont.

Parallèlement, des conventions de partenariats ont été signées avec 6 établissements et services (IME Breuil Bois Robert, IMPRO Poissy, IME Alfred Binet, CAJ d'Epône, EANM Rosanna et CAJ vivre parmi les autres) afin que les bénéficiaires de ces structures découvrent régulièrement, par groupe accompagné d'un de leur encadrant, les activités de conditionnement, d'espaces verts et de nettoyage professionnel. 96 journées de découverte ont ainsi été organisées et ont permis d'accueillir régulièrement 25 personnes désireuses de rejoindre un jour en ESAT.

4 structures du médico-social avec lesquelles nous n'avons pas encore travaillé (IME des Clayes, IME de Poissy, Hôpital de Jour de Mantes et ESAT des Néfliers) sont venues avec 32 bénéficiaires pour visiter les locaux et découvrir le fonctionnement de l'ESAT de la Mauldre.

Le nouveau partenariat intergénérationnel débuté avec le centre de loisirs « Planète Jeunes » de Maule en 2023 s'est poursuivi avec succès en 2024. 7 rencontres d'une demi-journée ont ainsi été organisées tantôt sur le site de l'ESAT, tantôt sur le site du centre de loisirs entre un groupe d'enfants et leurs animateurs et 7 travailleurs avec 1 moniteur d'atelier autour d'activités diverses. La nouvelle thématique retenue de septembre 2024 à juin 2025 est l'écologie.

Un nouvel atelier de soutien en Sophrologie animé par un professionnel extérieur a été proposé et suivi par 10 travailleurs durant 8 séances.

Ateliers citoyens :

Un café solidaire s'est tenu en 2024 : un retraité, ex travailleur de l'ESAT est revenu sur site pour partager avec 7 volontaires de plus de 55 ans son expérience de vie après le travail.

Plusieurs journées à thème ont été organisées : journée de sensibilisation aux handicap avec la commune de Lainville (8 travailleurs présents), présentation des rôles et fonctions des mandataires judiciaires animée par l'ATY a réuni 6 travailleurs, réunion de sensibilisation à la contraception à laquelle ont participé 12 personnes, journée sports et nutrition qui a réuni des animateurs sportifs extérieurs, l'équipe de professionnels de l'ESAT et les 59 travailleurs présents ce jour-là autour de la pratique d'activités sportives diverses, journée de sensibilisation au cancer du sein avec le centre hospitalier de Mantes durant octobre rose pour 4 travailleurs et enfin découverte du dispositif Etincelle contre les violences faites aux femmes pour 8 personnes.

Des ateliers d'information sur France Connect, le dossier MDPH, la mutuelle, la prévoyance ont été tenus auprès de tous les travailleurs.

Ces heures de soutien collectif non liées directement à la production commerciale représentent en 2024 913H50, soit 11H40 par travailleur.

Les renouvellements d'orientation MDPH ont été rédigés pour et avec 18 travailleurs.

Les suivis administratifs et sociaux ont concerné 21 personnes sur des sujets comme le logement, la santé, la gestion du budget, la prime d'activité, les assurances, la retraite...

5 entretiens des droits et devoirs ont été réalisés pour les futurs nouveaux embauchés et 7 entretiens de fin d'accompagnement ont été menés.

Ces rencontres individuelles hors projet de la personne ont généré 235 heures de travail pour la coordonnatrice de parcours.

Des rencontres de réseaux se sont tenues avec la MDPH dans le cadre des MISPE, avec France service et des associations du secteur médico-social.

4 réunions de parcours avec le foyer de Maule ont été organisées pour évoquer la situation des travailleurs/résidents que nous accompagnons conjointement.

La coordonnatrice a suivi 9 webinaires et séminaires pour approfondir ses connaissances et mieux accompagner les travailleurs : le retentissement des troubles psychiques dans la vie professionnelle, le rétablissement en santé mentale, le déploiement du logiciel carnet de parcours et de compétences, projet pour les personnes vieillissantes en structure handicap, réforme des retraites, santé mentale à tout âge, salon Inclusive Day, colloque préparer sa retraite et rencontre internationale de l'autisme.

57 renouvellements de Projet d'Accompagnement Personnalisés ont été coconstruits avec les travailleurs et les moniteurs. 46 ont donné lieu à une restitution en 2024, 11 étant programmés début 2025. 114 réunions d'évaluation de PAP ont eu lieu sur cette année.

57 stagiaires en situation de handicap ont réalisé des demandes de stage en 2024, 13 ont finalement changé de projet, 4 stages ont été annulés, ce qui représente pour l'année 645 jours de stage.

12 notifications ont été reçues sur Via Trajectoire : toutes les personnes ont été contactées par mail ou courrier. 8 n'ont pas répondu à nos sollicitations, 4 ont été reçues en entretien de présentation, 3 ont accepté de réaliser un stage de découverte. Aucune n'a été admise suite à ces stages en 2024.

8 travailleurs ont bénéficié de stages internes pour découvrir une autre activité professionnelle, ce qui a généré 72 jours de stage et 3 changements d'activité.

L'Inclusion en milieu ordinaire :

19 travailleurs ont réalisé des stages en milieu ordinaire durant 315 jours auprès de 15 entreprises, collectivités et entreprises adaptées proposant 8 secteurs d'activité distincts : nettoyage, conditionnement, informatique, restauration, logistique, petite enfance, mécanique, vente et espaces verts, ce qui constitue une augmentation de 5,7 % par rapport à 2023.

Ces stages ont donné lieu à des propositions plus pérennes : 1 Contrat Civique d' 1 an et 4 Mises A Disposition à temps plein ou temps partiel en entreprise et 3 MAD à temps partiel en EA.

Les MAD et prestations de service ont concerné 13 travailleurs durant 572 jours soit 4006 heures, et une augmentation de 51% comparé à 2023, réalisées en structures médico-sociales (FAM et FV), chez décathlon, FC services, Leroy Merlin ou en EA.

36 travailleurs ont participé au DUODAY en novembre 2024 dans des lieux comme des commerces, de la grande distribution, une gendarmerie, un aéroport, des artisans, des collectivités locales, de l'hôtellerie...

Stages en ESAT :

Le chargé d'insertion a accompagné 3 travailleurs dans leur projet de changement d'ESAT dans et hors département. Les 4 stages réalisés ont permis la sortie d'un travailleur et le placement sur liste d'attente d'un autre.

Formations des Travailleurs :

40 travailleurs ont bénéficié d'une action de formation par un organisme extérieur pour une durée de 124 jours et 734 heures ce qui représente une hausse de 137% par rapport à 2023. Les domaines sur lesquels les travailleurs ont été formés sont : vie affective et sexuelle, HACPP, estime de soi et autodétermination, travail en hauteur, hygiène de vie, faciliter ses démarches administratives, gerbeur en toute sécurité

Ces missions d'inclusion ont généré de multiples entretiens, visites de sites, réunions de préparation ou de coordination. Nous notons en 2024 une nette progression de la découverte du Milieu Ordinaire, via différentes expériences, puisque 88 % des travailleurs ont réalisé une découverte hors les murs, soit 5,54 % de temps d'activité.

L'accompagnement proposé par le psychologue :

Le psychologue, présent à 0.25 ETP, a réalisé 229 consultations en présentiel et 2 consultations par téléphone. Plus de 72 % des travailleurs reçus n'étaient pas accompagnés parallèlement par un foyer d'hébergement de l'association HESTIA 78, le psychologue privilégiant, sauf urgence ou particularité, les consultations de personnes ne bénéficiant pas à domicile de l'accompagnement d'un psychologue avec lequel il entretient un partenariat régulier.

4 % des personnes ayant demandé une rencontre étaient en stage. Le psychologue, faute de temps, a privilégié les rencontres avec les titulaires afin d'assurer une continuité dans son accompagnement. Certains travailleurs ont rencontré en effet des troubles du comportement ayant un impact majeur sur leur bien-être, d'autres ont vécu des moments douloureux ou une aggravation de leur état de santé psychique.

58 travailleurs différents ont été reçus, ce qui représente environ 3,98 consultations, certains travailleurs n'ayant été vu qu'une fois et d'autres jusqu'à 16 fois, ce qui constitue une hausse par rapport aux années précédentes.

64,5 % des demandes de consultations provenaient des travailleurs eux-mêmes, 27,3 des travailleurs ont été sollicités directement par le psychologue et 8,2 % des consultations ont été faites à la demande de l'équipe pluridisciplinaire.

Des groupes d'expression ont été organisés en 2024 mais ont trouvé moins écho que les années précédentes auprès des travailleurs. de nouvelles thématiques leur seront donc proposées en 2025.

Le psychologue assiste à toutes les réunions de fonctionnement hebdomadaires ainsi qu'aux réunions institutionnelles. Il participe activement à la démarche d'amélioration continue de la qualité et anime

depuis 2024 les comités éthiques paritaires dont il est le référent. Il a participé à l'organisation de la journée Sport et Nutrition.

Il a bénéficié en 2024 de multiples formations sur le trouble du spectre autistique afin de comprendre et d'apprendre à répondre aux particularités des personnes avec autisme et de proposer à l'équipe une autre approche et des outils nouveaux d'accompagnement.

L'activité de cinéma-thérapie a peiné à se poursuivre en 2024 au regard des situations d'urgence à accompagner. Le court métrage les lumières de Basile devrait donc être finalisé en 2025. Des tournages ont toutefois été réalisés en atelier en prévision de la porte ouverte de main 2025.

Une vingtaine de travailleurs a assisté à la projection au cinéma de Maule du film « les fêlés », projection suivie de plusieurs temps de débat autour des thématiques fortes abordées dans le film : la dépression, le burn-out, le milieu psychiatrique, le regard des autres sur la différence, l'acceptation de soi...

Les temps conviviaux ont parsemé l'année : organisation de pots de départ pour les travailleurs et les personnels, temps de petit déjeuner collectif, fête de l'été, journée sportive et sortie de fin d'année à la au restaurant avec casino ont permis des temps de partage riches.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023

DUERP

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024, le DUERP a été réalisé avec l'instance QVT mixte les 14 octobre et 06 novembre et validé en CSE le 06 décembre.

Mouvement des personnels :

L'année 2024 a été très stable en terme RH.

La monitrice de restauration qui a démissionné et est sortie des effectifs le 31 décembre 2023 a été remplacée en février 2024.

Cette stabilité, puisque l'ancienneté moyenne des professionnels, est d'environ 7 ans, permet d'ancrer l'ESAT dans un travail régulier de progression collective et d'incarnation concrète des valeurs défendues. Les journées d'absence ont représenté 356 jours cumulés, dont plus de la moitié concerne un arrêt maternité anticipé et remplacé par un personnel en CDD.

Plan de formation :

Les formations réalisées sur le budget social et commercial sont :

- Pour l'ensemble de l'équipe : premiers secours en santé mentale, équipiers de première intervention, IMAGO journal de bord et planning, Logiciel OCTIME, formation au confinement
- Pour la moitié de l'équipe : travail en hauteur, les fondamentaux pour les professionnels d'ESAT, connaissances du carnet de parcours et de compétences, SST
- Pour l'équipe de restauration : HACCP.
- Pour la coordonnatrice et l'assistante de direction : Imago, actualisation des modules et Via Trajectoire
- Pour le psychologue : colloques et séminaires sur les TSA

Les formations financées par l'OPCO sont :

- DEME
- Adapter ses pratiques managériales aux travailleurs d'ESAT
- Journées nationales et régionales d'ANDICAT
- Jardins écologiques : les pratiques responsables
- Référent bientraitance certifié AFNOR
- ABA : approfondissement
- TSA : comprendre et gérer

Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educatrices, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein de l'ESAT de la Mauldre se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la

qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre.

Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	1
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Aucun plan d'actions à mettre en œuvre au regard des réponses positives des professionnels

Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	5

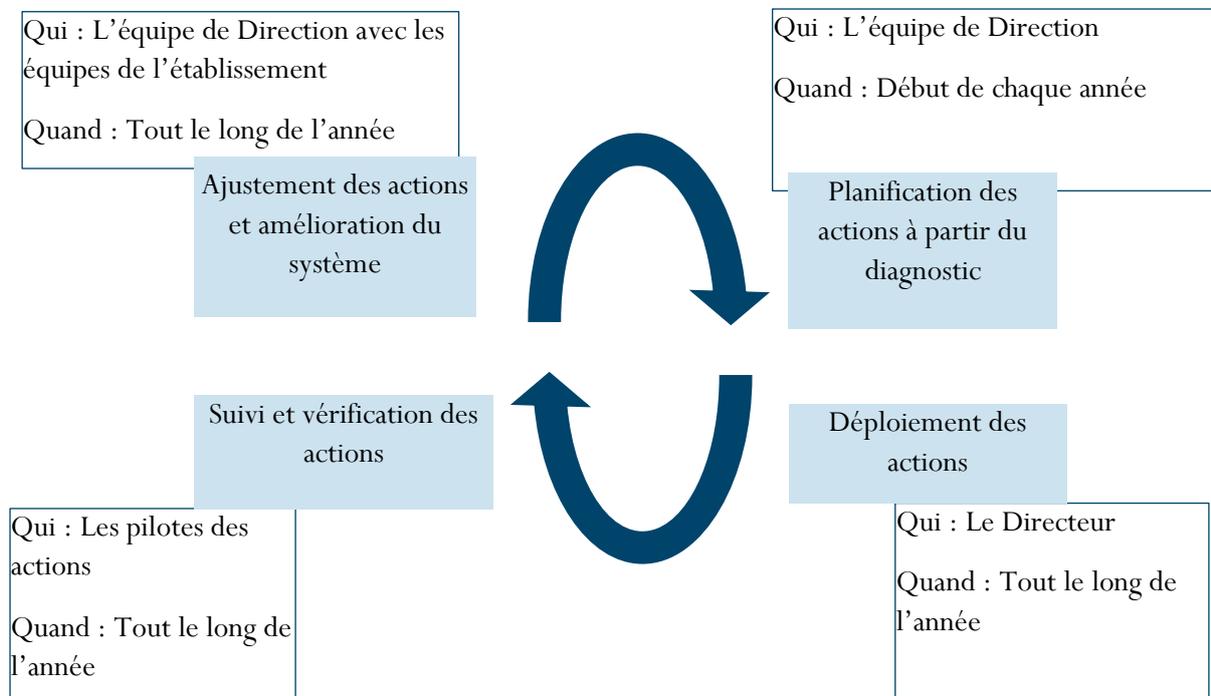
Modalité d'implication de la direction à la qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an	47	42	3

Modalité d'implication des travailleurs et de	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	2	4

Leurs représentants à la démarche qualité			
--	--	--	--

Modalités de fonctionnement



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Pierre BARRANDE Patrick BATAILLE	3 – 4 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^{er} trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>6 procédures ont été rédigées et validées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Fonctionnement du comité éthique• Fonctionnement des équipes de travailleurs autonomes• Sortie définitive des travailleurs• Fonctionnement et exercice des missions des délégués des personnes• Sanctions à destination des travailleurs• Fonctionnement de l'instance QVT <p>9 procédures ont été actualisées et validées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Calendrier de fonctionnement• Ouverture et fermeture de l'ESAT• Accueil et sortie quotidiens des travailleurs à l'ESAT• Journée spécifique en restauration• Journée spécifique en espaces verts• Journée spécifique en entretien des locaux• Journée spécifique en blanchisserie• Journée spécifique en conditionnement• Démarchage commercial	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

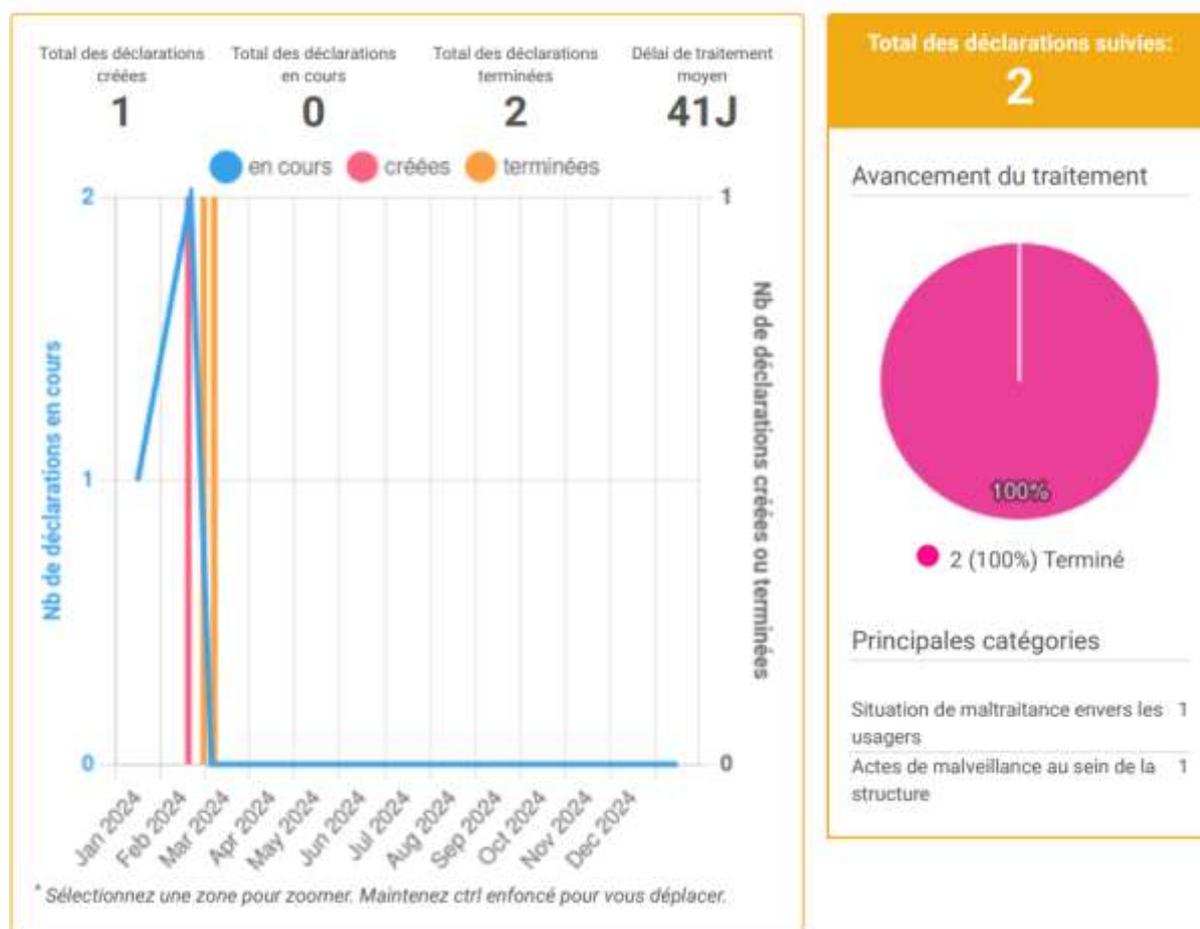


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	2	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques :

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2024	
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2024	
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	Actualisation tous les deux ans
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	06 décembre 2024	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'année 2024 a confirmé la stabilité de cet établissement d'un point de vue RH, commercial et médico-social.

L'équipe de professionnels comme l'équipe de travailleurs constituent un ensemble de personnes détenant une culture forte de vivre ensemble, de promotion de la bienveillance et de qualité de vie au travail, de l'inclusion en milieu ordinaire qui rend cet ESAT convivial et engagé dans ses missions commerciales et médico-sociales. Les bons résultats obtenus suite à l'évaluation externe encouragent les professionnels à poursuivre dans ce sens.

L'implication dans les différents plans d'actions du projet d'établissement, de l'audit HAS, les travaux collaboratifs et paritaires, la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT ont renforcé cet engagement et inspirent de nouveaux fonctionnements plus rigoureux en termes de traçabilité, de réflexion et construction communes.

Ainsi, en 2025, les travailleurs en situation de handicap seront encore davantage associés aux groupes de travail en place en étant associés pour la première fois aux COPIL qualité.

Le plan de transformation des ESAT et ses différents décrets continuera son déploiement : poursuite des formations à l'autodétermination des personnes accompagnées, formation des délégués des personnes et des délégués de CVS à leurs fonctions de représentants de l'instance QVT, permanences assurées pour ces élus sur leurs heures de délégations, mise en œuvre concrète du carnet de parcours et de compétences tout en maintenant l'utilisation du logiciel IMAGO, signature de la convention de partenariat avec le SPE...

L'Amélioration Continue de la Qualité va se poursuivre avec l'application des différents plans d'actions : plan d'actions suite aux résultats de l'évaluation externe, plan d'actions suite aux enquêtes de satisfaction des travailleurs, plan d'actions en lien avec le projet d'établissement, plan d'actions lié au DUERP, plan d'actions loi 2002-2... Différentes procédures seront écrites en groupe de travail, d'autres seront révisées car anciennes de deux ans ou obsolètes suite à un changement de fonctionnement ou de réglementation.

En lien avec l'ESAT des Clayes sous-bois, l'ESAT de la Mauldre finalisera son projet d'ouverture de l'aparté, lieu de répit provisoire pour les personnes accompagnées en risque de rupture pour diverses raisons (âge, décompensation...), et ce, dans l'attente de nouvel appel à projets pour l'ouverture de SAS.

Une nouvelle étude de faisabilité plus modeste sera travaillée avec un architecte afin d'agrandir les locaux.

L'organisation en mode « pôle insertion par le travail » avec les trois autres ESAT de l'association sera poursuivie et approfondie : création d'un site commercial commun, réunions de coordination régulières entre professionnels chefs de services, coordonnateurs de parcours et de projets, psychologues, chargés d'insertion ou moniteurs, culture de partage des chantiers de production, formations communes sur les 4 sites...

Sylvie SCOTTE
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ESAT DES CLAYES (FINESS 780680138)

14 rue Simone Weil, 78340 LES CLAYES SOUS BOIS

Directrice : Sylvie SCOTTE

Fiche d'identifié de l'ESAT des Clayes :

- Création en 1969
- Effectif : 81 places
- Nombre de professionnels : 19 personnes, 1 directrice à 0,50 ETP, 1 chargé de production, 1 cheffe de service en charge de l'inclusion, 1 coordonnatrice de projet et de parcours, 1 assistante de direction, 1 chauffeur livreur, 1 psychologue à 0,31 ETP, 1 monitrice principale, 10 moniteurs d'atelier, 1 comptable à 0,50 ETP.

Autorisation :

- Arrêté n° 10-78-0025 du 26/03/2010
- FINESS : 78 068 013 8 / Code catégorie : 246/ Code fonctionnement : 13 / Code statut : 60
- Nombre de jours d'ouverture : 225

1.2-Valeurs et références

Le projet d'établissement est valide jusqu'en 2024, les importantes transformations des ESAT, la période RH difficile avec la COVID, les mutations économiques le rendent aujourd'hui obsolète. Un groupe de travail paritaire a donc commencé à se réunir début 2024 pour rédiger le prochain projet d'établissement qui sera présenté au CVS pour consultation et en CA pour validation début 2025.

Les valeurs défendues dans ce projet 2019-2024 restent cependant d'actualité : « *l'ESAT Les Clayes sous Bois, comme lieu de travail, offre le support d'un cadre et de repères professionnels qui permettent de promouvoir la personne en situation de handicap : par l'accès au statut professionnel de travailleur rémunéré, par le développement de ses compétences et de ses potentialités, par l'effectivité de son positionnement en tant qu'acteur social de plein droit et en tant que citoyen.* »

L'ESAT appuie la mise en œuvre de cette démarche constante de valorisation de la personne sur la notion de bientraitance qui s'enracine dans les principes fondamentaux suivants :

- La sécurité et l'hygiène
- La confidentialité
- La protection physique et morale, la prévention de la maltraitance
- Le vivre ensemble
- La primauté de la personne sur le handicap
- Le respect de la singularité individuelle
- Un accompagnement pour et avec la personne
- Le rôle d'acteur économique et social des travailleurs

- La qualification et la professionnalisation des travailleurs pour la construction d'une identité professionnelle

Les 10 objectifs principaux et 75 objectifs secondaires ont tous été validés en 5 années.

1.3-Faits marquants de l'année

Pour faire suite à l'audit HAS qui s'est déroulé les 05 et 06/10/23, l'équipe a construit début 2024 un plan d'actions s'étalant sur 5 ans, et qui sera actualisé annuellement jusqu'au prochain audit. Celui-ci vise à améliorer les axes de travail notés par les évaluateurs à 3 sur 4 mais aussi ceux que nous avons relevés comme améliorables lors de notre évaluation interne réalisée en 2023. Ce plan d'actions inclut également les nouvelles obligations des ESAT, issues des différents décrets du plan de transformation des ESAT.

Ce plan d'actions a fait l'objet d'une présentation en réunion institutionnelle durant le premier trimestre 2024 et d'un bilan intermédiaire lors de la réunion institutionnelle du dernier trimestre afin que chaque acteur de l'équipe soit investi dans la démarche d'amélioration continue de la qualité. Les travailleurs et familles ont été associées à cette démarche via les réunions de CVS. Au 31/12/2024, 13 objectifs et 34 actions étaient identifiés, 15 étaient traitées, 15 étaient en cours de traitement et 4 étaient non traitées.

L'année 2024 a été également consacrée à l'écriture du nouveau projet d'établissement. Un groupe de travail composée des cadres de direction, de 3 moniteurs, de la chargée d'insertion, de la coordonnatrice de parcours et de projets et de la psychologue s'est réuni 8 fois pour construire ce nouvel outil en lien avec les travailleurs, dont 6 représentants ont participé activement à sa réalisation.

La mise en œuvre du décret du 13/12/2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs (plan de transformation des ESAT) a continué de mobiliser l'ensemble de l'équipe : poursuite des formations à l'autodétermination de l'ensemble des 78 travailleurs, mise en œuvre des permanences des délégués des personnes après qu'ils aient tous été formés à leur nouvelles fonctions en avril 2024, création d'un diaporama harmonisé des ESAT d'HESTIA 78 par les coordonnatrices de parcours autour des nouveaux droits des travailleurs, poursuite de l'information des entreprises du milieu ordinaire sur les modifications de droits en terme de contrats des travailleurs avant mises en œuvre concrètes par la contractualisation de nouveaux partenariats générant une hausse du temps de travail en milieu ordinaire, mise en œuvre d'une complémentaire santé pour tous les travailleurs financée à 50 % dès juillet 2024, recherche d'un logiciel carnet de parcours et de compétences avec une contractualisation en novembre 2024 pour mise en œuvre concrète dès 2025 (NEOPASS), avancée solide du travail de partenariat avec le SPE avec la rédaction d'une convention qui sera signée en février 2025, accompagnements des travailleurs pour l'ouverture de leur CPF et leur inscription chez France Travail, mise en œuvre en septembre 2024 de l'instance paritaire QVT réunissant à part égale travailleurs et professionnels pour échanger des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité.

L'imprégnation de la démarche d'amélioration continue de la qualité s'est poursuivie avec la rédaction de 6 procédures, l'actualisation de 9 procédures anciennes de deux ans et la tenue de 4 COPIL pour validation.

Les outils de la loi 2002-2 ont été actualisés comme tous les ans par un groupe de travail réunissant professionnels et travailleurs.

Les enquêtes de satisfaction à destination des travailleurs ont fait l'objet d'une importante modification, celles-ci étant devenues obsolètes avec le plan de transformation des ESAT. Un groupe de travail réunissant des professionnels des 4 ESAT s'est réuni à plusieurs reprises pour rédiger cette nouvelle

mouture présentée aux équipes de professionnels en réunion institutionnelle et aux équipes de travailleurs en CVS. Ces enquêtes seront expérimentées en 2025 en interrogeant 50% des travailleurs comme le prévoit notre procédure. La nouveauté également pour ces enquêtes est que les professionnels qui interrogeront les travailleurs seront issus des autres ESAT de l'association afin de garantir davantage de neutralité dans les réponses.

Le déploiement des logiciels IMAGO, OCTIME et AGEVAL sont aujourd'hui acquis et utilisés très régulièrement par chacun des professionnels.

La référente bienveillance nommée en 2023 a suivi avec succès la formation AFNOR en 2024 et débutera en 2025 un travail d'audit en lien avec son collègue de l'ESAT de la Mauldre formé également, la direction et le référent violence sur le nouveau référentiel bienveillance de l'HAS.

Nous avons souhaité parallèlement intensifier encore la participation des travailleurs à la vie de leur entreprise. Ainsi, avons-nous mis en place un comité éthique interne paritaire qui s'est réuni trois fois dans l'année et fait des propositions concrètes à la direction au-delà d'un apprentissage du débat passionnant.

Les ateliers d'éducation à la citoyenneté et à la santé se sont poursuivis et ont permis, au-delà de leurs fonctions d'information et de prévention, d'ouvrir davantage l'établissement à des partenariats extérieurs divers.

Suite à l'instruction ministérielle du 29/02/2024, pour le développement de l'activité physique et sportive des personnes en situation de handicap en ESMS, nous avons mis en place un partenariat avec l'éducatrice sportive des foyers de Maule. Celle-ci a formé l'ensemble des moniteurs des ESAT à l'animation d'ateliers de réveil musculaire et d'étirements auprès des travailleurs. Ainsi, à compter de 2025, des ateliers de courte durée seront animés par les moniteurs plusieurs fois par semaine à la prise de poste ou en fin de poste à destination des travailleurs volontaires.

Des sessions de co-développement animées par une professionnelle ont été proposées jusqu'en septembre 2024, sur 8 séances de 3 heures 30 réunissant l'ensemble des professionnels du médico-social non-cadres.

Le concept de pôle travail sur les 4 ESAT s'est concrétisé davantage par la formalisation d'outils d'accompagnement communs, la tenue de réunions inter/ESAT, le partage de marchés commerciaux et d'achats, la mobilité provisoire de personnels en cas de besoin...

La collaboration de la professionnelle en charge des parcours et projets des travailleurs et de la chargée d'insertion a permis de poursuivre le développement de nombreux partenariats et une ouverture souhaitée de l'établissement vers l'extérieur : visites et réception de structures du milieu protégé et du milieu ordinaire, signatures de nouvelles conventions, organisation de temps festif comme le RETEX du DUODAY où travailleurs et entreprises ont pu se rencontrer et exprimer leurs ressentis suite à ce partage de vie professionnelle autour d'un moment festif, participation mensuelle aux EPSA, participation aux groupes de travail sur la réalisation d'une trame harmonisée pour le renouvellement des orientations MDPH...

1.4-Personnes accompagnées :

Enquête de satisfaction :

40 travailleurs avaient été interrogés par les professionnels en 2023 sur leur satisfaction globale de la qualité des prestations proposées par l'ESAT.

Les réponses aux questions ayant obtenu moins de 75 % de satisfaction ont fait l'objet d'un plan d'actions mis en œuvre en 2024 : assurer une meilleure information aux travailleurs des orientations possibles en milieu protégé et ordinaire via des ateliers d'informations et un diaporama en FALC dispensés par la Chargée d'Insertion Professionnelle, réexpliquer la procédure en lien avec les Projets d'Accompagnement Personnalisés présentés via des petits ateliers par la coordonnatrice de parcours et de projets, , animer des ateliers d'informations sur les différentes orientations possibles autres que les ESAT et répondre à un mécontentement récurrent sur la restauration, projet suivi par la direction et le siège social via un audit de tout Hestia78.

Activité des CVS et participation

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il se réunit 3 fois par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles.

Le CVS s'est réuni 4 fois en 2024, en mars, juin, septembre et décembre. Les sujets récurrents de ces réunions sont : point sur le personnel (travailleurs et professionnels), point travaux, point financier, veille réglementaire, point vie au travail, bilan des plaintes et réclamations, bilan des Evènements Indésirables Graves, questions des travailleurs.

Ces réunions conviviales et empreintes de confiance ont gagné progressivement en qualité dans la participation des représentants des travailleurs.

Des élections pour le renouvellement des délégués de CVS se sont tenues le 12 décembre 2024. Elles ont fait l'objet en amont d'un gros travail d'éducation à la citoyenneté mené par la coordonnatrice de parcours et de projets et les moniteurs d'atelier avec les travailleurs. Pourquoi voter ? comment voter ? est-ce obligatoire ? Est-on un citoyen comme les autres quand on dispose d'une mesure de protection ? Mais aussi, en réalisant un parcours d'élection rigoureux et participatif : protocole électoral, PV, salle de vote officielle...

Ce moment important a donné lieu à une proclamation des résultats accompagnés de discours et d'un moment festif.

Des commissions « menus » se sont tenues parallèlement à ces CVS, une fois tous les deux mois sur une initiative interne du moniteur de restauration, notre prestataire ne répondant pas à son obligation contractuelle sur ce sujet.

La participation directe des travailleurs a été beaucoup plus prégnante en 2024 comme évoqué précédemment avec la tenue de multiples groupes de travail mixtes (professionnels et travailleurs) : comité éthique, actualisation des outils, instance QVT, permanences des délégués des personnes...

Les personnes accompagnées en 2024 (ANAP) :

- Au 31/12/2024, l'ESAT accompagne 78 personnes pour un agrément de 81ETP. 2 personnes exercent leur activité à 40 % en raison de leur état de santé physique et psychique, 1 personne exerce à 80 % en raison de son avancée en âge et de sa préparation à la retraite prévu en avril 2025, 1 dernière exerce à 40 %, cumulant emploi en milieu ordinaire à 60 % et emploi en ESAT l'autre partie du temps, le contrat à temps plein initié en 2023 s'avérant trop compliqué à tenir.
- 9 travailleurs sont sortis des effectifs en 2024 : 2 suite à des orientations en FV, 1 suite à une réorientation en FAM, 1 suite à une demande de sortie de l'ESAT validée par la MDPH, la travailleuse étant en abandon de poste depuis plus d'1 an, 1 suite à la fin de période d'essai, 1 pour bénéficier de ses droits à la retraite, 1 suite à une démission pour rejoindre une autre région 1 suite à la prononciation d'une inaptitude totale au travail par la médecine du travail et 1 suite à la signature d'un contrat d'apprentissage en Milieu Ordinaire.
- 8 travailleurs ont signé un contrat de soutien et d'aide par le travail : 2 travaillaient précédemment en ESAT, 4 étaient accompagnés en IME, 2 travaillaient précédemment en milieu ordinaire.
- 64 % des travailleurs présentent comme déficience principale une déficience intellectuelle. 41 % de ces travailleurs présentent des troubles du comportement associés.
- 12 % présentent un Trouble du Spectre Autistique comme déficience principale.
- 24 % présentent un handicap psychique comme déficience principale.

Répartition par sexe :

Femme	32
Hommes	46

Répartition par atelier :

Conditionnement	19 femmes	18 hommes
Repasserie	6 femmes	1 homme
Cuisine		1 homme
Espaces verts	-	17 hommes
Nettoyage professionnel	5 femmes	6 hommes
Hors les murs à l'année	2 femmes	3 hommes

Répartition par âge :

Plus jeune des travailleurs accompagnés	19 ans
Plus âgé des travailleurs accompagnés	61 ans

Moyenne d'âge par atelier :

Conditionnement	44 ans
Repasserie	29 ans
Cuisine	48 ans
Espaces verts	38 ans
Nettoyage professionnel	31 ans
Inclusion hors les murs à l'année	45 ans

Ancienneté moyenne dans les ateliers :

Conditionnement	18 ans
Repasserie	2 ans
Cuisine	3 ans
Espaces verts	8 ans
Nettoyage professionnelle	7 ans
Inclusion hors les murs	6 ans

Mesures de protection :

Aucune mesure de protection	47 %
Tutelle	25 %
Curatelle renforcée	17 %
Curatelle simple	8 %
Habilitation familiale	3 %

Type de logement :

Domicile familial	48 %
Foyer d'Hébergement	22 %
Appartement rattaché du Foyer d'Hébergement	17 %
Autonomie	13 %

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les activités commerciales proposées aux travailleurs comme support au développement de leurs compétences ont continué à se développer. Les activités dites de service ont continué à progresser en nombre de prestations en proposant des chantiers multiples auprès des particuliers comme des entreprises ou collectivités. L'ESAT ne pouvant d'ailleurs pas répondre à toutes les demandes a continué d'axer prioritairement ses k sur ces activités (7 admissions en activité de service et 1 admission en conditionnement). Un important travail d'étude de faisabilité s'est réalisé avec un cabinet d'architectes autour de l'agrandissement de la repasserie qui deviendra en 2026 une blanchisserie industrielle. Le permis de construire a été accepté en 2024 auprès de la commune, l'étude de faisabilité financière se terminera mi 2025.

L'activité de conditionnement peine un peu plus à fournir du travail quotidien à chacun des 37 travailleurs accompagnés. Toutefois, de nouveaux clients ont décidé de nous faire confiance depuis 2023 et l'ouverture d'un relai colis et d'une friperie en ligne ont permis un nouveau dynamisme et une ouverture sur l'extérieur, les clients entrant dans l'ESAT pour être reçus par des travailleurs en situation de handicap. Travailler en pôle insertion par le Travail (4 ESAT) permet également au responsable du développement commercial de répondre à de plus gros marchés que les 4 ESAT mutualisent pour répondre aux demandes.

Les actions liées au parcours des travailleurs :

L'ouverture à de nouveaux partenariats réalisée par la coordonnatrice de parcours et de projets a généré 7 visites pour 49 travailleurs de lieux comme des GEM, des ESAT, des CAJ, des FH, des SAVS, des centres sociaux...

Parallèlement, l'ESAT des Clayes a ouvert ses portes à un nouveau partenaire, l'IME Alphée. Une équipe de 3 jeunes autistes accompagnée d'un éducateur vient découvrir l'ESAT une fois par semaine depuis juin 2023. Ce travail de partage permet également aux moniteurs d'atelier de profiter de l'expertise des professionnels formés à l'autisme pour améliorer leur accompagnement des travailleurs concernés par cette spécificité. Une formation sur la thématique de l'autisme a d'ailleurs été animée auprès de l'équipe de l'ESAT par le chef de service de l'IME.

Le même type de partenariat a commencé à se nouer fin 2024 avec le CAJ et le SAMSAH d'Épône qui accompagnent des personnes très éloignées de l'emploi en raison de leur handicap psychique.

Ateliers citoyens et d'éducation à la santé

Des ateliers d'information sur le droit à la mutuelle et la souscription de l'ESAT à un régime de prévoyance les concernant ont été tenus auprès de tous les travailleurs.

Les élections de CVS ont également donné lieu à un travail d'information sur le droit à la participation des travailleurs et les missions et engagements des délégués élus ;

Une sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire a été réalisée via 8 ateliers d'1 heure pour l'ensemble des travailleurs.

L'ESAT a participé pour la 1^{ère} année à Octobre Rose en animant des ateliers, transmettant des informations de prévention et en nouant un partenariat avec l'association « les souliers roses » en vendant des nœuds roses au profit de la recherche contre le cancer du sein.

Les renouvellements d'orientation MDPH ont été rédigés pour et avec 6 travailleurs.

Les suivis administratifs et sociaux individuels ont concerné 29 personnes sur des sujets comme le logement, la santé, la gestion du budget, la prime d'activité, les assurances, l'autonomie dans les transports, la préparation de la retraite...

8 entretiens des droits et devoirs ont été réalisés pour les futurs nouveaux embauchés et 9 entretiens de fin d'accompagnement ont été menés.

Des rencontres réseaux se sont tenues avec la MDPH dans le cadre des MISPE, avec France service et des associations du secteur médico-social. La coordonnatrice a participé à l'ensemble des EPSA organisées sur le PAT de Saint Quentin.

4 réunions de coordination de parcours avec les foyers et SAVS se sont tenues en 2024.

48 renouvellements de projet individualisé ont été coconstruits avec les travailleurs et les moniteurs. 46 ont donné lieu à une restitution en 2024, 2 étant programmés début 2025. 96 réunions d'évaluation de PI ont eu lieu sur cette année. Les projets renouvelés sont un peu inférieurs en volume aux années précédentes, cette baisse s'explique par la vacance du poste de coordonnatrice de projets et de parcours durant presque 3 mois.

26 stagiaires en situation de handicap ont été accueillis en 2024 ce qui représente 349 jours de stage sur 27 périodes. 6 de ces stagiaires étaient reçus via une MISPE, les autres en convention de stage classique.

30 notifications ont été reçues sur Via Trajectoire : toutes les personnes ont été contactées par mail ou courrier, 6 ont été reçues en stage. Aucune n'a été admise suite à ces stages en 2024 et 1 personne devrait être embauchée début 2025.

Afin de développer ses compétences, la coordonnatrice de parcours et de projets a bénéficié de 4 formations et participé à 1 séminaire et 2 webinaires. Les thématiques abordées étaient le logement pour les personnes handicapées vieillissantes, gérer les notifications via trajectoire, l'accompagnement de la retraite, la connaissance du logiciel qualité, le carnet de parcours et de compétences et les écrits professionnels.

8 travailleurs ont bénéficié de stages internes pour découvrir une autre activité professionnelle, ce qui a généré 80 jours de stage.

Inclusion en milieu ordinaire :

Le temps d'activité hors les murs de l'ESAT représente 7,92 % de l'activité totale.

9 travailleurs ont réalisé des stages en milieu ordinaire durant 105 jours auprès de 8 entreprises, collectivités et entreprises adaptées proposant 7 secteurs d'activité distincts : nettoyage, conditionnement, vente, restauration, logistique, grand âge et espaces verts.

1 travailleur a bénéficié d'une période de PMSMP de 5 jours chez SOS accessoires.

Les MAD et prestations de service ont concerné 36 travailleurs durant 1381 jours et 40 périodes. 1 MAD individuelle a occupé un travailleur à temps plein, 23 MAD étaient collectives et 16 prestations de service étaient individuelles et à temps partiel.

1 travailleur a signé un contrat d'apprentissage chez Mac Donalds.

1 travailleur a souhaité bénéficier de son droit au retour via un contrat à temps partiel, 3 jours en entreprise du milieu ordinaire et 2 jours à l'ESAT.

49 travailleurs ont participé au DUODAY en novembre 2024 et ont pu découvrir sur une journée, les métiers d'employé de magasin, de maitresse de maison, d'hôtesse d'accueil, d'ingénieur informatique, de vendeur, d'assistant de direction, de responsable d'équipe, d'agent animalier, d'agent de bibliothèque, d'ATSEM, de reprographiste, de livreur, d'employé de cinéma... Ces journées sont toujours fortes en découverte pour les travailleurs et l'occasion pour les personnes les plus éloignées de l'emploi en milieu ordinaire de s'y confronter sur une journée. Un RETEX organisé sur le site de l'ESAT a permis de recevoir les partenaires du milieu ordinaire ayant participé au DUODAY le temps d'une journée et d'envisager de nouvelles collaborations.

Stages en ESAT :

La chargée d'insertion a accompagné 2 travailleurs dans leur projet de découverte d'autres ESAT dans et hors le département. Les stages réalisés n'ont pas abouti pour le moment à un changement d'ESAT faute de place.

Formations des Travailleurs : tous les travailleurs ont bénéficié d'une action de formation par un organisme extérieur : hygiène des aliments, hygiène des locaux, missions des délégués des personnes, travail en hauteur, gestes et postures, confiance en soi et autodétermination.

Ces missions d'inclusion ont généré 781 entretiens et réunions de préparation ou de coordination.

L'accompagnement proposé par la psychologue :

Depuis plusieurs années les politiques sociales ne cessent de se concentrer sur la qualité, la sécurité et l'évaluation des établissements du secteur médico-social. L'intégration de ces dimensions, dans un souci d'amélioration continue de l'accompagnement des personnes accueillies, rend central le concept de bientraitance.

Je tiens à souligner la vigilance constante de l'établissement dans lequel j'exerce quant à la prise en compte de tout signe de maltraitance mais aussi son engagement dans une dynamique structurée de réflexion éthique, de process, de formations pour accompagner les personnes accueillies.

L'établissement dans lequel j'exerce m'a offert l'opportunité de faire la formation certifiante AFNOR, de Référent(e) Bientraitance dans les secteurs Social, Médico-social et Sanitaire. Elle s'est déroulée sur les mois de septembre et octobre 2024. J'ai obtenu la certification.

Une fiche de mission va prochainement être établie avec la directrice de l'ESAT.

Les Entretiens Cliniques

Si une pratique est commune à tous les psychologues cliniciens, c'est bien l'entretien clinique (code de déontologie des psychologues de 2012, article 3 : « Son principal outil est l'entretien »). Tous les psychologues cliniciens font, à un moment ou à un autre de leur pratique clinique avec un sujet, des entretiens cliniques, même si leurs pratiques ne s'y réduisent pas.

L'accompagnement proposé à l'ESAT des Clayes-sous-Bois, s'organise autour d'entretiens individuels, ou à plusieurs lorsque le contexte relationnel est conflictualisé afin de permettre un espace neutre et un tiers régulateur. La présence d'autres membres de l'équipe éducative peut y être associée suivant les demandes et situations exprimées.

Ces entretiens visent à répondre aux besoins et problématiques suivants :

- Un soutien psychologique en cas de difficultés rencontrées au travail d'ordre relationnel, affectif, cognitif.
- Une aide à la compréhension de certaines situations.

En fonction de la problématique, de la demande, du contexte, ils sont uniques ou inscrits dans une régularité, avec en général un délai d'un mois entre chaque rendez-vous afin de garder la persistance du cadre institutionnel.

Il y a eu en 2024, en moyenne, 22 entretiens/mois. Certains mois, ont été plus remplis. Le nombre en moins correspond à la période de formation, de temps de travail institutionnel (Copil, l'Aparté...).

Les Groupes de parole

Il s'agit d'un lieu de rencontres de soi à l'autre. En effet, la parole émane de soi, de ses pensées, de ses représentations au monde. Le groupe lui est le monde, l'autre. Il y a donc une articulation entre sa réalité interne et les réalités externes. Celui qui anime, porte le cadre sécurisant de ces interactions.

Cet espace permet de tisser des liens dans un cadre qui se construit avec une bienveillance collective.

L'idée est de se départir des notions de jugement et des représentations pour laisser place à l'expression des vécus, des doutes, en toute liberté d'expression avec le respect de l'autre et de soi. Ainsi, chacun peut être aligné entre sa pensée et sa parole au sein du groupe qui lui garantit la confidentialité des échanges et une écoute attentive.

Les groupes de paroles permettent l'expression, ils brisent avec le temps, le silence, les tabous et les non-dits. Ainsi, il s'agit d'une première étape pour atteindre son objectif : être mieux.

Qu'il s'agisse de libérer sa parole ou écouter l'autre libérer sa parole, le processus s'engage alors. L'expression que permet le groupe de parole va amener à un niveau d'entraide et de soutien.

Ces questions vont éclairer mes propres intentions. Elles vont venir interroger les modalités pratiques qui constituent les règles du groupe. Elles permettront à l'animateur de se questionner tout au long du cheminement avec le groupe de parole. Le groupe développera alors son historique et les aménagements inhérents à son évolution.

Généralement, il y a un groupe de parole tous les deux mois. Ce temps d'échange se propose pour tous les usagers de l'Etablissement.

En 2024, 4 ont pu être organisés.

Temps d'échange « Vivre ensemble »

La dynamique de groupe est donc l'ensemble des phénomènes, mécanismes et processus psychiques émotionnels et sociologiques qui émergent et se développent dans les groupes sociaux durant leur activité en commun. Les situations de la vie quotidienne au sein d'un groupe créent des interactions et des interdépendances entre individus. Celles-ci peuvent être caractérisées par des alliances, des conflits, des tensions, des influences, portées par des valeurs communes ou en opposition. Aussi, le comportement d'un individu est susceptible d'être fortement modifié lorsqu'il est dans un groupe donné.

La force d'un groupe réside dans l'harmonie de son système d'interdépendances.

Ainsi, ce temps d'échange se fait une fois par trimestre, au sein de chaque atelier, en groupe complet et sans la présence des moniteurs.

Parfois, lorsque le contexte le nécessite une réunion collective peut être avancée.

En 2024, 5 groupes ont pu être organisés.

Réunions d'équipe

Les réunions d'équipe et institutionnelle ont une fonction essentielle. Elles permettent la réunification des projets, données, réflexions, situations, ressentis diffractés du sujet dans les différents espaces de son accompagnement. Ces réunions viennent faire office d'unique contenant qui reçoivent les différentes facettes du sujet, qui les réunit et pourra par ailleurs les renvoyer sous forme unifiée à la personne.

Cet espace d'élaboration permet de tisser le lien entre la pratique de chacun et la place centrale de l'utilisateur, acteur de son projet.

Participation à toutes les réunions d'équipes et institutionnelles.

Rencontre avec les familles

Les temps de rencontre avec les familles, partenaire incontournable de l'accompagnement, permettent de lier ce qui parfois nous est proposé de manière morcelée.

Les familles peuvent être rencontrées par la psychologue clinicienne, lors des Projets Individualisés (à la demande de la personne accueillie), ou lorsque le contexte le nécessite et cela est fait en binôme avec la Cheffe de service et/ou la Directrice.

En 2024, il y a eu 4 rencontres organisées.

Groupe de travail sur les procédures

Travail d'élaboration en lien avec d'autres professionnelles de l'établissement.

En 2024, il y a eu participation à 2 groupes dévolus à ce temps réflexif.

CUMP

Une convention de mise à disposition de la psychologue en tant que volontaire de la Cellule d'Urgence Médico-Psychologique 78 est initiée avec Hestia 78. La formation a été effectuée en novembre 2022.

Des astreintes sont faites en cohérence avec le planning professionnel et en accord avec la directrice de l'établissement.

1 intervention effectuée cette année sur une journée entière.

Les temps conviviaux ont parsemé l'année : organisation de pots de départ pour les travailleurs et les personnels, temps de petit déjeuner collectif, fête de l'été, RETEX duoday et sortie de fin d'année ont permis des temps de partage et de cohésion riches.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023

DUERP

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein

de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024, le DUERP a été réalisé avec l'instance QVT mixte les 07/10 et 04/11 et validé en CSE le 06 décembre.

Mouvement des personnels :

L'année 2024 a permis de retrouver une stabilité pour le personnel de l'atelier de conditionnement. Une monitrice a été embauchée en CDI en janvier et un moniteur en juin 2024, suite à la démission d'une monitrice qui rejoignait une autre région. Les 4 moniteurs sont donc en poste en CDI pour accompagner 40 travailleurs.

L'année a été par contre plus compliquée en effectif pour les espaces verts. 1 poste de moniteur d'atelier sur 3 reste encore à ce jour vacant. Un moniteur a été en effet embauché en avril mais nous avons mis fin à sa période d'essai. Le même scénario s'est reproduit en octobre 2024 avec un second moniteur nouvellement embauché. Les deux moniteurs en CDI sont donc assistés dans leurs missions par des professionnels intérimaires ou par de la solidarité interne, un moniteur en conditionnement passant sur l'atelier des espaces verts en cas de besoin.

Un moniteur affecté à mi-temps au self et à mi-temps en conditionnement travaille dorénavant à mi-temps sur la repasserie, cette activité ayant connu une montée en charge nécessitant la présence d'un second moniteur à temps partiel.

La cheffe de service, responsable des actions médico-sociales a bénéficié d'une mutation interne dans un autre ESAT de l'association en tant que directrice adjointe en février 2024. Elle a été remplacée en interne sur ce poste par la chargée d'insertion qui cumule les fonctions de CIP et de cheffe de service et pour la gestion des parcours des travailleurs par l'embauche de coordonnatrice de parcours et de projets en avril 2024.

Plan de formation :

Les formations ont généré 786 heures de temps hors accompagnement quotidien pour 17 membres du personnel.

2 formations individuelles qui se sont tenues en 2024 étaient qualifiantes : CAFERUIS, CAFDES.

2 formations individuelles étaient certifiantes : pratiques managériales en ESAT et référent bientraitance AFNOR.

Les autres formations individuelles ont concerné 5 personnes sur les sujets de la connaissance du secteur, du plan de transformation des ESAT, de l'autisme de la rémunération des travailleurs d'ESAT et de la communication en équipe. Cette dernière formation était imposée par l'employeur à un moniteur.

Les formations collectives ont été nombreuses et ont concerné l'ensemble du personnel et une partie des travailleurs : gestes et postures sur 12 journées, travail en hauteur sur 2 journées, sensibilisation aux risques attentat versus confinement sur 1 journée, 1 er secours en santé mentale sur 4 jours, amélioration continue de la qualité sur 1 journée, carnet de parcours et de compétences sur 2 jours, écrits professionnels

sur 2 jours, EPI sur 3 jours, manipulation des extincteurs sur une demi-journée, SST sur 2 jours, retraite des travailleurs d'ESAT sur 1 journée, HACCP sur 3 jours.

6 séances de co-développement ont permis aux moniteurs d'atelier de se retrouver entre pairs pour évoquer leur accompagnement en la présence d'une psychologue et d'un coach extérieurs.

Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT) :

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein de l'ESAT Des Clayes se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	3
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Pas de plan d'actions au regard des réponses positives apportées dans l'enquête

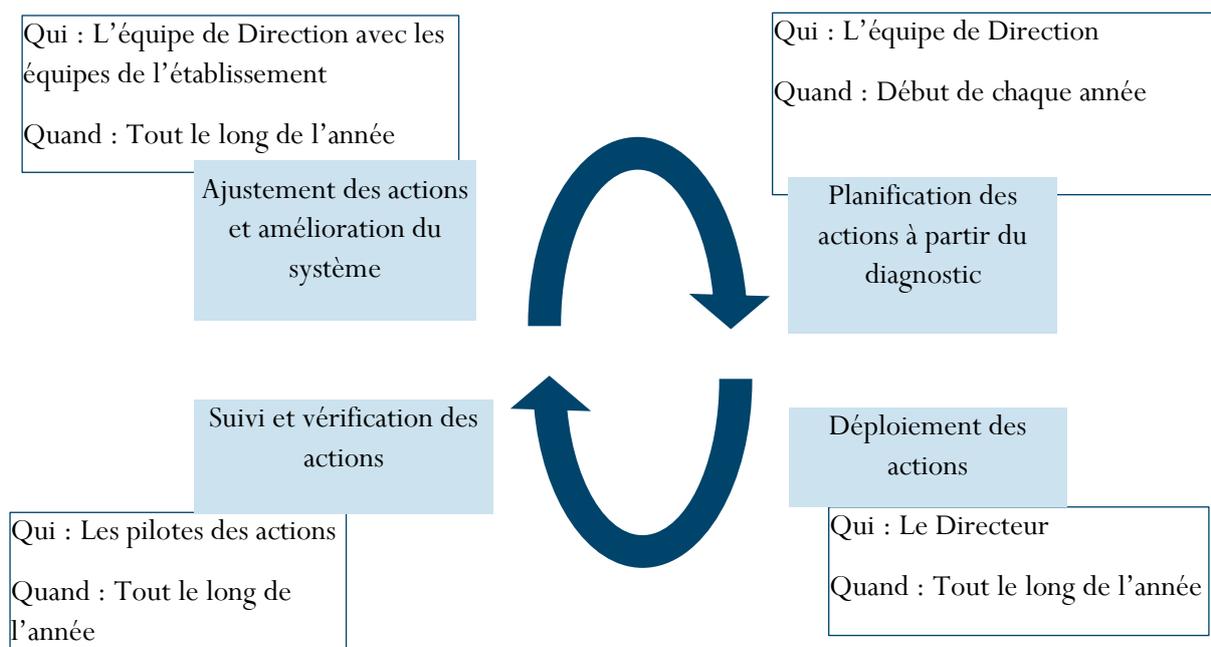
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance/an	4

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance/an	20	0

Modalité d'implication des personnels à la qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance/an	50	16	3

Modalité d'implication des travailleurs et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance/an	8	4

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Pierre BARRANDE Patrick BATAILLE	5 – 6 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023

	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024
--	---	---------------	-------------------------------

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024 	
	Rythme	Trois audits par an	
	Outils	AGEVAL...	

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

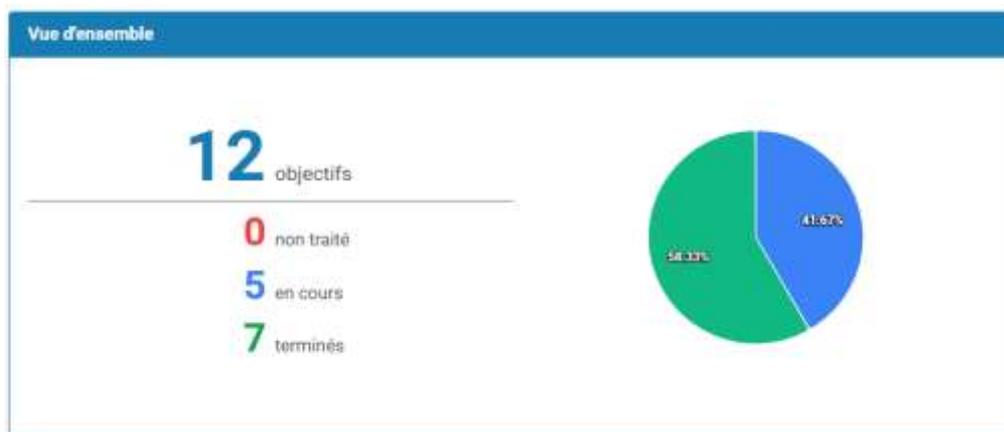


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>13 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnement du comité éthique. • Fonctionnement des équipes autonomes. • Sortie définitive des travailleurs. • Fonctionnement et exercice des missions des délégués des personnes. • Sanctions à destination des travailleurs 	

<ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnement de l'instance mixte QVT • Calendrier de fonctionnement • Ouverture et fermeture de l'ESAT • Accueil matin et sortie le soir des travailleurs. • Démarche commerciale. • Journée spécifique en restauration • Journée spécifique en repasserie • Journée spécifique en conditionnement <p>2 procédures ont été reportées à 2025.</p>	
---	--

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :



Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	2	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques :

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Juillet 2024	
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Juillet 2024	
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	Actualisé tous les deux ans
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	06 décembre 2024	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'ESAT des Clayes sous-bois est un établissement solide, bien ancré dans ses valeurs et missions dans lequel il est très agréable de travailler. L'année 2024 l'a encore confirmée avec des succès notables en production (nombreux niveaux marchés), en insertion des travailleurs en milieu ordinaire, en déploiement des nouveaux droits des usagers via le plan de transformation des ESAT, en réflexion commune et paritaire autour de la bienveillance, de la qualité de vie au travail, de la participation des personnes accompagnées...

L'équipe constituée de beaucoup de nouveaux embauchés s'inscrit dans les valeurs solides de cet ESAT et construit ensemble dans une démarche collaborative.

Le nouveau projet d'établissement 2025-2030 témoignera de cet engagement autour de nombreux projets : application du plan de transformation des ESAT, agrandissement d'un site au profit des activités de service et de la QVT, intensification de la participation des travailleurs, mise en œuvre du carnet de parcours et de compétences, approfondissement des ateliers à la vie citoyenne et à la santé, investissement dans les nouveaux objectifs CPOM...

Sylvie SCOTTE
Directrice

RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LA MAISON CARNOT (FINESSE 780018370)

32 rue Sadi Carnot, 78120 RAMBOUILLET

Directrice : Annie PHELIPPEAU

Fiche d'identité du Foyer d'Hébergement La Maison Carnot :

Le foyer d'hébergement La Maison Carnot est un établissement du pôle hébergement issu de l'association Confiance Pierre Boulanger. **Le foyer d'hébergement La Maison Carnot a vu le jour le 16 octobre 2003.**

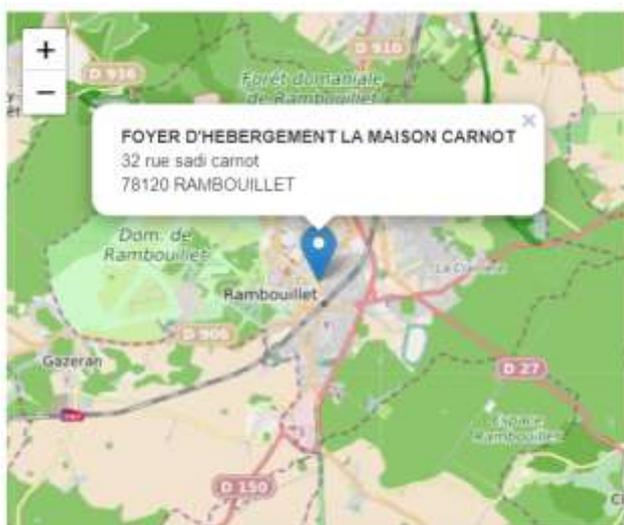
L'arrêté n°2016-PESMS-485 du 3 janvier 2017 prononce l'autorisation de l'établissement pour une durée de 15 ans et précise : Le foyer d'hébergement « La Maison Carnot » dispose d'une capacité d'accueil de 40 places. Il est « destiné à accompagner des adultes bénéficiant d'une RQTH et notification MDPH en foyer d'hébergement ».

Foyer d'hébergement La Maison Carnot	
Association gestionnaire	Association HESTIA78 7/9 rue Camille Claudel 78 450 Villepreux
Agrément	Autorisation de fonctionnement accordée pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2017 par le département des Yvelines Arrêté n°2016-PESMS-485
N° Finess juridique : 780021929	N° Finess Géographique : 780018370
Structuration : ESMS rattaché à un organisme de gestion	Statut juridique : établissement privé à but non lucratif
Catégorie : FHAH	Code NAF : 8720A
N° SIREN : 447 729 880	N° SIRET : 447 729 880 00115
Département : Yvelines	Raison sociale : Foyer La Maison Carnot
Convention Collective Nationale	CCN66
Adresse de l'établissement	
Numéro de voie : 32	Nom de la voie : Sadi Carnot
Type de voie : Rue	Code commune INSEE : 78517
Code postale : 78 120	Commune : Rambouillet
Autres informations	
Direction	Annie PHELIPPEAU
N° de téléphone secrétariat : 01 61 08 66 30	Courriel : a.phelippeau@hestia78.fr
Sources de financement	Conseil Départemental
Nomenclature comptable applicable	M 22
Date de délivrance de l'autorisation liée à l'activité principale	05/07/2001
Date d'ouverture de la structure	16/10/2003
Régime de l'ESSM au regard des obligations d'évaluation interne et externe	Evaluation interne : 2010 Evaluation externe : 2013

Capacité autorisée	40
Public accueilli	Adultes en situation de Handicap mental avec ou sans troubles psychiques associés travaillant en semaine en milieu protégé ESAT ou en milieu ordinaire, titulaires d'une notification MDPH foyer d'hébergement et une reconnaissance RQTH.
Modalité d'ouverture	Ouverture tous les jours de la semaines 365 jours/365 jours

1.2-Valeurs et références

L'établissement se donne pour objectif de procurer à chaque personne hébergée un cadre de vie accueillant, où chaque résident bénéficie d'un accompagnement adapté, personnalisé, au plus proche de ses attentes et envies. Auprès des professionnels, les résidents trouvent aide et soutien pour construire leur projet de vie. Ceci dans le respect de leurs souhaits et en lien avec les familles et les proches aidants. Le foyer a pour objectif le plein épanouissement de la personne en lui assurant un accompagnement éducatif nécessaire tant sur le plan psychologique, paramédical et social, en lien avec sa vie professionnelle et personnelle.



Les espaces et les infrastructures

Le foyer d'hébergement La maison Carnot est situé à proximité du centre-ville de Rambouillet et de ses commerces et à 10 min à pied de la gare ferroviaire.

L'établissement est implanté dans un parc arboré. Son implantation géographique avec une proximité du centre-ville, commerces et gare ferroviaire permet à chacun de maintenir ou accompagner l'autonomie de tous. Les commerces et associations de quartier sont favorisés et un partenariat avec certains est développé.

Ouvert toute l'année, le foyer a pour mission principale d'offrir un hébergement où chaque résident dispose d'une chambre individuelle avec WC et douche privative.

Les missions du Foyer d'hébergement répondent à des objectifs généraux dans une logique de parcours :

- Apporter un hébergement de qualité et les soins nécessaires aux personnes.
- Mettre en place des dispositifs qui incitent le résident à se positionner comme acteur de son projet.
- Apporter un accompagnement éducatif et un soutien global dans tous les domaines de la vie.
- Maintenir ou favoriser l'autonomie et l'accès à la vie sociale et les liens familiaux.
- Assurer les soins paramédicaux nécessaires et un suivi infirmier de la santé des personnes accueillies dans un cadre non-médicalisé du foyer. Le foyer d'hébergement n'étant pas médicalisé, les soins médicaux, en cas de besoin, sont réalisés par des médecins ou infirmiers libéraux. Un cadre infirmier coordonne les soins, les RDV médicaux...
- Promouvoir l'accès aux informations sur les droits et les devoirs aux personnes accueillies, à leurs familles et aux représentants légaux.

- Organiser les modalités de partenariats nécessaires à la réalisation de ces objectifs.

Les professionnels accompagnent la personne accueillie pour la promotion de ses liens sociaux et affectifs, ainsi que pour son immersion dans l'environnement :

- Ils favorisent le développement de l'autonomie des personnes accueillies de façon individuelle.
- Ils organisent ces actions pour permettre aux résidents d'optimiser leurs potentiels et d'utiliser leurs ressources et capacités de langage, d'indépendance, de déplacement, de gestion de la vie courante.
- Ils proposent des accompagnements adaptés afin que les résidents puissent bénéficier des infrastructures mises à disposition par la collectivité.
- Ils favorisent une co-construction du projet personnalisé, tout en renforçant l'inclusion avec une diminution de l'institutionnalisation.

1.3- Faits marquants de l'année 2024

L'année 2024 a été riche en améliorations et en initiatives visant à renforcer la qualité de vie des résidents ainsi que l'efficacité des services. Voici les principales actions qui ont marqué cette année :

➤ Amélioration de l'accessibilité

Afin de faciliter les déplacements et de rendre les espaces plus inclusifs, des portes automatiques ont été installées à l'entrée du foyer ainsi qu'à l'entrée de la salle BAOBAB. Cette initiative a permis d'améliorer l'autonomie des résidents à mobilité réduite et de renforcer le confort d'utilisation des infrastructures pour tous.

➤ Amélioration du cadre de vie individuel

Dans un souci d'amélioration continue des conditions de vie des résidents, cinq chambres ont bénéficié d'une réfection complète. Les travaux ont inclus :

- Le remplacement du sol,
- La mise en peinture des murs,
- La rénovation des salles de bain et des WC.

Ces aménagements ont contribué à offrir un environnement plus confortable, moderne et adapté aux besoins de chacun.

➤ Réagencement de la lingerie/buanderie

Une restructuration de l'espace lingerie/buanderie a été effectuée afin d'en optimiser l'accessibilité et d'en améliorer le fonctionnement. Ce réaménagement a facilité la circulation dans l'espace et a permis de rendre les services de blanchisserie plus efficaces et accessibles.

- Intervention d'une psychologue et ateliers de réflexion thématique

Plusieurs ateliers animés par une psychologue ont été organisés tout au long de l'année. Ces rencontres ont permis d'aborder des thématiques essentielles telles que :

- Le **VARs** (Violences, Agressions, Responsabilité, Sécurité),
- La **gestion de la violence**,
- Le **trouble du spectre de l'autisme (TSA)**.

Ces interventions ont offert aux résidents et aux professionnels des clés pour mieux comprendre et gérer ces situations, favorisant ainsi un cadre de vie plus serein et bienveillant.

- Partenariat renforcé avec l'UMI

Un partenariat renforcé avec l'Unité Mobile d'Intervention spécialisée pour les TSA (UMI) a été mis en place en 2024. Cette collaboration a permis d'accompagner l'équipe éducative et d'identifier des pistes d'accompagnement adaptées aux résidents concernés. Grâce à l'expertise de l'UMI, les professionnels ont pu bénéficier de formations et de conseils spécifiques pour mieux comprendre et répondre aux besoins des personnes avec TSA.

- Formation des professionnels au vieillissement des résidents

Conscients des défis liés au vieillissement des résidents, les professionnels ont bénéficié de formations spécifiques visant à renforcer leurs compétences et leur compréhension des besoins évolutifs des personnes âgées. Ces formations ont couvert plusieurs thématiques essentielles, notamment :

- Les changements physiologiques et cognitifs liés à l'âge,
- L'adaptation des soins et des accompagnements aux besoins spécifiques des résidents vieillissants,
- La prévention des risques liés à la perte d'autonomie,
- La communication et la relation d'aide auprès des personnes âgées.

Ces formations ont permis aux équipes de rédiger une procédure et grille d'évaluation qui devrait être mise en application dès 2025.

En somme, l'année 2024 a été marquée par des avancées significatives dans divers domaines, traduisant un engagement fort en faveur du bien-être des résidents. Ces initiatives s'inscrivent dans une volonté d'amélioration continue, afin de garantir à chacun un cadre de vie de plus en plus adapté, fonctionnel et épanouissant.

Illustration d'évènements marquants :

- Fête de l'été : favoriser la convivialité, renforcer le partenariat

Cf. page suivante



Les 20 ans du foyer ont été célébrés dans un esprit de convivialité et de partage, mettant en lumière le partenariat, la rencontre des familles et les liens tissés au fil des années. Cet anniversaire a été une belle occasion de réunir tous ceux qui contribuent à faire vivre ces valeurs essentielles.



1.4-Personnes accueillies

Le foyer d'hébergement est habilité à recevoir des personnes en situation de handicap mental avec ou sans troubles associés (psychiques, moteurs, sensoriels). Une reconnaissance RQTH avec une orientation FH est indispensable. Le foyer d'hébergement accueille des personnes à partir de 18 ans jusqu'à une orientation vers une structure autre, lorsque la cessation de leur activité professionnelle est actée par leur employeur ou lorsque leur état de santé nécessite un accompagnement par un établissement médicalisé ou autre. Néanmoins et défendant avec force l'idée qu'il ne faille pas quitter son logement au motif d'un changement dans sa vie professionnelle, nous sommes dans une recherche permanente de solutions dérogatoires pour accompagner au mieux la personne accueillie dans son évolution quel que soit son parcours de vie.

➤ Mouvement des résidents :

Mouvements des résidents	
Nombre de départs	2
Nombre d'admissions	2

Un départ pour une vie plus autonome en semi-collectivité. Un départ pour rapprochement vie de couple sur un autre FH d'HESTIA78.

Deux admissions venant du domicile familial.

➤ Mobilité des personnes accueillies

- 90 % des résidents utilisent les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail (bus/train)
- 3 résidents bénéficient d'un transport adapté pris en charge par leur ESAT
- 1 résident se rend à vélo sur son lieu de travail et 1 résident s'y rend à pied

Lieux de travail	Nombre de résidents
ESAT Le Chêne (Rambouillet)	23
ESAT Institut Pierre Boulenger (Le Perray)	5
ESAT La Mare Savin (Trappes)	8
ESAT L'Arche Aigrefoin (Saint Rémy Les Chevreuse)	1
ESAT Jean PIERRAT (BUC)	1
Milieu ordinaire	1

Pathologies des personnes accueillies :

Pathologies et déficiences principales	
Trisomie 21	9
Epilepsie	6
Diabète	4
Autisme	2
Déficiences motrices	2
Déficiences intellectuelles avec ou sans troubles associés	34
Troubles psychiques avec ou sans troubles associés	7
Autres pathologies ou syndromes	8

La majeure partie des personnes accueillies souffre de déficience intellectuelle avec des troubles associés et notamment des troubles du spectre autistique.

Répartition par sexe des personnes accueillies :

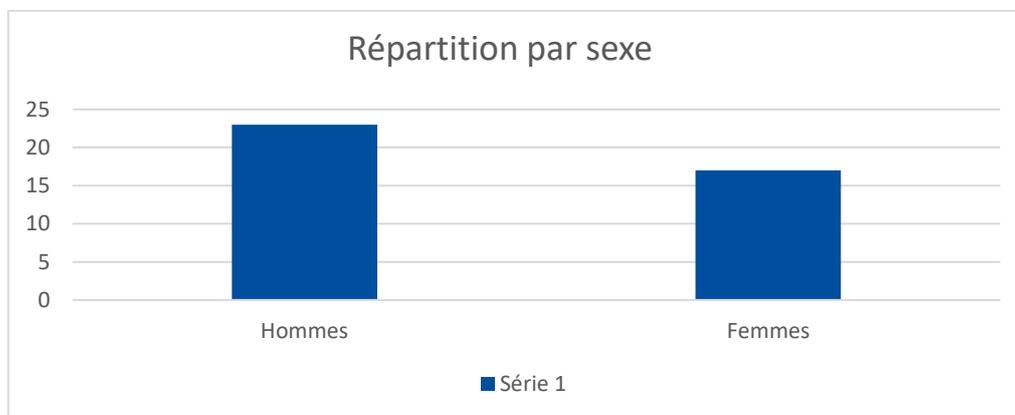


Figure 1 : répartition par sexe

Le foyer d'hébergement accueille 23 hommes et 17 femmes ce qui est un bon équilibre dans le respect de la mixité

Répartition par âge des personnes accueillies :

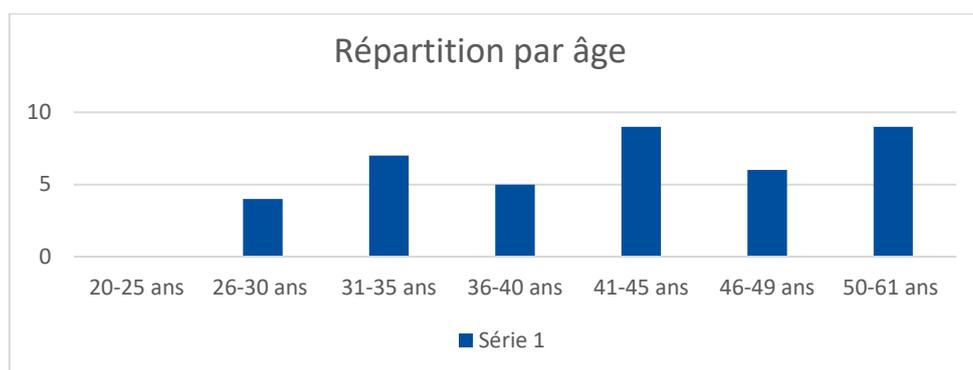


Figure 2 : Répartition par âge

La moyenne d'âge est de 43 ans. Le vieillissement des personnes en situation de handicap est un facteur que nous prenons en compte dans leur accompagnement. Des temps de travail et accueil en CAJ pour alléger l'activité de travail et répondre à une fatigabilité naissante sont organisés. Un soutien par le personnel ASI est également apporté dans la gestion de l'entretien du lieu de vie. Des accompagnements plus individualisés sont mis en place en fonction des problématiques de chacun et définis dans les projets personnalisés.

Temps de travail	Nombre de personnes concernées
100 %	30
80 %	8
50 %	2

En 2024, l'ensemble du personnel a bénéficié d'une formation spécifique portant sur l'accompagnement des personnes vieillissantes. Un travail collaboratif entre les professionnels et l'organisme de formation a permis de concevoir une procédure et une grille d'évaluation des besoins et des niveaux de dépendance. Cet outil structurant vise à adapter au mieux les accompagnements et à garantir une prise en charge individualisée et efficace.

Types de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP)

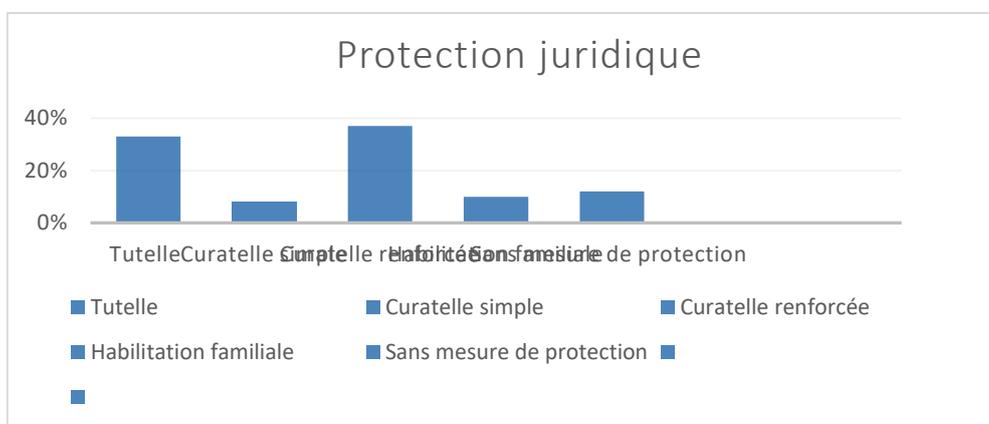


Figure n° 3 : Type de protection juridique

88 % des personnes accueillies bénéficient d'une protection juridique. 12% ont une bonne autonomie dans la gestion de leurs ressources. Cependant cette autonomie est accompagnée des familles ou du personnel éducatif.

- Origine géographique des personnes accompagnées (domicile de secours)

Secteur d'origines des résidents	
Yvelines	Hors Yvelines
33	7

Les objectifs CPOM ont été respecté et les 2 admissions proviennent du département 78.

- La dynamique partenariale

En 2024, nous avons renforcé notre collaboration avec la ville de Rambouillet. Mme CAILLOL, adjointe au maire, a participé à deux de nos CVS.

Afin de favoriser l'inclusion des résidents, l'équipe de direction prend part aux commissions handicap organisées par le pôle Prévention, Santé, Handicap de Rambouillet. Ces échanges nous permettent de nous inscrire pleinement dans les projets de la ville, notamment à travers notre participation aux duos sportifs et aux olympiades.

Le développement des activités sportives reste une priorité. Grâce à nos partenariats avec l'Association Sports Adaptés, les résidents bénéficient d'interventions sportives sur site, de séances d'équithérapie, de golf, ainsi que de sorties vélo et marche. Par ailleurs, nous avons élargi notre offre en intégrant deux nouveaux prestataires proposant des séances de djembé et de théâtre.

Nous avons également consolidé nos partenariats dans divers domaines :

- **Planning familial** : pour mieux orienter et accompagner les demandes des usagers.
- **E-Enfance** : organisation de deux interventions cette année sur la prévention des risques liés aux réseaux sociaux.
- **CSAPA** : formation des équipes à l'addictologie et à la gestion des facteurs de risque, ainsi qu'un accompagnement personnalisé pour un résident.

Ces collaborations renforcent notre engagement en faveur du bien-être et de l'inclusion des résidents, en leur offrant un accompagnement toujours plus adapté et diversifié



➤ Nos partenaires

Partenaires	Contact/Coordonnées	Convention
Activités professionnelles		
ESAT Eurydice	110 rue de la Chappe 78370 PLAISIR	
ESAT Le Chêne	29 rue Gustave Eiffel 78120 RAMBOUILLET	
ESAT Le Perray	1 Allée des Grèbes 78610 LE PERRAY EN YVELINES	
ESAT de la Mare Savin	Rue Gaston Monmousseau 78190 TRAPPES	
Musée Rambolitain	4 Place Jeanne d'Arc 78120 RAMBOUILLET	
Activités		
Les 4 saisons	Frédéric DRIEUX	X
ASGSE Golf	Yves ALLAND (AGSE GOLF) 06 60 40 52 78 agsegolf@gmail.com	X
Peinture	Hélène BALDARELLI (intervenant bénévole) 06 19 22 83 69 helenabsesine@gmail.com	X
Sports adaptés FFSA	Brahim AKHOULLOU (Educateur sportif) brahim.akhoulou@sportadapte.fr Louis Philippe MENANT (Gérant) contact.cdsa78@gmail.com Infos sport adapté damien.dorde@sportadapte.fr	X
Equithérapie	Claire DESJEUX MAGGI 06 81 79 37 11	X
Activité Djembé	Jérôme LESIEUR 07 71 05 15 03	X
Bibliothèque des Essarts le Roi	Sabine CRISTINI 01 30 46 48 88	
Théâtre	Claire LELUC-DEROUIN Auto-Entreprise : CLAP 22 Rue du Muguet 78120 RAMBOUILLET 06 25 75 02 92 claireleluc.vii@gmail.com	X
MJC Maison des jeunes et de la culture L'usine à chapeau	Claire LELUC 32 rue Gambetta 78120 Rambouillet 01 30 88 89 00	
Foi et Lumière	Communauté Saint Pierre au Chêne 78120 Rambouillet	
GEM Groupe d'Entraide Mutuel « la Tortue qui trotte »	54 rue d'Angivillers 78120 Rambouillet 07 61 97 61 61	
E-enfance	01 56 91 56 56	

Collectivités territoriales		
Mairie des Essarts-le-Roi	18 rue du 11 Novembre 78690 Les Essarts le Roi <ul style="list-style-type: none"> • <u>Standard</u> : 01 30 46 48 84 • <u>CCAS</u> : Geoffrey Bouin (notamment pour les cartes améthyste) Mail : geoffrey.bouin@essarts-le-roi.org 06 35 02 05 45 • <u>Service animation</u> : Mr Pascal Larroque Mail : pascal.larroque@essarts-le-roi.org 01 30 46 48 94 	
Mairie de Rambouillet	2 place de la Libération 78120 Rambouillet <ul style="list-style-type: none"> • <u>Standard</u> : 01 75 03 40 00 accueil@rambouillet.fr 	
Commerces de proximité		
Boulangerie	Le duc de Rambouillet (Boulangerie partenaire) 19 place Félix Faure 78120 Rambouillet 01 34 83 01 37	Procédure
Monoprix	16 place Félix Faure 78120 Rambouillet 01 34 83 12 43	
Transports		
Taxis	<ul style="list-style-type: none"> • Beka transport : 01 34 81 29 20 contact@bekatransport.fr • Taxi HEINZMANN : 01 30 41 61 55/ 06 80 87 25 78 taxi.heinzmann@gmail.com • Transport VTC : OUERDANI Karim 06 30 32 79 01 karim.ouerdani@gmail.com 	
Partenaires médicaux et paramédicaux		
Centre de santé sexuelle	Mme BAUDET Sylvie (Conseillère conjugale et familiale) Rue Sadi Carnot 78120 Rambouillet 06 64 57 57 78	
CSAPA	Centre Hospitalier de Rambouillet 5/7 rue Pierre et Marie CURIE, 78120 RAMBOUILLET Bâtiment 10. 01.34.83.68.58	Procédure
Clinique d'Yvelines	Docteur BOUADIBA 12 route de Rambouillet 78125 Vieille-Eglise-en-Yvelines 01 30 46 68 00	Procédure
CMPA	Centre Montaigne – CMPA de Rambouillet 55 Rue Sadi Carnot 78120 RAMBOUILLET 01 30 88 61 61	Procédure

IDES libérales de Rambouillet	<p align="center">Prénoms : Elise et Katell</p> <p>Cabinet : 15 rue G LENOTRE, 78120 Rambouillet. (Soins au domicile exclusivement. Permanence au cabinet pour les tests antigéniques ou les vaccinations).</p> <p align="center">Coordonnées :</p> <p align="center">06 44 16 52 16</p> <p align="center">elise.collet@infirmier.mssante.fr</p>	Procédure
La grande Pharmacie du Bel Air de Rambouillet	<p align="center">Monsieur LIM, Docteur en Pharmacie</p> <p align="center">Centre Commercial du Bel air 78120 Rambouillet</p> <p align="center">01 30 41 18 64</p>	
La grande pharmacie de Fleury merogis	<p align="center">Monsieur CHANTHABOUN Thavissay</p> <p align="center">24 rue Rosa Parks 91700 Fleury-Mérogis</p> <p align="center">07 66 07 86 12</p>	X
Assistante dentaire	<p align="center">Cécile BRUNEAU</p> <p align="center">ASC Dentaire</p> <p align="center">13 rue Vincent Auriol 78120 Rambouillet</p> <p align="center">06 95 06 01 38</p>	X
Podologue/Pédicure	<p align="center">Madame GASSIN</p> <p align="center">29 rue Chasles 78120 Rambouillet</p> <p align="center">06 22 67 08 29</p>	Procédure
Psychologue	<p align="center">Madame LE ROUX Tifenn</p> <p align="center">06 74 81 92 26</p> <p align="center">Tedys.assoc@gmail.com</p>	Procédure
Psychomotricienne	<p align="center">Madame LE BRANT DEBOIS Valérie</p> <p align="center">06 95 26 66 56</p> <p align="center">debois.psychomotricite@gmail.com</p>	Procédure
L'UMI	Unité Mobile d'intervention	
Hôpital de Rambouillet	 <p>CENTRE HOSPITALIER DE RAMBOUILLET</p> <p>5-7 rue Pierre et Marie Curie 78514 Rambouillet Cedex. Tél : 01 34 83 78 78 www.ch-rambouillet.fr</p> <p>Mario-Laure VIGNAUD Assistante de Direction</p> <p>Secrétariat de la Direction Générale</p> <p>secretariat.dg@ch-rambouillet.fr 01 34 83 76 05 Fax : 01 34 83 78 76</p> 	Convention HAD en cours

Evaluation de la satisfaction des personnes accueillies :

➤ Enquête de satisfaction

Tous les deux ans, nous évaluons la satisfaction des personnes accueillies dans notre établissement. Afin de garantir la neutralité de cette enquête, elle est réalisée par les éducateurs d'un autre foyer d'hébergement, *Les Patios*. L'évaluation a eu lieu en 2023, et l'année 2024 a été consacrée à la mise en place d'actions visant à répondre aux besoins exprimés. Parmi les améliorations apportées, l'accessibilité a été renforcée avec l'installation de portes automatiques, et la lingerie est désormais accessible à tous.

➤ Activité du CVS

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de l'établissement pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. **Nous avons réalisé 3 CVS cette année.** Son objectif a été de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Les comptes rendus ont été envoyés aux familles et transmis aux résidents sous une forme orale lors de la réunion mensuelle des résidents et sous format papier et par mail aux représentants des résidents CVS. Le compte rendu est illustré de picto/photo pour en améliorer la compréhension.

Les sujets évoqués pour cette année 2024 :

Dates des réunions CVS	Sujets traités
 <p>5 février</p>	<p>Invitée : Madame Valérie CAILLOL, Maire Adjointe en charge de la solidarité, du social, du handicap et de la santé.</p> <p>Vie associative Hestia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Information maison de Normandie ● Projet Newsletter <p>Vie du pôle hébergement Carnot</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Point sur les entrées et sorties ● Facturation des contributions : Information du département ● L'évaluation Haute Autorité de Santé HAS : résultat de l'audit ● Informations médicales ● Point sur les activités, manifestations ● Traitement des plaintes, réclamations et évènements indésirables ● Travaux et projets en cours ● Projet Duo sport ● Enquête de satisfaction des usagers ● Cartographie de la bienveillance ● Questions des familles ● Questions des résidents ● Définir une date du Prochain CVS
 <p>4 juin</p>	<p>Vie associative Hestia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informations générales sur la vie associative <p>Vie du pôle hébergement La Maison Carnot</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Point sur les entrées et sorties ● Point RH ● Informations médicales ● Point sur les activités, manifestations réalisées et à venir ● Nouvelle organisation service restauration ● Traitement des plaintes, réclamations et évènements indésirables ● Travaux et projets en cours ● Questions des familles ● Questions des résidents ● Définir une date du Prochain CVS

 <p>22 octobre</p>	<p>Vie associative Hestia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations générales sur la vie associative <p>Vie du pôle hébergement La Maison Carnot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur les entrées et sorties des résidents • Point RH, présentation du poste TISF (technicienne d'intervention sociale) • Informations médicales : Plan grand froid, vaccination, directives anticipées • Point sur les activités, manifestations réalisées et à venir • Les référents éducatifs • Retour cartographie de la bienveillance • Traitement des plaintes, réclamations et événements indésirables • Travaux et projets en cours • Bilan de la soirée festive 20 ans du foyer • Questions des familles • Questions des résidents • Définir une date du Prochain CVS
---	---

Les résidents et leurs familles jouent un rôle actif au sein de la commission à la vie sociale, contribuant aux échanges et aux décisions qui améliorent le quotidien de tous. Leur engagement permet de mieux répondre aux besoins et attentes exprimés lors des évaluations

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Au sens du code de l'action sociale et des familles (Art. L 312-1 al 7°), le foyer d'hébergement La Maison Carnot est un établissement médico-social accueillant des personnes en situation de handicap intellectuel ou psychique qui disposent d'une notification de la MDPH pour une orientation en foyer d'hébergement avec le statut de travailleur handicapé en activité professionnelle au sein d'un ESAT, en entreprise adaptée, en milieu ordinaire.

L'accompagnement médico-social proposé par le foyer est de développer ou de maintenir l'autonomie de la personne accueillie pour favoriser son adaptation à une vie inclusive et active, dans une logique de parcours et dans une dynamique d'accompagnement et de coordination, entre des professionnels interdisciplinaires internes et extérieurs.

Les actions d'accompagnement comportent une dimension éducative, sociale, d'animation, psychologique, de soin, de soutien à l'activité professionnelle.

Organisation du service

Créneaux horaires	Accompagnements et tâches diverses.
7H00-9H00	Accompagnement au lever, au petit déjeuner et aide à la prise des traitements
10H00-12H30	Accompagnement du quotidien pour les résidents présents Accompagnements médicaux selon le planning
12H30-13H30	Accompagnement au repas du midi
14H00-16H00	Accompagnement du quotidien pour les résidents présents Accompagnements médicaux selon le planning

16H30-19H00	Accompagnement du quotidien pour les résidents présents Accompagnements médicaux selon le planning Aide au rangement du lieu de vie Accompagnement achats Accompagnement à l'hygiène corporelle Activités Entretiens individuels
19H00-20H30	Aide à la prise des traitements et accompagnement au repas
22H00 et plus	Accompagnement au coucher si besoin

L'organisation du travail et de l'accompagnement des personnes s'articule autour de plusieurs réunions/commissions/entretiens :

- **Les réunions d'équipe** ont lieu tous les mardis après-midi de 13h30 à 16h30. Elles sont animées par la cheffe de service. Elles permettent de définir et coordonner toutes les actions à mener. Elles sont des temps d'échanges sur des situations diverses et parfois complexes. Elles permettent de définir collégalement des pistes d'action afin d'améliorer la qualité d'accompagnement.
- **Les réunions de projet** se déroulent tous les jeudis de 14h à 17h. La planification est établie par la cheffe de service selon la procédure en cours. La réunion de projet est animée par la cheffe de service. L'éducateur référent présente son travail rédactionnel selon la procédure en cours. Le résident, s'il le souhaite, assiste à son projet. Les échanges de l'équipe pluridisciplinaire avec le résident permettent de définir in fine le projet de la personne. Ce projet fera l'objet d'un échange avec la famille/proche du résident si ce dernier le demande.
- **Les réunions de direction** ont lieu tous les lundis après-midi de 14h à 17h. Elles sont animées par la directrice du pôle hébergement Sud Yvelines. Cette réunion réunit les deux cheffes de service des deux foyers d'hébergement et la cadre technique infirmière. Ces réunions sont des temps d'informations montantes et descendantes. Elles donnent les définitions des actions à mettre en place.
- **Des réunions résidents mensuelles** sont animées par la cheffe de service et en l'absence de celle-ci, par la directrice de pôle. Elles sont un temps d'échanges entre l'équipe éducative et l'ensemble des usagers. Elles permettent de faire un point régulier sur la vie du collectif, temps de régulation pour favoriser le vivre ensemble. Elles sont un temps d'expression, ou chacun peut s'exprimer librement.
- **Les réunions de projets personnalisés** : des entretiens individuels permettent de recueillir les attentes, besoins et projets des personnes.
- **La commission « menu »** se tient à raison d'une fois par trimestre et rassemble les maîtresses de maison des deux établissements FH, les cheffes de service, un ou plusieurs résidents, ainsi que la directrice du pôle hébergement. La personne en charge de la relation client, du prestataire choisi, se tient également présente afin de prendre en compte les remarques et suggestions des deux établissements en ce qui concerne la qualité de service de la prestation.

L'accompagnement éducatif au quotidien

Le foyer d'hébergement propose un accompagnement dans la vie quotidienne favorisant l'épanouissement et l'autonomie des personnes accueillies. Les résidents sont accompagnés par les membres de l'équipe éducative, chaque soir, pour ceux qui en ressentent le besoin ou pour qui, des besoins en matière d'accompagnement à l'hygiène ont été repérés.

Ces soins d'hygiène comprennent les accompagnements à la toilette avec une aide partielle à la douche, les accompagnements à l'hygiène bucco-dentaire avec rappels éducatifs et surveillance ainsi que les accompagnements au change des vêtements et au choix de la tenue vestimentaire.

- **1808** accompagnements au soin d'hygiène ont été recensés au cours de l'année 2024.

Accompagnement soin d'hygiène	Nombre de résidents concernés	Nombre d'interventions / semaine
Aide douche totale	0	0
Aide douche partielle	5	13
Rappel douche	5	14
Accompagnement à l'hygiène bucco-dentaire	9	63
Accompagnement au choix et change des vêtements	7	39

219 accompagnements achats tous confondus (vêtue, produits d'hygiène, loisirs...) ont été comptabilisés pour l'année 2024

Accompagnement de la vie quotidienne	Nombre d'accompagnements
Accompagnement vêtue, achats produits d'hygiène, achat gouters...	219
Accompagnement aux repas	2 heures par jour
Accompagnement au projet de vie commune d'un couple	12 résidents concernés par cet accompagnement avec au moins 1 entretien de 1h par semaine
Distribution des traitements médicamenteux	1 heure par jour
Rangement du lieu de vie	1 à 2 heures par jour
Temps d'écoute	2 à 3 heures par jour
Accompagnement entretien du linge	1 heure par jour
Relation tuteur/famille	1heure par jour

Les projets personnalisés

40 projets personnalisés ont été réalisés en collaboration avec la cheffe de service, les référents éducatifs et la cadre infirmière.

La co-construction des projets est un temps important que chaque référent éducatif doit organiser avec l'usager.

Cette co-construction se fait en plusieurs temps, et ils sont ajustés en fonction des capacités des usagers. La restitution avec les familles est autant de temps a organisé. Les projets sont depuis janvier 2023 numérisés dans le logiciel de gestion du dossier unique du résident et déclinés en prestation SERAFIN PH

Temps d'écrit	Nombre d'entretien
Préparation du projet en présence du résident	68 entretiens d'environ 1H00 chacun

Pour répondre aux demandes des personnes accueillies dont le projet est à court terme d'arrêter de travailler, nous avons déposé un projet auprès du département afin de transformer, en fonction des besoins, trois places foyer d'hébergement en foyer de vie. L'intérêt de ce projet est de répondre aux demandes des personnes qui ne veulent pas quitter leur hébergement et rester dans le secteur où ils ont tous leurs repères. Trois demandes ont été formulées sous forme écrite.

Les activités de loisirs et d'apprentissages

L'établissement propose diverses activités en matière de sport, d'apprentissage et de loisirs :

- Le foyer dispose d'un partenariat avec l'association des 4 saisons, rattachée à la Bergerie Nationale, qui intervient au foyer une fois sur deux, en complément des séances à la Bergerie.
- Il dispose également d'un partenariat avec le Haras de Gazeran (mise en place de l'activité en fin d'année). Deux fois dans le mois, un groupe de personnes participe à l'activité Equicie.
- Intervention d'une bénévole à raison de quelques mercredis dans l'année, pour proposer une activité de peinture.
- Des jeux de société et des ateliers cuisine ont été organisés en soirées.
- En septembre, une activité théâtre animée par une intervenante extérieure est venue s'ajouter à toutes ces activités, avec deux séances par mois.
- Un intervenant pour des séances de djembé a également effectué quelques séances.
- L'activité Thalasso, très prisée par les résidents depuis de nombreuses années, s'est poursuivie en à raison d'une fois par mois environ.

Activités	Nombre de séances
Golf	3
Sport adapté	30
Equicie	10
Jeux de société	3 soirées jeux
Atelier cuisine	18
Restaurants	9
Théâtre	19
Djembé	5 séances
Cinéma	8
Bowling	7
Thalasso	24 séances
Activités manuelles	8 séances
Atelier relaxation (individuel et à la demande)	50 séances
Sport au foyer (ping-pong, vélo...)	7 Séances
Cuisine en autonomie	Accompagnements éducatifs : 9 résidents tous les weekends

Sorties ponctuelles pour 2024	
Piscine 1 fois Concerts x3 Spectacle Country Chasse aux œufs Chartres en Lumières Japan Expo Fête foraine Brocante Spectacle MJC x2 Olympiades	Exposition Johnny HALIDAY Paris Comédie Club Paris La Clairière Nuit à Paris Ballet Casse-Noisette Alors on danse Marché de Noel Transfert Lac de Levy-Poses

Mise en lumière de quelques activités :



Après une interruption, l'activité théâtre a repris en septembre 2023 avec une nouvelle intervenante, Mme Claire Lelu, facilitant ainsi la participation des résidents du foyer. Les séances, financées en partie par le foyer, se déroulent un samedi sur deux au foyer Carnot. Elles comptent 10 participants, dont d'anciens adhérents, et restent ouvertes à tous. Les séances suivent une structure répétitive : échauffement, exercices, répétitions et échanges en cercle, favorisant la cohésion et l'expression des résidents. L'ambiance bienveillante a permis au groupe de s'engager pleinement et de développer ses compétences relationnelles et d'interprétation. Une représentation est à eu lieu le 5 juillet jour de la fête de l'été. Les résidents expriment leur

enthousiasme et souhaitent poursuivre l'activité.

Participation aux olympiades



De nombreuses sorties ont été également proposées entre, cinéma, bowling, accompagnements au restaurant, sorties estivales (journée mer, parc Astérix...) qui ont ponctué l'année 2024.





Les accompagnements médicaux :

La vie quotidienne est également rythmée par les accompagnements médicaux et paramédicaux (psychiatres, médecins spécialisés...).

En fonction de l'autonomie, des apprentissages en cours, des spécialistes et des lieux des RDV, certains résidents assurent seuls leurs RDV médicaux. Une procédure pour les RDV en autonomie favorise l'autodétermination.

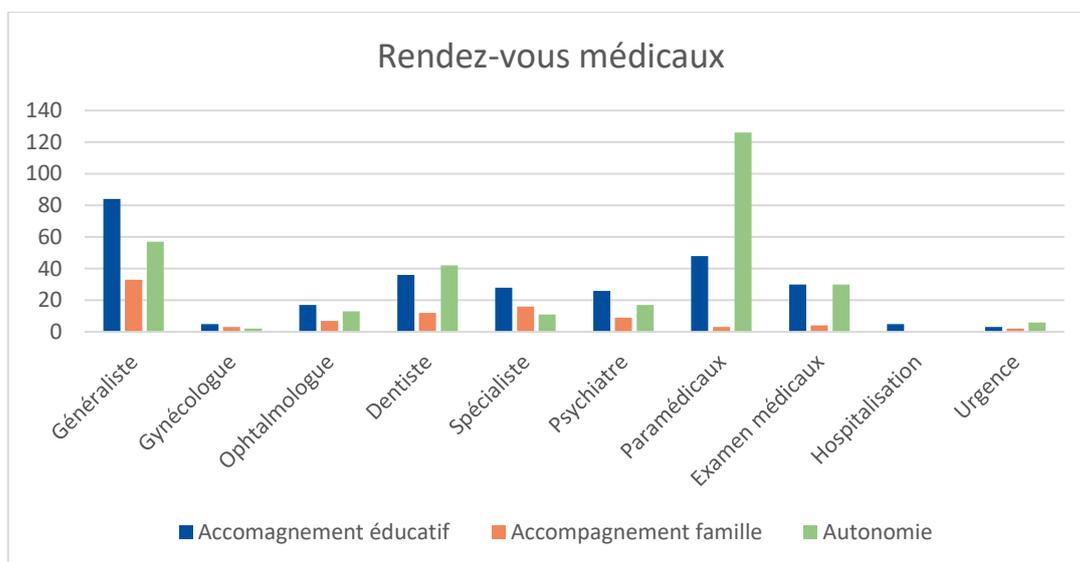


Figure 4 : Les rendez-vous médicaux

L'équipe éducative tout confondu a assuré 282 accompagnements médicaux. Les accompagnements familles représentent 89 accompagnements. 304 RDV ont été assurés en toute autonomie par les résidents.

Au total, 675 rendez-vous médicaux ont été organisés.

Médecin	Rendez-vous accompagné d'un éducateur	Rendez-vous accompagné par la famille	Rendez-vous en autonomie
Médecin Généraliste	84	33	57
Gynécologue	5	3	2
Ophthalmologue	17	7	13
Dentiste	36	12	42
Spécialiste	28	16	11
Psychiatre	26	9	17
Paramédicaux	48	3	126
Examen médicaux	30	4	30
Hospitalisation	5	0	0
Urgence	3	2	6

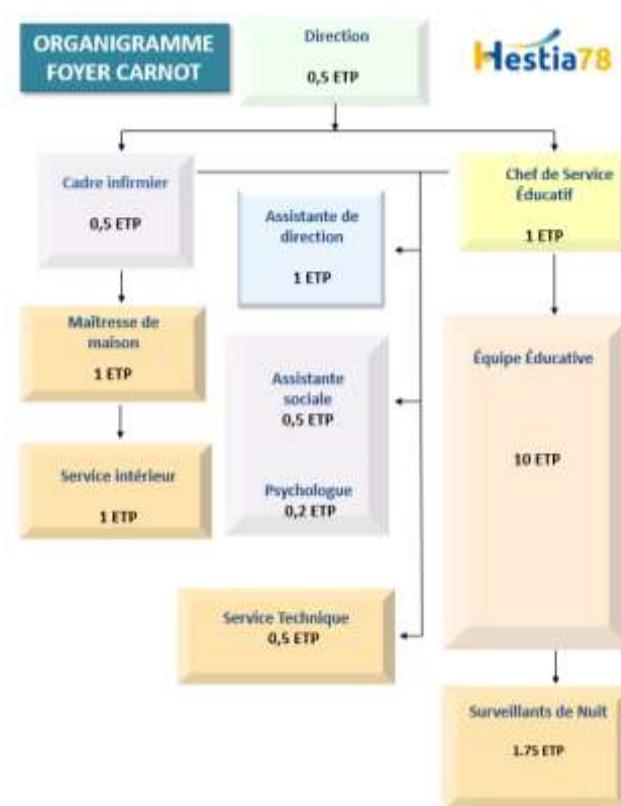
Les rendez-vous médicaux sont coordonnés par deux référents éducatifs sous couvert du cadre IDE à mi-temps. Les accompagnements médicaux restent conséquents. 251 accompagnements sont principalement des consultations de spécialiste.

La convention de partenariat avec la grande pharmacie de Rambouillet a été interrompu par manque d'effectif en mai 2024. Nous avons réalisé une convention avec une pharmacie partenaire de celle-ci. Elle se trouve dans le 91 à Fleury-Mérogis. Ils réalisent des livraisons tous les lundi, mercredi et vendredi et permet un circuit du médicament sécurisé.

Tous les résidents du foyer ont un médecin traitant en 2024.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

Organigramme :



DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein

de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail de septembre à octobre et présenté en CSE

Dans le cadre de cette enquête, plusieurs axes préventifs et procédures sont à mettre en place pour 2025

- Formation sur le vieillissement des personnes en situation de handicap
- Formation gestion de la violence en institution
- Procédure évaluation des personnes vieillissantes
- Maintien de l'analyse de pratiques
- Renouvellement formation SSI et habilitation électrique

Mouvement des personnels :

Poste vacant fin 2024	
Psychologue	0.20 ETP

A ce jour, le poste de psychologue est ouvert à hauteur de 0,20 ETP. Ce faible volume horaire, associé à des difficultés de recrutement récurrentes sur le territoire, ne permet ni de garantir une présence régulière, ni d'instaurer un accompagnement structuré auprès des usagers et des équipes. En réponse à cette situation, nous avons recours à des interventions ponctuelles d'une psychologue externe, mobilisée selon les problématiques rencontrées. Bien que cette solution ait permis de répondre à certaines urgences, elle reste insuffisante pour couvrir l'ensemble des besoins, notamment dans un contexte de vieillissement marqué du public accueilli.

Interventions réalisées

- Formation VARS animée par une psychologue.
- Une intervention sur les troubles du spectre autistique.
- Un prestataire pour une formation sur la prévention dentaire pour les usagers et salariés.
- Intervention de e-enfance pour une sensibilisation sur les risques des réseaux sociaux.
- Intervention de l'UMI
- Formation analyse des pratiques pour l'ensemble de l'équipe éducative

Ces différentes interventions ont permis de répondre aux problématiques rencontrées tout au long de l'année mais restent insuffisantes.

Formations réalisées en 2024 :

Dans l'objectif d'optimiser les coûts mais aussi pour enrichir les échanges, le plan de formation est mutualisé avec d'autres établissements d'Hestia78 et notamment avec le FH les Patios.

Formation 2024

Intitulé de la formation	Nombre de salariés formés		TOTAL
	FOYER LES PATIOS	LA MAISON CARNOT	
Handicap et vieillissement X2	10	7	17
Habilitation elect recyclage	3	2	5
ITF INTERFOR Propreté et hygiène	2	4	6
Fonctionnement pers avec TSA	2	2	4
Formation SSI +exc évacuation	7	10	17
Initiation SECOURISME	6	5	11
EVOLUCARE (imago DU) ACCOMPAGNEMENT + Présence/ Absence	3	5	8
Analyse des pratiques PATIOS 7 séances	12	*	12
Analyse des pratiques CARNOT 8 séances	*	14	14
Atelier de réflexion thématique 16 10 24	*	6	6
AGEVAL 78 Amélioration continue de la qualité	3	8	11
IMAGO Les bonnes pratiques de l'usage du DUI	1	2	3
AFGSU (IDE)	*	1	1
Vie affective et sexuelle (Mme Vacheret)	3	3	6
diététicienne-nutritionniste	*	2	2
TOTAL	52	71	123

Politique QVCT : Résultat de l'enquête, politique QVCT

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVCT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

Actions mises en place

- Formation logiciel IMAGO DUI
- Formation AGEVAL
- Renouvellement d'une partie du parc informatique
- Plan de développement des compétences
- Temps d'échanges/entretien professionnel
- Intervention d'une psychologue sur des thématiques en lien avec les difficultés rencontrés

- Analyses des pratiques
- Intervention de l'UMI

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenus par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educatrices, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

La Réunion Institutionnelle est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du Foyer d'Hébergement La Maison Carnot se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre
Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs
La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrite au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés. 6 apprenants
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Entretiens professionnels réguliers Analyse des pratiques Mise en place d'un plan de développement des compétences Partenariat avec une psychologue et l'UMI pour des interventions adaptées aux besoins du service

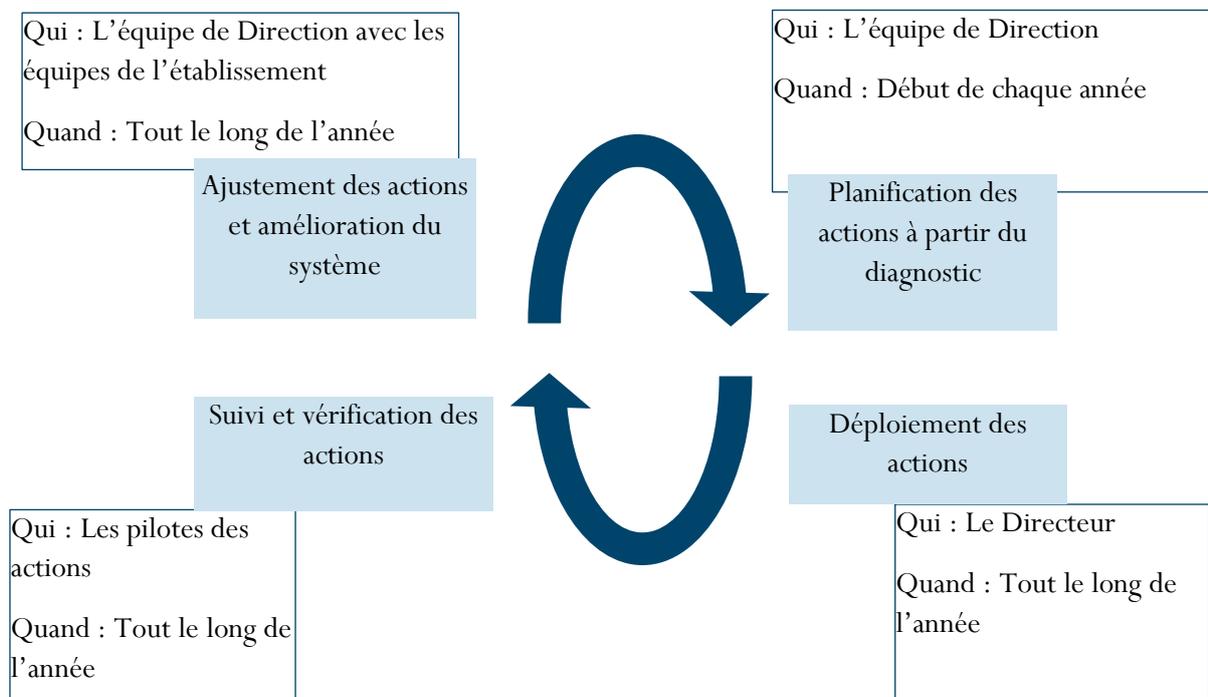
Instance d'organisation	Type d'instance	COPII Qualité pôle /établissement
	Nombre de séances/an	10

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance/an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séances/an	38	27	3

Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séances/an	10	3

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Pierre BARRANDE Patrick BATAILLE	5 – 6 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : 31 mai 2024 16 septembre 2024 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

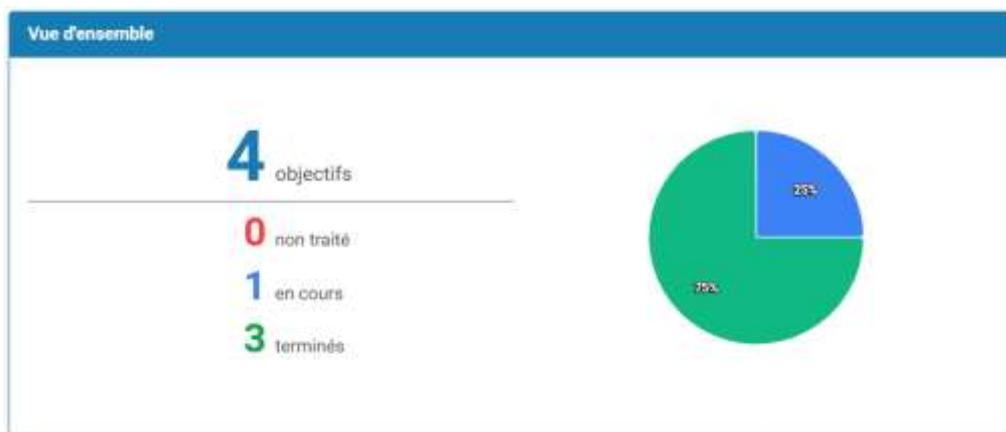


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PACQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants

Axe fort	Axe d'amélioration
20 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 : <ul style="list-style-type: none"> • Procédure du circuit du médicament • Procédure consultation médicale en autonomie des résidents • Procédure communication interne, organisation des réunions • Déroulement d'une nuit type 	

<ul style="list-style-type: none"> • Procédure liste nominative des salariés • Procédure d'admission d'un usager • Procédure planification des rendez-vous médicaux • Procédure entretien des locaux • Procédure entretien du linge • Procédure registre des décès • Intervention secteur psychiatrique • Situation d'addictologie • Confidentialité, devoir de réserve, du secret médical, droit à l'intimité • Intervention IDE libérale • Procédure VAD • Procédure Plan Bleu • Plan Canicule • Fiche de poste Cadre IDE • Fiche de poste Coordinatrice Moniteur Educateur • Procédure VARS 	
--	--

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

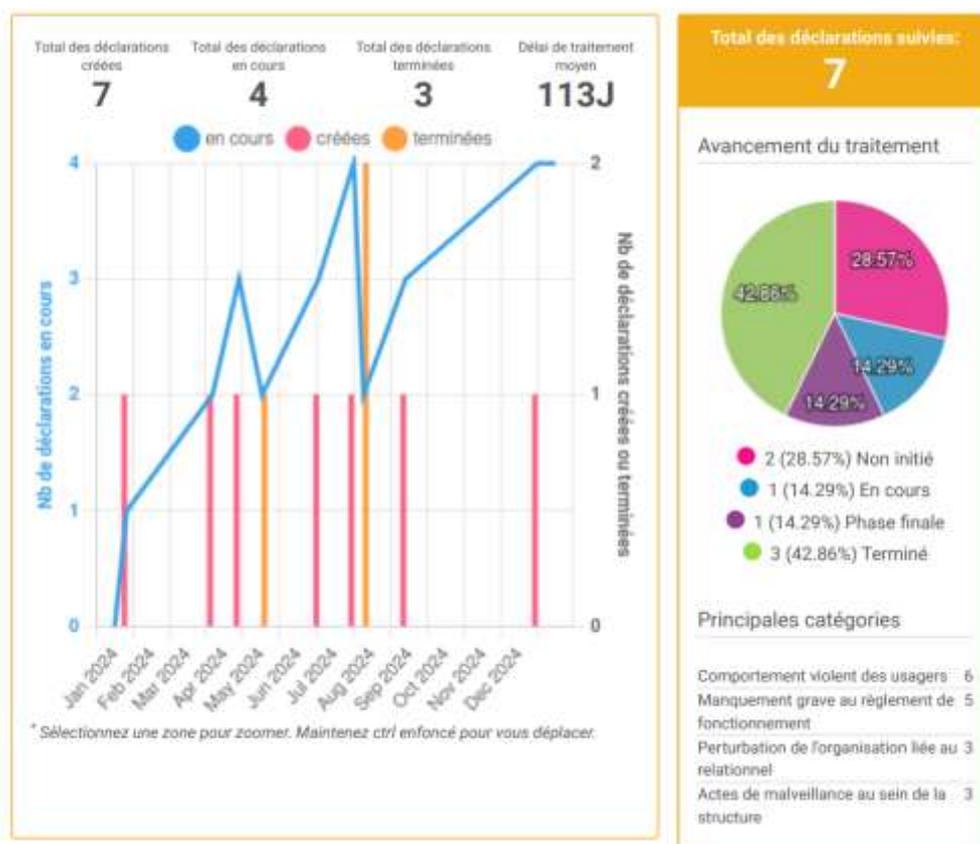


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

Commentaires :

Les évènements indésirables survenus au cours de l'année 2024 concernent principalement un usager présentant des troubles du spectre autistique. Cette période a été marquée par des épisodes récurrents de violences verbales et physiques.

Grâce à une collaboration étroite entre l'UMI, le psychiatre référent et l'hôpital Charcot, une amélioration notable de la situation a pu être observée. Un accompagnement éducatif mieux adapté aux spécificités de la pathologie de l'usager a été mis en place, contribuant ainsi à une diminution significative des situations de crise.

Par ailleurs, une réorientation de l'usager est actuellement à l'étude, avec une recherche active d'une structure plus appropriée à ses besoins

Récapitulatif des plaintes et réclamation des personnes accueillies sur le registre :

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	6	Toutes les réclamations ont été traitées. Chaque plaignant a reçu un courrier clôturant la réclamation
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	24 mai 2024
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	19 août 2025
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2025
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	24 janvier 2024

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Le plan de développement des compétences a porté une attention particulière à la formation sur l'évaluation du vieillissement des personnes en situation de handicap, enjeu crucial pour anticiper les évolutions de l'accompagnement et ajuster nos pratiques professionnelles. Dans le même temps, l'organisation des journées de travail des résidents tend vers des temps partiels, reflet d'un besoin d'adaptation aux capacités évolutives des usagers, nécessitant en parallèle une réorganisation de notre fonctionnement en journée.

Nous observons une hausse significative des accompagnements individualisés, notamment pour la gestion de la vie quotidienne et l'accès aux soins, conséquence directe du vieillissement et de la perte d'autonomie de plusieurs résidents. Ces constats renforcent la nécessité d'un renforcement des effectifs et des compétences au sein des équipes pour garantir un accompagnement de qualité.

À ce titre, le soutien psychologique apparaît comme un levier essentiel pour accompagner aussi bien les équipes que les usagers. Actuellement, le poste de psychologue est pourvu à hauteur de 0,20 ETP, un volume très insuffisant au regard des besoins constatés. Ce faible taux rend le recrutement particulièrement difficile. Pour pallier cette difficulté, nous avons mis en place des interventions ponctuelles d'une psychologue externe sur des thématiques ciblées, en fonction des problématiques rencontrées. Toutefois, ce mode de fonctionnement ne permet pas un accompagnement régulier ni une réelle continuité dans le soutien apporté.

Dans la perspective du renouvellement du CPOM en 2025, une revalorisation de ce poste à 0,50 ETP est envisagée, afin de garantir une présence plus stable et réactive, à même de répondre aux besoins croissants des résidents et de soutenir les équipes dans l'adaptation de leurs pratiques.

Par ailleurs, l'expression croissante de l'autodétermination chez les résidents souligne une volonté forte de préserver leur lieu de vie. Beaucoup souhaitent continuer à vivre dans le foyer, où ils ont construit des repères, des liens affectifs et sociaux durables. Certains expriment ce souhait même après avoir cessé toute activité professionnelle.

À fin 2024, 10 résidents occupent un emploi à temps partiel, tandis que 6 bénéficient déjà d'une orientation en foyer de vie. La moyenne d'âge au sein de l'établissement s'élève à 43 ans, et 10 résidents ont atteint ou dépassé les 50 ans. Il est à noter que, selon la littérature spécialisée sur le handicap et le vieillissement, les premiers effets liés au vieillissement apparaissent autour de 45 ans.

Dans ce contexte, et en perspective du renouvellement du CPOM en 2025, il devient impératif d'ouvrir une réflexion structurée sur la transformation du foyer d'hébergement en EANM (Établissement d'Accueil Non Médicalisé). Cette évolution permettrait non seulement d'adapter les modalités d'accompagnement aux besoins d'un public vieillissant, mais aussi de renforcer les équipes pluridisciplinaires pour répondre aux exigences croissantes en matière d'accompagnement médico-social. Ce repositionnement stratégique est indispensable pour concilier qualité de l'accompagnement, respect des choix de vie des personnes accueillies, et cohérence avec les enjeux actuels de transformation de l'offre médico-sociale.

Annie PHILIPPEAU
Directrice

RAPPORTS D'ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LES PATIOS (FINESS 780821674)

19 rue du Moulin, 78690 LES ESSARTS LE ROI

Directrice : Annie PHELIPPEAU

Le foyer d'hébergement les Patios a vu le jour en 1985 et a été entièrement rénové et étendu en 2012.

L'arrêté n° 2016-PESMS-484 du 26/12/2016 prononce le renouvellement de l'autorisation de l'établissement pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2017 et précise :

Le foyer d'hébergement Les Patios dispose d'une capacité d'accueil de 40 places. Il est « destiné à accompagner des adultes bénéficiant d'une RQTH et notification MDPH foyer d'hébergement ».

Au sens du code de l'action sociale et des familles (Art. L 312-1 al 7°), le foyer d'hébergement Les Patios est un établissement médico-social accueillant des personnes en situation de handicap intellectuel ou psychique qui disposent d'une notification de la MDPH pour une orientation en foyer d'hébergement avec le statut de travailleur handicapé en activité professionnelle au sein d'un E.S.A.T, en entreprise adaptée, en milieu ordinaire.

Fiche d'identité du Foyer d'Hébergement :

Nom de l'établissement	Foyer d'hébergement Patios
Association gestionnaire	Association HESTIA78 7/9 rue Camille Claudel 78 450 Villepreux
Agrément	Autorisation de fonctionnement accordée pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2017 par le département des Yvelines Arrêté n°2016-PESMS-485
N°Finess juridique : 780021929	N° Finess Géographique : 780821674
Structuration : ESMS rattaché à un organisme de gestion	Statut juridique : établissement privé à but non lucratif
Catégorie : FHAH	Code NAF : 8720A
N° SIREN :	N° SIRET : 447 729 880 00115
Département : Yvelines	Raison sociale : Foyer les PATIOS
Convention collective Nationale	CCN66
Adresse de l'établissement	
Numéro de voie : 19	Nom de la voie : Rue du moulin
Type de voie : Rue	Code commune INSEE: 78220
Code postale : 78690	Commune : Les ESSARTS le ROI
Autres informations	
Direction	Annie PHELIPPEAU
N° de téléphone : 01.30.16.44.60	Courriel : a.phelippeau@hestia78.fr
Sources de financement	Conseil Départemental
Nomenclature comptable applicable	M 22

Date de délivrance de l'autorisation liée à l'activité principale	1984
Date d'ouverture de la structure	12 juin 1985
Régime de l'ESSM au regard des obligations d'évaluation externe	Evaluation externe : 2023
Capacité autorisée	40
Public accueilli	Adultes en situation de Handicap mental avec ou sans troubles psychiques associés travaillant en semaine en milieu protégé ESAT ou en milieu ordinaire, titulaire d'une notification MDPH foyer d'hébergement et une reconnaissance RQTH.
Modalité d'ouverture	Ouverture tous les jours de la semaines 365 jours/365 jours

1.2-Valeurs et références

L'établissement se donne pour objectif de procurer à chaque personne hébergée un cadre de vie accueillant, où chaque résident bénéficie d'un accompagnement adapté, personnalisé, au plus proche de ses attentes et envies. Auprès des professionnels, les résidents trouvent aide et soutien pour construire leur projet de vie. Ceci dans le respect de leurs souhaits et en lien avec les familles et les proches aidants. Le foyer a pour objectif le plein épanouissement de la personne en lui assurant un accompagnement éducatif nécessaire tant sur le plan psychologique, paramédical et social, en lien avec sa vie professionnelle et personnelle.

Les missions du Foyer d'hébergement répondent à des objectifs généraux dans une logique de parcours :

- Apporter un hébergement de qualité et les soins nécessaires aux personnes.
- Mettre en place des dispositifs qui incitent le résident à se positionner comme acteur de son projet.
- Apporter un accompagnement éducatif et un soutien global dans tous les domaines de la vie. Maintenir ou favoriser l'autonomie et l'accès à la vie sociale et les liens familiaux.
- Assurer les soins paramédicaux nécessaires et un suivi infirmier de la santé des personnes accueillies dans un cadre non-médicalisé du foyer. Le foyer d'hébergement n'étant pas médicalisé. Les soins médicaux, en cas de besoin, sont réalisés par des médecins ou infirmiers libéraux. Un cadre infirmier coordonne les soins, les RDV médicaux...
- Promouvoir l'accès aux informations sur les droits et les devoirs aux personnes accueillies et à leurs familles et aux représentants légaux.
- Organiser les modalités de partenariats nécessaires à la réalisation de ces objectifs.

Les professionnels accompagnent la personne accueillie pour la promotion de ses liens sociaux et affectifs, ainsi que pour son immersion dans l'environnement :

- Ils favorisent le développement de l'autonomie des personnes accueillies de façon individuelle.
- Ils organisent ses actions pour permettre aux résidents d'optimiser leurs potentiels et d'utiliser leurs ressources et capacités, de langage, d'indépendance, de déplacement, de gestion de la vie courante.
- Ils proposent des accompagnements adaptés afin que les résidents puissent bénéficier des infrastructures mises à disposition par la collectivité.

- Ils favorisent une co-construction du projet personnalisé, tout en renforçant l'inclusion avec une diminution de l'institutionnalisation.

Les espaces et les infrastructures

Un véritable parcours résidentiel a été ainsi créé à travers des modes d'habitat variés. Il est composé d'un grand collectif pouvant accueillir 33 personnes, d'une « petite maison » dans l'enceinte du site pouvant



accueillir 3 résidents et d'un appartement en plein cœur des Essarts-Le-Roi pouvant accueillir 4 résidents. Le foyer d'hébergement Les Patios est situé en plein cœur du centre-ville des Essarts-le-Roi, à proximité des commerces et à 10 min à pied de la gare ferroviaire.

L'établissement est implanté dans un parc arboré et constitué de deux

grands Patios qui permettent à chacun de profiter des extérieurs.

Son implantation géographique avec une proximité du centre-ville, commerces et gare ferroviaire permet à chacun de maintenir ou accompagner l'autonomie de tous. Les commerces et associations de proximité sont favorisés et un partenariat avec certains est développé.

Ouvert toute l'année, le foyer a pour mission principale d'offrir un hébergement, où chaque résident dispose d'une chambre individuelle avec WC et douche privative.

Les missions du Foyer d'hébergement répondent à des objectifs généraux dans une logique de parcours :

- Apporter un hébergement de qualité et les soins nécessaires aux personnes.
- Mettre en place des dispositifs qui incitent le résident à se positionner comme acteur de son projet.
- Apporter un accompagnement éducatif et un soutien global dans tous les domaines de la vie.
- Maintenir ou favoriser l'autonomie et l'accès à la vie sociale et les liens familiaux.
- Assurer les soins paramédicaux nécessaires et un suivi infirmier de la santé des personnes accueillies dans un cadre non-médicalisé du foyer. Le foyer d'hébergement n'étant pas médicalisé, les soins médicaux, en cas de besoin, sont réalisés par des médecins ou infirmiers libéraux. Un cadre infirmier coordonne les soins, les RDV médicaux...
- Promouvoir l'accès aux informations sur les droits et les devoirs aux personnes accueillies, à leurs familles et aux représentants légaux.
- Organiser les modalités de partenariats nécessaires à la réalisation de ces objectifs.

Les professionnels accompagnent la personne accueillie pour la promotion de ses liens sociaux et affectifs, ainsi que pour son immersion dans l'environnement :

- Ils favorisent le développement de l'autonomie des personnes accueillies de façon individuelle.
- Ils organisent ces actions pour permettre aux résidents d'optimiser leurs potentiels et d'utiliser leurs ressources et capacités de langage, d'indépendance, de déplacement, de gestion de la vie courante.
- Ils proposent des accompagnements adaptés afin que les résidents puissent bénéficier des infrastructures mises à disposition par la collectivité.
- Ils favorisent une co-construction du projet personnalisé, tout en renforçant l'inclusion avec une diminution de l'institutionnalisation.

1.3-Faits marquants de l'année

L'année 2024 a été marquée par de nombreuses améliorations et initiatives ayant pour objectif de renforcer la qualité de vie des résidents ainsi que l'efficacité des services. Dans une démarche d'amélioration continue, plusieurs actions ont été mises en place pour optimiser le cadre de vie, tant collectif qu'individuel, et pour favoriser le bien-être et l'autonomie de chacun. Voici les principales avancées qui ont marqué cette année.

➤ Amélioration du cadre de vie collectif

Dans un souci constant d'amélioration du bien-être des résidents, la salle à manger a fait l'objet d'une rénovation complète. Cette transformation a permis de moderniser l'espace tout en l'adaptant aux besoins et aux attentes des résidents. En parallèle, une nouvelle organisation du service de restauration a été mise en place, visant à fluidifier le déroulement des repas et à encourager l'autonomie des résidents. L'ergonomie et la convivialité de l'espace ont été réétudiées afin de favoriser les échanges et le confort de chacun.

➤ Amélioration du cadre de vie individuel

Dans une logique de modernisation et d'optimisation des conditions de vie, plusieurs chambres ont été entièrement rénovées :

- Le remplacement du revêtement de sol pour un matériau plus moderne, confortable et facile d'entretien,
- La mise en peinture des murs avec des teintes apaisantes et chaleureuses,
- La rénovation des salles de bain et des WC, avec une mise aux normes pour garantir une meilleure accessibilité et un confort optimal.

Ces aménagements ont significativement amélioré la qualité de vie des résidents, leur offrant un environnement plus fonctionnel, sécurisé et agréable au quotidien.

➤ Interventions d'une psychologue et organisation d'ateliers thématiques

Dans une démarche de sensibilisation et d'accompagnement, plusieurs ateliers thématiques ont été animés par une psychologue tout au long de l'année. Ces rencontres ont constitué des moments d'échanges et de réflexion essentiels pour les résidents comme pour les professionnels. Parmi les thèmes abordés :

- La prévention des violences et agressions (VARs : Violences, Agressions, Responsabilité, Sécurité),
- La gestion de la violence en milieu collectif et individuel,
- La compréhension et l'accompagnement des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA).

Ces interventions ont permis d'apporter des outils pratiques et des clés de compréhension pour mieux appréhender ces situations sensibles. Elles ont favorisé un climat plus serein et bienveillant au sein de l'établissement, améliorant ainsi le quotidien de tous.

➤ Formation des professionnels au vieillissement des résidents

Conscients des défis liés au vieillissement des résidents, les professionnels ont bénéficié de formations spécifiques visant à renforcer leurs compétences et leur compréhension des besoins évolutifs des personnes âgées. Ces formations ont couvert plusieurs thématiques essentielles, notamment :

- Les changements physiologiques et cognitifs liés à l'âge,
- L'adaptation des soins et des accompagnements aux besoins spécifiques des résidents vieillissants,
- La prévention des risques liés à la perte d'autonomie,
- La communication et la relation d'aide auprès des personnes âgées.

Ces formations ont permis aux équipes de rédiger une procédure et grille d'évaluation qui devrait être mise en application dès 2025.

En somme, l'année 2024 a été marquée par des avancées significatives dans divers domaines, traduisant un engagement fort en faveur du bien-être des résidents. Ces initiatives s'inscrivent dans une volonté d'amélioration continue, afin de garantir à chacun un cadre de vie de plus en plus adapté, fonctionnel et épanouissant.

1.4-Personnes accueillies

Le foyer d'hébergement les Patios accueille des personnes en situation de handicap exerçant une activité professionnelle en ESAT ou en milieu ordinaire. Une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) avec une orientation foyer d'hébergement (FH) notifiée par la MDPH est indispensable. Le foyer d'hébergement accueille des personnes âgées de plus de 18 ans jusqu'à la cessation de leur activité professionnelle ou jusqu'à leur état de santé nécessite un accompagnement dans un établissement plus adapté. Cependant la recherche d'un nouveau lieu de vie pour ces résidents peut être un changement brutal dans leur parcours de vie, nous sommes donc dans une recherche de solutions dérogatoires pour accompagner au mieux les personnes accueillies. Dans cette dynamique, une demande de transformation de places en foyer de vie a été déposé.

Le foyer d'hébergement les Patios accueille :

- 33 personnes sur le collectif
- 4 résidents vivent en semi-autonomie dans un appartement aux Essarts Le Roi
- 3 résidentes vivent en semi -autonomie dans une petite maison à proximité du foyer

Mouvement des résidents :

Mouvements des résidents	
Nombre de départs	3
Nombre d'admissions	3

Motif des départs :

- Une personne est partie pour une vie en appartement autonome avec un suivi SAVS
- Deux personnes ont été réorientées en foyer de vie

Provenance des entrants :

- Deux personnes viennent d'un autre foyer d'hébergement,
- Une personne vient du domicile familial.

Mobilité des personnes accueillies :

Lieu de travail	
ESAT Le Chêne (Rambouillet)	7
ESAT du Perray (Le Perray en Yvelines)	16
ESAT La Mare Savin (Trappes)	8
ESAT Jean Pierrat (Buc)	4
ESAT L'Arche d'Aigrefoin (Saint Rémy Les Chevreuse)	1
ESAT Eurydice (Plaisir)	1

- 95 % des résidents utilisent les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail (bus/train)
- 3 résidents bénéficient d'un transport adapté pris en charge par son ESAT
- 2 résidents se rendent à vélo/scooter sur leur lieu de travail

Pathologies des personnes accueillies :

Pathologies et déficiences principales	
Trisomie 21	6
Épilepsie	5
Troubles autistiques	2
Paralysie Cérébrale	1
Déficiência intellectuelle avec ou sans troubles associés	19
Troubles psychiques avec ou sans troubles associés	6
Autres pathologies	6

La majeure partie des personnes accueillies souffre de déficiences intellectuelles avec ou sans troubles associés. Un soutien dans l'accompagnement des actes de la vie quotidienne ainsi que les modes de communication sont plus pondérants et demandent un accompagnement plus soutenu pour certains.

Répartition par sexe des personnes accueillies :

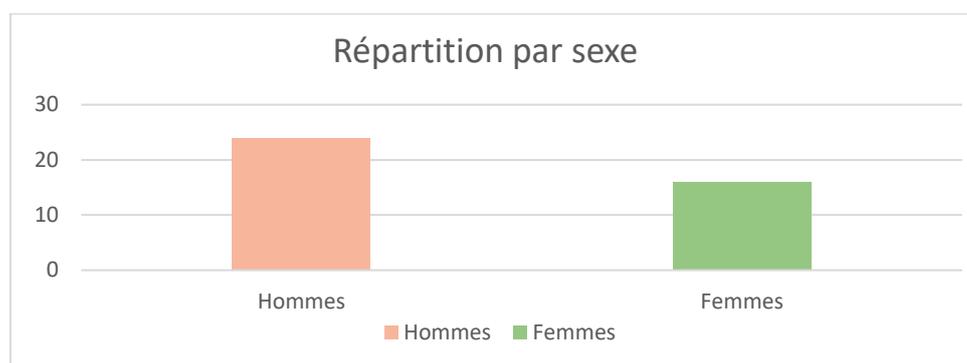


Figure 1 : Répartition par sexe

Le public est majoritairement masculin, les admissions sont réalisées en fonction de la liste d'attente de Via Trajectoire.

Répartition par âge des personnes accueillies :

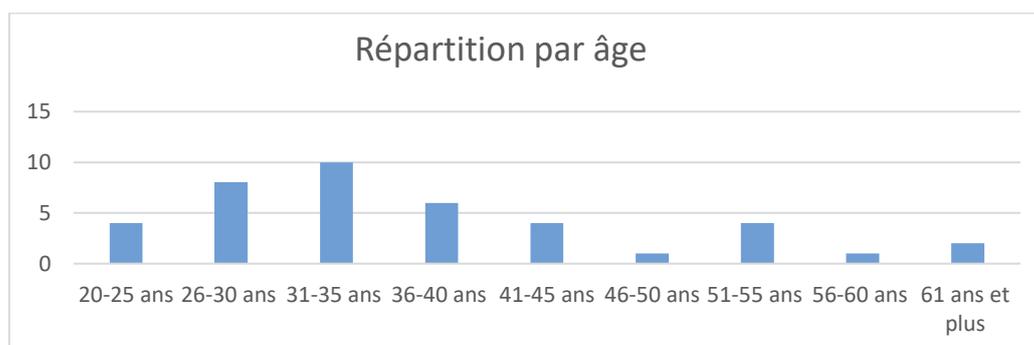


Figure 2 : répartition par âge

La moyenne d'âge est de 35 ans. Le vieillissement des personnes en situation de handicap est un facteur que nous prenons en compte dans leur accompagnement. Des temps de travail et accueil en CAJ pour alléger l'activité de travail et répondre à une fatigabilité naissante sont organisés. Un soutien par le personnel ASI et maitresse de maison est également apporté dans la gestion de l'entretien du lieu de vie et linge de corps. Des accompagnements plus individualisés sont mis en place en fonction des problématiques de chacun et défini dans les projets personnalisés.

Temps de présence au travail	
Temps de travail	Nombre de personne concernées
100 %	30
80 %	4
Mi-temps	1
Réorientation/retraite	2
Accueil de jour	
Nombre de personne concernées	
SAJH Le Mérantais	2
CAJ La Cascade	2

Certaines personnes à temps partiel bénéficient d'un accompagnement en accueil de jour à raison d'une journée ou plusieurs journées par semaine.

Les résidents en attente d'une admission en foyer de vie, ont rédigé un courrier en indiquant leur souhait de rester au foyer d'hébergement Les Patios. Le souhait des personnes étant de conserver leur hébergement afin de conserver leur mobilité.

Mesure de protection :

Pathologies et déficiences principales	
Tutelle	6
Curatelle	5
Habilitation familiale	2
Pas de mesure de protection	1
Tutelle	19

Un travail collaboratif entre les tuteurs/curateurs/aidants familiaux, le personnel éducatif et les usagers permet aux résidents de gérer en semi-autonomie leur argent de poche et achats divers.

Origine géographique des personnes accompagnées (domicile de secours)

Secteur d'origines des résidents	
Yvelines	Hors Yvelines
32	8

La dynamique partenariale :

Pour cette année 2024, les partenariats déjà en place ont pu être renouvelés. Des projets en lien avec la commune des Essarts le Roi ont été réalisés :

- Le partenariat avec le CCAS permet d'accompagner les résidents dans leur déplacement. Le renouvellement des cartes améthyste reste indispensable dans la mobilité des personnes accueillies.
- Participation active à la journée du handicap. Cette année 3 résidents ont investi de leur temps auprès des écoliers pour les accompagner sur différents ateliers animés par l'APF.
- Participation à une réunion mensuelle à la commission handicap aux Essarts le Roi.
- La journée Duo Day a permis à une majorité des résidents de travailler en milieu ordinaire
- La participation aux Jeux Paralympiques

Accompagner du personnel éducatif, les résidents du FH ont pu organiser une rencontre festive avec les



jeunes de l'IME sous le thème d'Halloween. La paire aidance reste importante et reste à privilégier. Un partenariat avec l'IME est en cours de développement afin de répondre au projet des jeunes. Le changement de lieu de vie est parfois source d'angoisse et les résidents du Foyer accompagnent les nouveaux arrivants.

- Un nouveau partenariat avec le centre de santé sexuelle permet de mieux orienter les demandes des usagers.
- Un partenariat avec e-enfance a permis cette année d'avoir une intervention sur la prévention des risques liés aux réseaux sociaux.
- Un partenariat avec une diététicienne du Perray en Yvelines a permis aux résidents de participer à des ateliers nutrition.

Nos partenaires :

Partenaires	Contact / Coordonnées	Convention
ACTIVITES		
Sports adaptés FFSA	Brahim AKHOULLOU (Educateur sportif) brahim.akhoullou@sportadapte.fr Louis Philippe MENANT (Gérant) contact.cdsa78@gmail.com Infos sport adapté damien.dorde@sportadapte.fr	Convention
Equithérapie	Claire DESJEUX MAGGI 06 81 79 37 11	Convention
Activité Djembé	Jérôme LESIEUR 07 71 05 15 03	Convention
Bibliothèque des Essarts le Roi	Sabine CRISTINI 01 30 46 48 88	Convention
Théâtre	Claire LELUC-DEROUIN Auto-Entreprise : CLAP 22 Rue du Muguet 78120 RAMBOUILLET 06 25 75 02 92 claireleluc.vii@gmail.com	Convention
ASSOCIATIONS / STRUCTURES D'ACCUEIL		
E-enfance	30 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS 01 56 91 56 57	Convention
COLLECTIVITES TERRITORIALES		
Mairie des Essarts Le Roi	18 rue du 11 Novembre 78690 Les Essarts le Roi <ul style="list-style-type: none"> • <u>Standard</u> : 01 30 46 48 84 • <u>CCAS</u> : Geoffrey Bouin Mail : geoffrey.bouin@essarts-le-roi.org 06 35 02 05 45 • <u>Service animation</u> : M. Pascal LARROQUE Mail : pascal.larroque@essarts-le-roi.org 01 30 46 48 94 	Pas de convention
Marie de Rambouillet	2 place de la Libération 78120 Rambouillet <ul style="list-style-type: none"> • <u>Standard</u> : 01 75 03 40 00 accueil@rambouillet.org • <u>CCAS</u> : Véronique CAILLOL, adjointe au maire (solidarité, social, handicap et santé) 	Pas de convention

COMMERCES DE PROXIMITE LES ESSARTS LE ROI		
SUPER U	20 rue Maubert 78690 Les Essart-Le-Roi 01 30 41 68 60	Pas de convention
Boulangerie	Boulangerie Maison Bossard 23 bis avenue de la Gare 78690 Les Essart-Le-Roi 01 30 41 59 66	Pas de convention
TRANSPORTS		
TAXI	<ul style="list-style-type: none"> • BEKA transport : 01 34 81 29 20 contact@bekatransport.fr • Taxi HEINZMANN : 01 30 41 61 55/ 06 80 87 25 78 taxi.heinzmann@gmail.com 	Pas de convention
PARTENAIRES MEDICAUX / PARAMEDICAUX		
Centre de santé sexuelle	Mme BAUDET Sylvie (Conseillère Conjugale Et Familiale) 38 bis Rue Sadi Carnot 78120 Rambouillet 06 64 57 57 78	Procédure
Pharmacie	Céline LAINE 4 place de l'Eglise aux Essarts Le Roi 01.30.41.60.51	Convention depuis 2017
CSAPA	Centre Hospitalier de Rambouillet 5/7 rue Pierre et Marie CURIE, 78120 RAMBOUILLET Bâtiment 10 01.34.83.68.58	Procédure
Clinique d'Yvelines	Docteur BOUADIBA 12 route de Rambouillet 78125 Vieille-Eglise-en-Yvelines 01 30 46 68 00	Procédure
CMPA	Centre Montaigne – CMPA de Rambouillet 55 Rue Sadi Carnot 78120 RAMBOUILLET 01.30.88.61.61	Procédure
IDE Libérale des Essarts	COELHO Peguy & Emeline MAYEUX 06.81.51.80.53 – 06.68.83.54.25	Procédure
Hôpital de Rambouillet	Marie-Laure VRIGNAUD, assistante de Direction secretariat.dg@ch-rambouillet.fr Tel : 01 34 83 76 05 Fax : 01 34 83 78 76 5 -7 rue Pierre et Marie Curie 78120 Rambouillet 01 34 83 78 78 wwch-rambouillet.fr	Convention en cours
Opticienne	Benedicte BECHEREAU Benedicte.bechereau@gmail.com	Pas de convention
Assistante dentaire	Cécile BRUNEAU ASC Dentaire 13 rue Vincent Auriol 78120 Rambouillet 06 95 06 01 38	Pas de convention
Podologue/pédicure	Charlotte MENGELLE	Convention

	06.59.29.71.55	
Psychologue	Madame LE ROUX Tifenn 06 74 81 92 26 Tedys.assoc@gmail.com	

Enquête de satisfaction :

Tous les deux ans, nous évaluons la satisfaction des personnes accueillies dans notre établissement. Afin de garantir la neutralité de cette enquête, elle est réalisée par les éducateurs d'un autre foyer d'hébergement, *Les Patios*. L'évaluation a eu lieu en 2023, et l'année 2024 a été consacrée à la mise en place d'actions visant à répondre aux besoins exprimés. Parmi les améliorations apportées, l'accessibilité a été renforcée par le réagencement complet de la salle à manger.

Activité des CVS :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de l'établissement pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Nous avons réalisé 3 CVS cette année. Son objectif a été de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Les comptes rendus ont été envoyés aux familles et transmis aux résidents sous une forme orale lors de la réunion mensuelle des résidents et sous format papier et par mail aux représentants des résidents CVS. Le compte rendu est illustré de picto/photo pour en améliorer la compréhension.

Les sujets évoqués pour cette année 2024 :

Dates des réunions CVS	Sujets traités
 6 février 2024	<p><u>Vie associative HESTIA 78</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Information maison de Normandie • Projet Newsletter <p><u>Vie du pôle hébergement : FH Les Patios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur les entrées et sorties • Facturation des contributions : Information du département • L'évaluation Haute Autorité de Santé HAS : résultat de l'audit • Informations médicales • Point sur les activités, manifestations • Traitement des plaintes, réclamations et évènements indésirables • Travaux et projets en cours • Enquête de satisfaction des usagers • Cartographie de la bientraitance • Questions des familles • Questions des résidents <p>Définir une date du Prochain CVS</p>

 <p>4 juin 2024</p>	<p><u>Vie associative HESTIA 78</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations générales sur la vie associative <p><u>Vie du pôle hébergement : FH Les Patios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur les entrées et sorties • Point RH • Informations médicales • Point sur les activités, manifestations réalisées et à venir • Nouvelle organisation service restauration • Traitement des plaintes, réclamations et événements indésirables • Travaux et projets en cours • Questions des familles • Questions des résidents <p>Définir une date du Prochain CVS</p>
 <p>22 octobre</p>	<p><u>Vie associative HESTIA78</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations générales sur la vie associative <p><u>Vie du pôle hébergement : FH Les Patios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur les entrées et sorties des résidents • Point RH, présentation du poste TISF (technicienne d'intervention sociale), et de coordinatrice • Informations médicales : Plan grand froid, vaccination, directives anticipées • Point sur les activités, manifestations réalisées et à venir • Les référents éducatifs • Retour cartographie de la bienveillance • Traitement des plaintes, réclamations et événements indésirables • Travaux et projets en cours • Bilan de la soirée festive 20 ans du foyer • Questions des familles • Questions des résidents <p>Définir une date du Prochain CVS</p>

Les résidents et leurs familles jouent un rôle actif au sein de la commission à la vie sociale, contribuant aux échanges et aux décisions qui améliorent le quotidien de tous. Leur engagement permet de mieux répondre aux besoins et attentes exprimés lors des évaluations.

L'établissement accueille en moyenne 40 personnes accompagnées, dont 7 relèvent de la compétence d'autres conseils départementaux.

Les 413 journées excédentaires se répartissent comme suit :

Activité	EPRD	Réalisé	Ecart
Taux plein	11 273	11 718	445
Taux plein - absences < 72h	1 757	1 726	-31
Taux réduit	1 171	1 170	-1
	14 201	14 614	413

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Au sens du code de l'action sociale et des familles (Art. L 312-1 al 7°), le foyer d'hébergement Les Patios est un établissement médico-social accueillant des personnes en situation de handicap intellectuel ou psychique qui disposent d'une notification de la MDPH pour une orientation en foyer d'hébergement avec le statut de travailleur handicapé en activité professionnelle au sein d'un ESAT, en entreprise adaptée, en milieu ordinaire.

L'accompagnement médico-social proposé par le foyer est de développer ou de maintenir l'autonomie de la personne accueillie pour favoriser son adaptation à une vie inclusive et active, dans une logique de parcours et dans une dynamique d'accompagnement et de coordination, entre des professionnels interdisciplinaires internes et extérieurs.

Les actions d'accompagnement comportent une dimension éducative, sociale, d'animation, psychologique, de soin, de soutien à l'activité professionnelle.

Organisation du service

Créneaux horaires	Accompagnements et tâches diverses.
7H00-9H00	Accompagnement au lever, au petit déjeuner et aide à la prise des traitements
10H00-12H30	Accompagnement du quotidien pour les résidents présents Accompagnements médicaux selon le planning
12H30-13H30	Accompagnement au repas du midi
14H00-16H30	Accompagnement du quotidien pour les résidents présents Accompagnements médicaux selon le planning
16H30-19H00	Accompagnement du quotidien pour les résidents présents Accompagnements médicaux selon le planning Aide au rangement du lieu de vie Accompagnement achats Accompagnement à l'hygiène corporelle Activités Entretiens individuels
19H00-20H30	Aide à la prise des TTT et accompagnement au repas
22H00-7H00	Accompagnement au coucher si besoin

L'organisation du travail et de l'accompagnement des personnes s'articule autour de plusieurs réunions/Commission/entretiens :

- **Les réunions d'équipes** ont lieu tous les mardis après-midi de 14h00 à 17h00. Elles sont animées par la cheffe de service. Ces réunions permettent de définir et coordonner toutes les actions à mener. Elles sont des temps d'échanges sur des situations diverses et parfois complexes. Elles permettent de définir collégialement des pistes d'action afin d'améliorer la qualité d'accompagnement.
- **Les réunions de projet** se déroulent tous les jeudis de 14h à 16h. La planification est établie par la cheffe de service, en lien avec la coordinatrice, selon la procédure en cours. La réunion de projet est animée par la cheffe de service et en son absence, la coordinatrice a assuré l'animation. L'éducateur référent présente son travail rédactionnel selon la procédure en cours. Le résident s'il le souhaite assiste à son projet. Les échanges de l'équipe pluridisciplinaires avec le résident

permettent de définir in fine le projet de la personne. Ce projet fera l'objet d'un échange avec la famille/proche du résident si ce dernier le demande.

- **Les réunions de direction** ont lieu tous les lundis après-midi de 14h à 17h. Elles sont animées par la directrice du pôle hébergement Sud Yvelines. Cette réunion réunit les deux cheffes de services des deux foyers d'hébergement et la cadre technique infirmière. Ces réunions sont des temps d'informations montantes et descendantes. Elles donnent les définitions des actions à mettre en place.
- **Des réunions résidents mensuelles**, sont animées par la cheffe de service et en l'absence de celle-ci par la directrice de pôle. Elles sont un temps d'échange entre l'équipe éducative et l'ensemble des usagers. Elles permettent de faire un point régulier sur la vie du collectif, temps de régulation pour favoriser le vivre ensemble. Elles sont un temps d'expression, où chacun peut s'exprimer librement.
- **Les réunions de projets personnalisés** : des entretiens individuels permettent de recueillir les attentes, besoins et projets des personnes.
- **La commission restauration** se tient à raison d'une fois par trimestre et rassemble les maîtresses de maison des deux établissements FH, les cheffes de service, la cadre infirmière, un ou plusieurs résidents, ainsi que la directrice du pôle hébergement. La personne en charge de la relation client, du prestataire choisi, se tient également présente afin de prendre en compte les remarques et suggestions des deux établissements en ce qui concerne la qualité de service de la prestation.

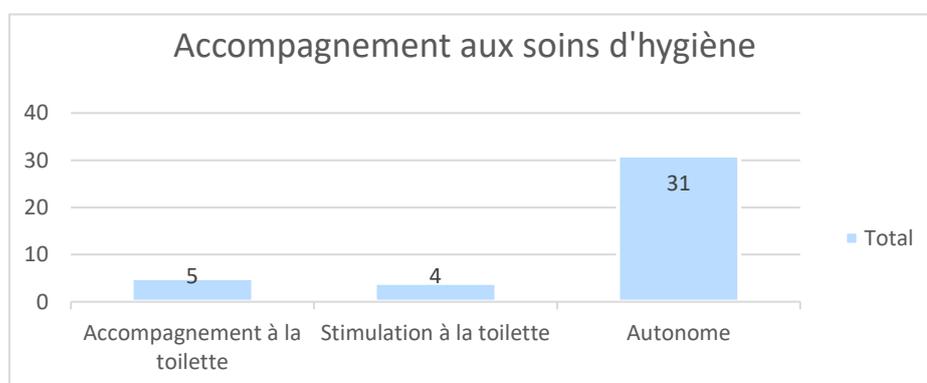
L'accompagnement éducatif au quotidien :

- Accompagnement aux soins d'hygiène

Le foyer d'hébergement propose un accompagnement dans la vie quotidienne favorisant l'épanouissement et l'autonomie des personnes accueillies. Les résidents sont accompagnés par les membres de l'équipe éducative, en fonction des besoins repérés et Projet personnalisé.

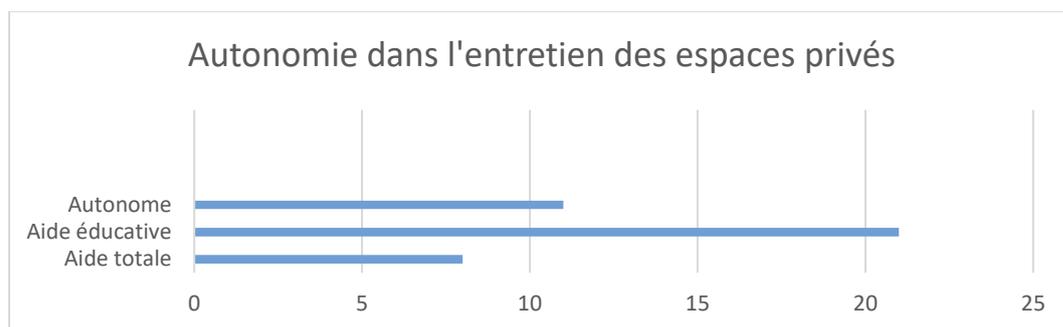
Ces soins d'hygiène comprennent les accompagnements à la toilette avec une aide partielle à la douche, les accompagnements à l'hygiène bucco-dentaire avec rappels éducatifs et surveillances ainsi que les accompagnements au change des vêtements et au choix de la tenue vestimentaire.

Le surveillant de nuit assure une veille qui permet la continuité de l'accompagnement, aide au coucher, levé...



9 résidents nécessitent un accompagnement dans les soins d'hygiène.

➤ Le rangement et ménage des espaces privés



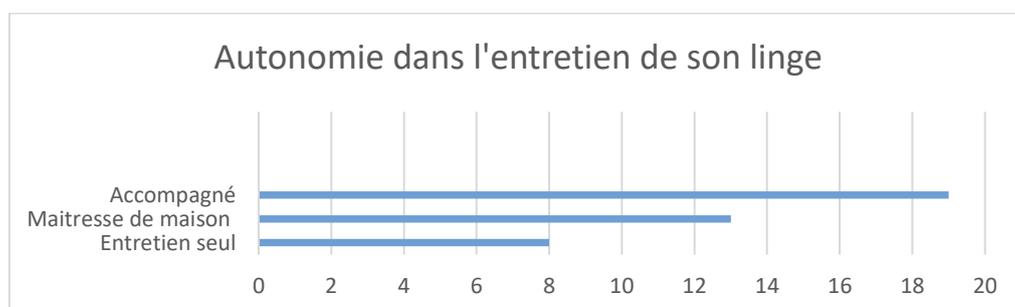
Face au manque d'autonomie constaté chez certains résidents concernant l'entretien de leur chambre, un nettoyage complet a été mis en place pour 8 d'entre eux. Cette tâche est assurée par la maîtresse de maison et l'agent des services intérieurs (ASI).

Par ailleurs :

- 21 résidents bénéficient d'un accompagnement par l'équipe éducative pour l'entretien de leur chambre.
- 11 résidents sont totalement autonomes à ce niveau.

Afin de garantir une hygiène optimale, une organisation spécifique du travail de la maîtresse de maison et de l'ASI a été instaurée. Elle permet un nettoyage en profondeur de toutes les chambres et salles de bain, à raison d'une fois par mois.

➤ L'entretien du linge



Le foyer met à disposition des machines à laver et sèche-linge. Une planification permet à chacun d'organiser l'activité et l'accompagnement nécessaire. 13 résidents n'ont pas la capacité d'entretenir leur linge.

➤ Autres accompagnements du quotidien

Accompagnement de la vie quotidienne	Nombre d'accompagnements
Accompagnement vêture, achats produits d'hygiène, achat gouters...	225
Accompagnement aux repas	2 heures par jour
Distribution des traitements médicamenteux	1 heure par jour
Rangement du lieu de vie	1 à 2 heures par jour
Temps d'écoute	2 à 3 heures par jour

Accompagnement entretien du linge	1 heure par jour
Relation tuteur /famille	1heure/jour

Pour les 7 résidents vivant en logement semi-autonome, des visites à domicile (VAD) sont organisées chaque soir. L'accompagnement est adapté en fonction du projet personnalisé de chaque résident.

Des actions spécifiques sont mises en place, notamment :

- Un accompagnement à la gestion du budget alimentaire, permettant à chacun de réaliser ses courses en autonomie.
- La gestion autonome des traitements médicaux et des rendez-vous, sous la supervision du cadre IDE.

Cette année, la procédure des visites à domicile a été retravaillée afin de permettre un suivi plus rigoureux et individualisé.

Les projets personnalisés

- L'ensemble des projets personnalisés a été réalisé. La co-construction des projets est un temps important que chaque référent éducatif doit organiser avec l'usager. Cette co-construction se fait en plusieurs temps, et ils sont ajustés en fonction des capacités des usagers. La restitution avec les familles est autant de temps a organisé.
- Depuis janvier 2024, la co-évaluation des projets personnalisés en équipe pluridisciplinaire en lien avec le résident.
- Les projets sont depuis janvier 2023 numérisés dans le logiciel de gestion du dossier unique du résident et déclinés en prestation SERAFIN PH

Les activités de loisirs et d'apprentissages

L'établissement propose diverses activités en matière de sport, d'apprentissage et de loisirs tout au long de la semaine. Ses activités nécessitent une mobilisation éducative en soirée.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jedi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Théâtre – Essarts Le Roi	Equithérapie – La Boissière Ecole	Danse – Foyer Les Patos	Atelier Cuisine – Cuisine pédagogique IMPRO Le Moulin	Médiation animale – Foyer Les Patos	Percussions – Foyer Les Patos	
Sport Adapté – Foyer Les Patos	Bibliothèque des Essarts Le Roi		Equithérapie – La Boissière Ecole une semaine sur deux		Sortie piscine – Piscine de Maurepas	

Activités	Fréquences
Equithérapie – Crinières d’Espoir (prestataire externe et éducateur)	Hors périodes de vacances scolaires <ul style="list-style-type: none"> • Un mardi sur deux : Groupe 1 (4 résidents) • Un mardi sur deux : Groupe 2 (5 résidents) • Un jeudi sur trois : Groupe 3 (5 résidents)
Sport adapté – Fédération Française de Sport Adapté (prestataire externe)	Tous les mercredis de janvier à juin 2024 Tous les lundis à partir de septembre 2024 ➔ Pour 9 résidents
Atelier Cuisine – (éducatrice)	17 séances en 2024 pour 30 résidents sous forme de groupe de 5 résidents
Percussions – (prestataire externe)	Tous les 15 jours, hors périodes de vacances scolaires pour 9 résidents
Théâtre (prestataire externe)	14 séances en 2024 pour 11 résidents
Activité Danse – (éducatrice)	Tous les mercredis pour 12 résidents
Bibliothèque Shella Choisine des Essarts Le Roi (Prestataire externe)	10 séances de janvier à décembre 2024 pour 9 résidents –1 fois par mois sauf juillet et août
Jardin – Potager (éducateur)	Une à deux fois par semaine de mars à septembre 2024 pour 4 résidents
Médiation animale – Crinières d’Espoir	26 interventions - 8 résidents
Piscine	2 sorties pour 9 résidents
Prévention dentaire (prestataire externe)	1 intervention pour les 40 résidents.
Intervention sur les risques des réseaux sociaux (Prestataire externe)	1 intervention pour les 40 résidents.

Les activités ponctuelles

Les week-ends sont également organisés des sorties et activités ponctuelles en fonction des demandes des résidents.

Sorties /activités	Réalisés
Cinéma	10
Bowling	10
Pêche	2
Spectacles /musée /concerts	6
Zoo La Tanière	1
Parc d’attraction	2
Atelier esthétique	5
Atelier cuisine /pâtisserie	45
Autres sorties (journée du handicap, loto, marché de Noël, kermesse, jeux paralympiques...)	21

Mise en lumière d'une activité

En mars dernier, le Département des Yvelines a lancé un appel à manifestation d'intérêt, offrant une opportunité exceptionnelle : remporter des places aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Nous avons centré notre candidature sur l'équithérapie, une pratique essentielle pour le bien être des résidents. Nos activités équestres, dont le film « Cheval & Handicap », renforcent l'autonomie et la confiance en soi.

Grâce à la richesse de nos projets, nous avons remporté 11 places pour assister aux compétitions d'équitation et de rugby fauteuil.

Aussi, notre partenariat avec le CCAS des Essarts Le Roi, a permis à trois résidents d'assister aux compétitions de tennis de table.



Transferts 2024

Cette année, les résidents du foyer les Patios ont eu l'opportunité de partir au Puy du Fou et à Lille. Ces séjours avaient pour objectif de favoriser la socialisation, la découverte culturelle et le partage d'un moment convivial en dehors du cadre habituel.



Les déplacements se sont déroulés dans des conditions adaptées aux besoins des résidents, avec une organisation assurant confort et sécurité.

7 résidents, accompagnés de leurs éducateurs, ont effectué un transfert à Lille pour visiter le marché de Noël.

Sur place, ils ont pu découvrir les stands artisanaux, déguster des spécialités locales et profiter des animations du marché. L'événement a permis aux résidents de vivre une expérience enrichissante, de stimuler leur autonomie et de renforcer les liens avec leurs accompagnateurs.

En octobre, 7 résidents sont partis au Puy du Fou pour une sortie immersive et

culturelle. Ils ont pu résider dans un camping à proximité du parc d'attraction.

Cette activité visait à favoriser la socialisation, l'évasion et la découverte historique dans un cadre ludique et adapté. Sur place, ils ont pu assister à des spectacles grandioses, découvrir des reconstitutions historiques et profiter des différentes animations du parc. Cette journée a offert aux participants une expérience enrichissante, stimulant leur curiosité et leur émerveillement.

Les deux transferts ont été réalisés dans une ambiance conviviale, avec des souvenirs marquants et une grande satisfaction des résidents et des éducateurs.



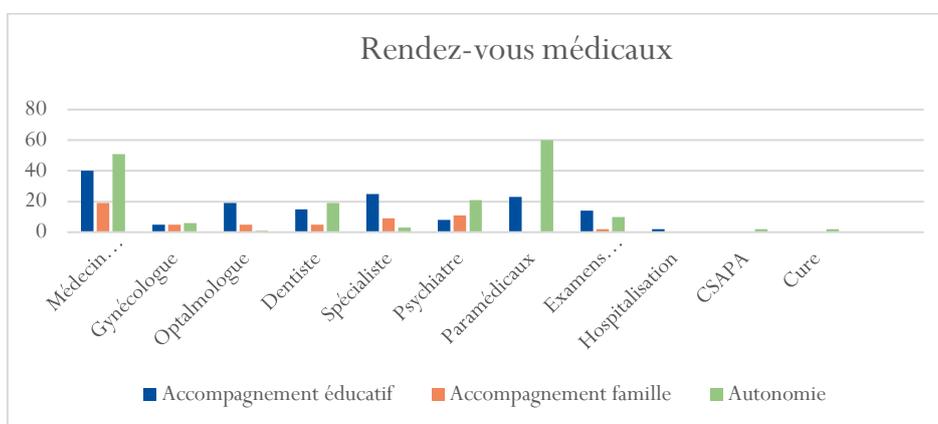
Les accompagnements médicaux



La vie quotidienne est également rythmée par les accompagnements médicaux et paramédicaux (psychiatres, médecins spécialisés...).

En fonction de l'autonomie, des apprentissages en cours, des spécialistes et des lieux des RDV, certains résidents assurent seuls leurs RDV médicaux. Une procédure pour les RDV en autonomie favorise l'autodétermination.

Médecins	Rendez-vous accompagnés d'un éducateur	Rendez-vous accompagnés par la famille	Rendez-vous en autonomie
Médecin Généraliste	40	19	51
Gynécologue	5	5	6
Ophtalmologue	19	5	1
Dentiste	15	5	19
Spécialiste	25	9	3
Psychiatre	8	11	21
Paramédicaux	23	0	60
Examens médicaux	14	2	10
Hospitalisation	2	0	0
CSAPA	0	0	2
Cure	0	0	2
Total	151	56	169

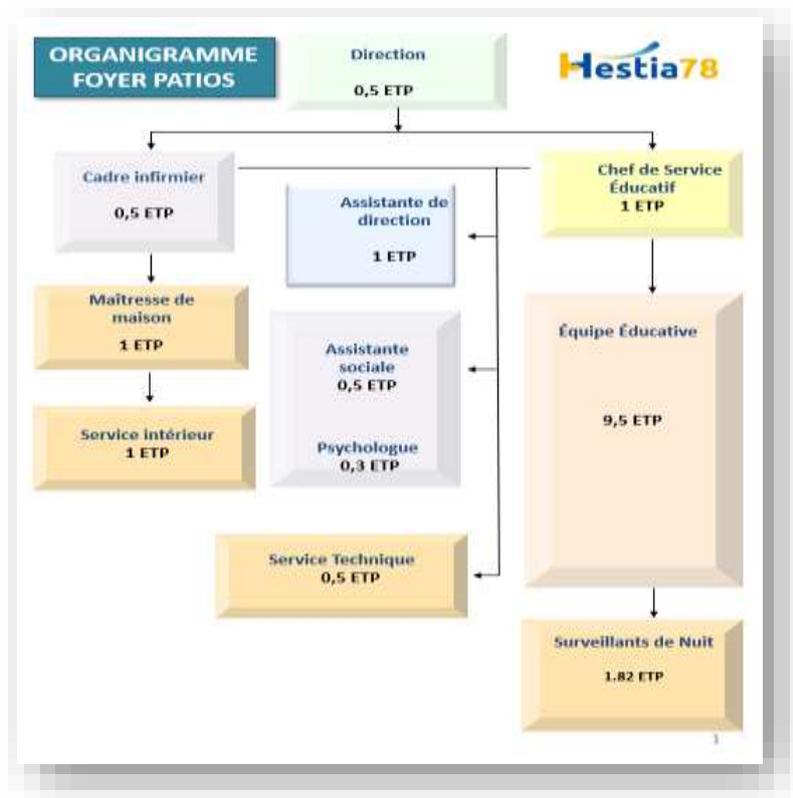


Les RDV médicaux sont coordonnés par la cadre IDE à mi-temps. Pour faciliter la prise des RDV, deux référents soins /éducatif prennent en majeure partie les RDV médicaux. Les accompagnements médicaux restent conséquents. 151 accompagnements médicaux ont été assurés par le personnel éducatif.

La convention de partenariat avec la pharmacie Lainé a été reconduite et permet un circuit du médicament sécurisé.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

Organigramme



Mouvement des personnels

Postes vacants fin 2024	
Moniteur-éducateur	1 ETP
AES	1.5 ETP
Psychologue	0.30 ETP
Maitresse de maison	1 ETP

Plusieurs mouvements de personnel ont eu lieu en 2024 :

- 1 départ pour une évolution professionnelle,
- 2 départs motivés par la recherche d'horaires plus compatibles avec un équilibre de vie personnelle,
- 1 départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Actuellement, le poste de psychologue est ouvert à hauteur de 0,30 ETP. Ce faible volume horaire, couplé à des difficultés de recrutement récurrentes sur le territoire, ne permet ni d'assurer une présence régulière, ni de mettre en place un accompagnement structuré pour les usagers et les équipes.

Pour répondre aux besoins, des interventions ponctuelles sont assurées par une psychologue externe, mobilisée en fonction des situations rencontrées. Si cette solution a permis de faire face à certaines urgences, elle demeure insuffisante au regard des besoins croissants, en particulier dans un contexte de vieillissement marqué du public accueilli.

Interventions réalisées :

- Formation VARS animée par une psychologue formée à cette pratique.
- Une intervention sur les troubles du spectre autistique.
- Un prestataire pour une formation sur la prévention dentaire pour les usagers et salariés.
- Intervention de e-enfance pour une sensibilisation sur les risques des réseaux sociaux.
- Intervention de l'UMI
- Formation analyse des pratiques pour l'ensemble de l'équipe éducative

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024, le DUERP a été réalisé en groupe de travail de septembre à octobre et validé en CSE. Dans le cadre de cette enquête, plusieurs axes préventifs et procédures sont à mettre en place pour 2025

- Harmonisation du planning de nuit à revoir
- Formation sur le vieillissement des personnes en situation de handicap à planifier pour les nouveaux arrivants
- Procédure évaluation des personnes vieillissantes à finaliser
- Fiches de poste TISF et agent technique à rédiger.
- Renouvellement formation SSI et habilitation électrique
- Analyse des pratiques à reconduire

Formations réalisées en 2024

Dans l'objectif d'optimiser les coûts mais aussi pour enrichir les échanges, le plan de formation est mutualisé avec d'autres établissements d'Hestia78 et notamment avec le FH les Patios.

Formation 2024

Intitulé de la formation	Nombre de salariés formés		TOTAL
	FOYER LES PATIOS	LA MAISON CARNOT	
Handicap et vieillissement X2	10	7	17
Habilitation elect recyclage	3	2	5
ITF INTERFOR Propreté et hygiène	2	4	6
Fonctionnement pers avec TSA	2	2	4
Formation SSI +exc évacuation	7	10	17
Initiation SECOURISME	6	5	11
EVOLUCARE (imago DU) ACCOMPAGNEMENT + Présence/ Absence	3	5	8
Analyse des pratiques PATIOS 7 séances	12	*	12
Analyse des pratiques CARNOT 8 séances	*	14	14
Atelier de réflexion thématique 16 10 24	*	6	6
AGEVAL 78 Amélioration continue de la qualité	3	8	11
IMAGO Les bonnes pratiques de l'usage du DUI	1	2	3
AFGSU (IDE)	*	1	1
Vie affective et sexuelle (Mme Vacheret)	3	3	6
diététicienne-nutritionniste	*	2	2
TOTAL	52	71	123

Politique QVCT : (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du Foyer d'Hébergement Les Patios se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre

Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bienveillance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés. 2 apprenants
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Actions mises en place : Renouvellement des sièges de travail Réaménagement du bureau de la cheffe de service et cadre IDE. Achat de matériel informatique et ergonomique Renouvellement d'une partie du parc informatique Entretien professionnel Harmonisation des temps de travail

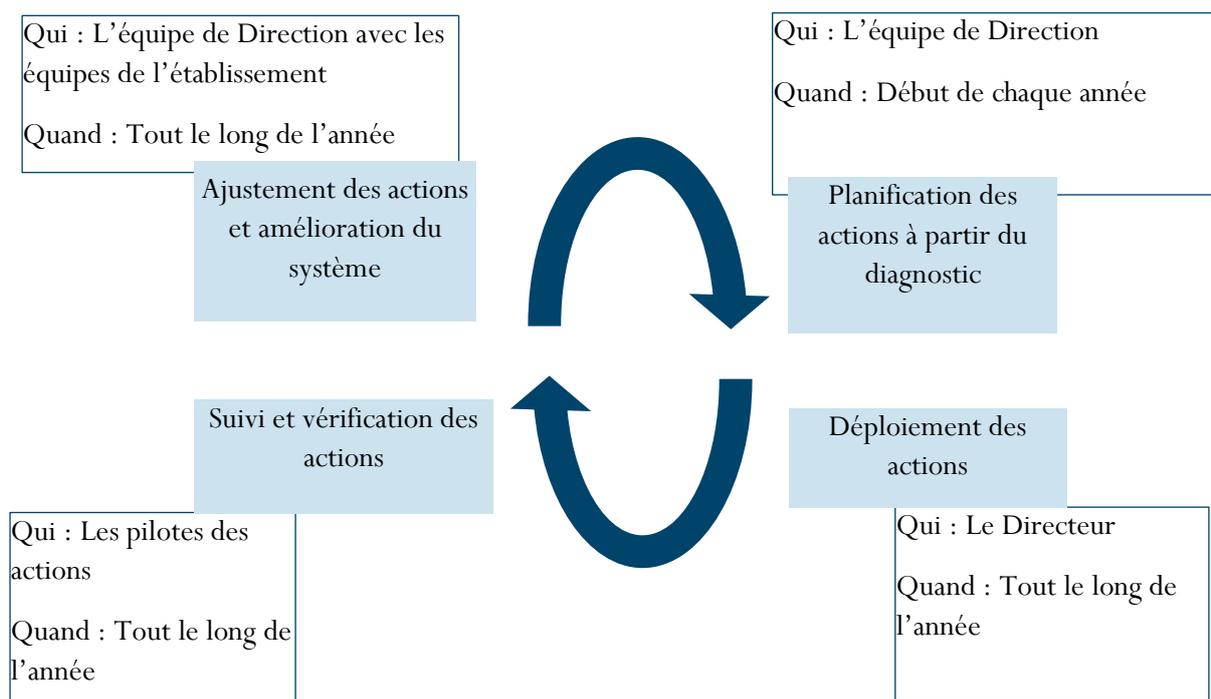
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	10

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance/an	20	0

Modalité d'implication des professionnels a la qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an	38	35	3

Modalité d'implication des personnes accueillies et leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	10	3

Modalités de fonctionnement



Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

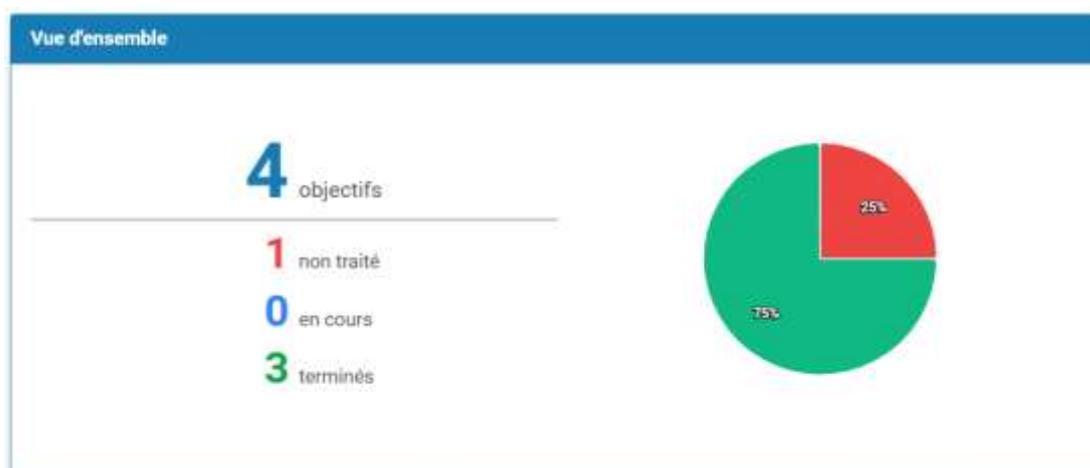


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PACQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>20 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Procédure du circuit du médicament – Procédure consultation médicale en autonomie des résidents – Procédure communication interne, organisation des réunions – Déroulement d'une nuit type – Procédure liste nominative des salariés – Procédure d'admission d'un usager – Procédure planification des rendez-vous médicaux – Procédure entretien des locaux – Procédure entretien du linge – Procédure registre des décès – Intervention secteur psychiatrique – Situation d'addictologie – Confidentialité, devoir de réserve, du secret médical, droit à l'intimité – Intervention IDE libérale – Procédure VAD – Procédure Plan Bleu – Plan Canicule – Fiche de poste Cadre IDE – Fiche de poste Coordinatrice Moniteur Educateur – Procédure VARS 	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations

Évènements indésirables

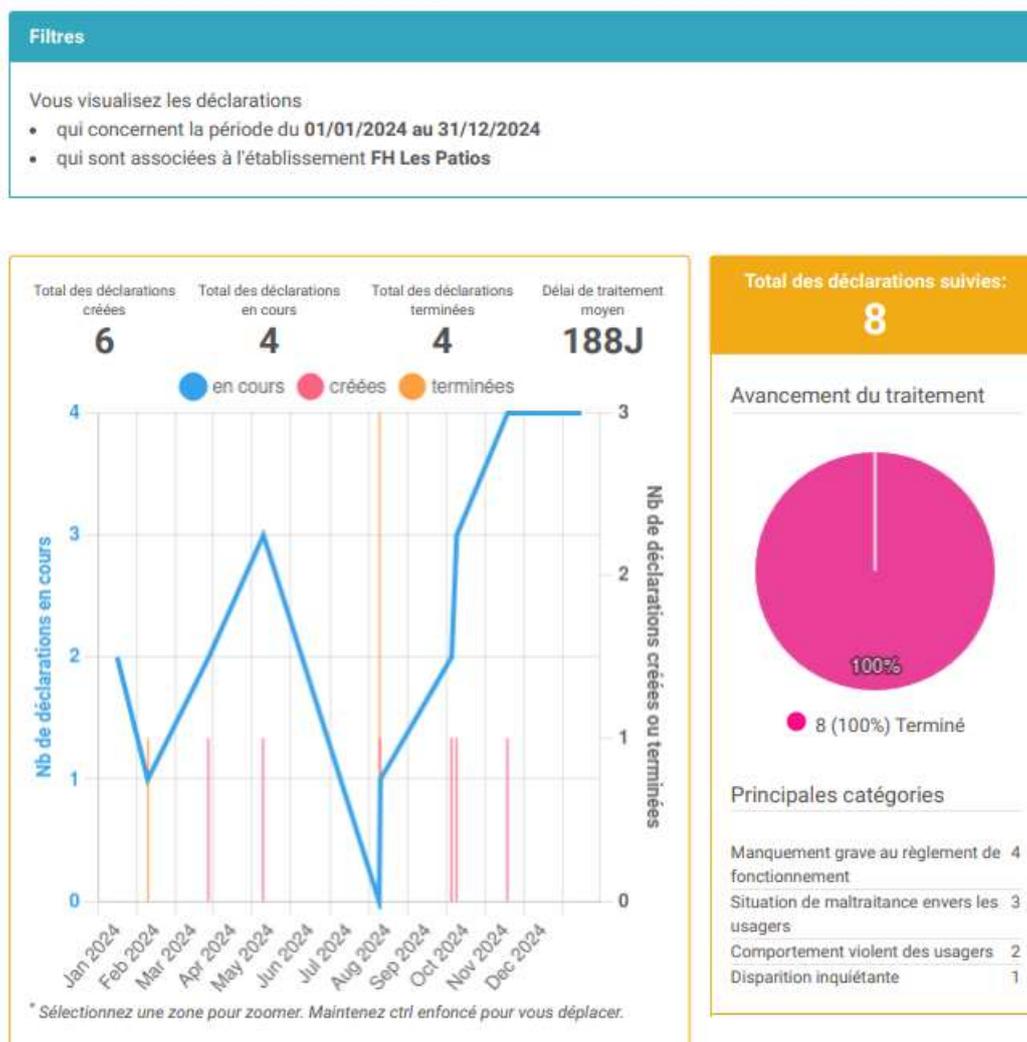


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

Commentaire : Les EIG concernent principalement un résident avec troubles de désorientation. Une solution d'hébergement dans une structure plus adapté a été trouvé.

Les autres déclarations sont en lien avec de l'agressivité d'un résident envers un aute et ont été géré par un rappel au règlement des règles de vie et contrat de séjour.

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	2	Les 2 plaintes ont été traitées. Les comptes rendus sont notifiés sur le registre.
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	Protocole à jour et convention avec la pharmacie Lainé

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	13 novembre 2023	
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	19 août 2023	
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	24 janvier 2024	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Le plan de développement des compétences a porté une attention particulière à la formation à l'évaluation du vieillissement, un axe essentiel pour anticiper les besoins futurs des résidents et adapter les pratiques professionnelles. Cette orientation stratégique s'inscrit dans un contexte marqué par une évolution progressive des profils, une montée en complexité des accompagnements, et une perte d'autonomie de plus en plus significative chez plusieurs usagers.

Parallèlement, l'organisation du temps de travail des résidents tend à évoluer vers des rythmes à temps partiel. Cette évolution, bien que favorable à une meilleure adaptation aux capacités individuelles, contraint l'organisation quotidienne du foyer. Elle est principalement motivée par une diminution de l'autonomie des personnes accueillies et par une inadéquation croissante entre les compétences des résidents et les exigences des missions proposées en ESAT, qui tendent à se professionnaliser.

Nous observons également une hausse des accompagnements individualisés, notamment en lien avec la gestion de la vie quotidienne et les besoins médicaux, en lien direct avec la perte d'autonomie. Ces éléments renforcent la nécessité d'un ajustement continu de nos modalités d'accompagnement et d'un soutien accru aux équipes pour maintenir une qualité de prise en charge à la hauteur des besoins évolutifs des résidents.

L'autodétermination, pilier de nos pratiques, met en lumière un souhait largement exprimé par les résidents : celui de pouvoir rester dans leur lieu de vie, où ils disposent de repères, d'un réseau social constitué (amis, compagnes ou compagnons) et d'un sentiment d'appartenance. Cette volonté est également affirmée par des résidents qui souhaitent rester au foyer même après l'arrêt de leur activité professionnelle.

À fin 2024, 8 résidents occupent un emploi à temps partiel, et 3 disposent d'une orientation en foyer de vie. La moyenne d'âge de la population accueillie est de 36 ans. Toutefois, la diversité des pathologies, combinée aux troubles du comportement et aux multiples défis liés au vieillissement prématuré, aux carences sociales, aux troubles psychiatriques, psychiques et aux troubles du spectre de l'autisme (TSA), rend difficile pour ces usagers le maintien d'une activité professionnelle à plein temps.

Par ailleurs, nous ne disposons actuellement que d'un poste de psychologue à hauteur de 0,30 ETP, non pourvu à ce jour, en raison des difficultés de recrutement. Ce faible volume horaire, conjugué à l'absence de candidat, ne permet ni de structurer un accompagnement psychologique régulier, ni de soutenir efficacement les équipes face à la montée en complexité des situations rencontrées.

Dans cette perspective, le renouvellement du CPOM en 2025 constitue une opportunité majeure pour repenser l'accompagnement, renforcer les moyens humains (notamment en psychologue), et ajuster l'offre aux réalités du terrain. La transformation partielle du foyer d'hébergement en EANM ou la réorientation de certaines places vers un fonctionnement de type foyer de vie s'impose comme une évolution nécessaire pour garantir une continuité d'accompagnement adaptée, respectueuse de l'autodétermination des résidents, et conforme aux enjeux de transformation de l'offre médico-sociale.

Dans cette dynamique, une possibilité d'aménagement d'un pavillon existant sur le site du Foyer pour l'ouverture de trois places en foyer de vie permettrait de répondre en partie aux demandes des usagers, qui souhaitent maintenir leur habitat et conserver un environnement familial, tout en bénéficiant de l'adaptation nécessaire à l'évolution de leur autonomie.

Annie PHILIPPEAU, Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LE PRIEURÉ (FINESS 780800231)

1 Place du Théâtre, 78450 VILLEPREUX

Directrice : Anne-Laure RENAULT

1.1-Présentation de l'établissement

Fiche d'identité du Foyer d'Hébergement Le Prieuré :

Création en janvier 1984

- Effectif : 45 places
- Nombre de professionnels : 19 personnes

Autorisation :

- Arrêté du 03/01/2017
- FINESS : 780800231/ Code catégorie : 449 / Code fonctionnement : 11/ Code statut : 60
- Nombre de jours d'ouverture : 365

La Résidence Le Prieuré est un internat mixte, ouvert 365 jours par an, 24h/24. L'accueil est permanent car un résidant peut rester chez lui pour diverses raisons (maladie, congés, rythmes de travail variables...). Sur les 45 résidents accueillis, 27 vivent au Foyer, 18 en appartement. En fonction des projets, et tout en respectant l'agrément de 45 places, les places au foyer et en appartement sont modulables.

1.2-Valeurs et références

La Résidence le Prieuré a ouvert ses portes en janvier 1984 pour 27 résidents. De 1989 à 1998, elle s'étend par l'acquisition de 13 logements extérieurs qui accueilleront 17 résidents seuls ou en petite cohabitation, qui peuvent être des couples. Son agrément actuel est de 45 résidents. Conformément au projet associatif, la Résidence le Prieuré accueille des personnes adultes en situation de handicap du fait d'une déficience intellectuelle, pouvant présenter des problèmes psychiques associés.

L'autorisation de la Résidence Le Prieuré a été renouvelée pour 15 ans à compter du 3 janvier 2017.

La Résidence Le Prieuré accueille des adultes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et atteints d'une déficience intellectuelle légère ou moyenne, pouvant parfois s'associer à des troubles psychiques. Les résidents travaillent tous en ESAT et peuvent être âgés de 18 à 60 ans.

Ces accueils et orientations vers des établissements sont notifiés par les CDAPH du département constituant le domicile de secours. Les résidents peuvent venir de la France entière, néanmoins, conformément aux objectifs fixés par le département les Yvelines dans le cadre du CPOM, depuis 2020 les nouveaux résidents admis au Prieuré viennent prioritairement des Yvelines.

L'accueil en foyer collectif et en appartement ne sont pas des entités distinctes mais constituent deux modes d'accueil d'un seul et même établissement médico-social.

1.3-Faits marquants de l'année

Les 40 ans du foyer Le Prieuré : une fête inoubliable !

Le 28 juin 2024, le foyer le prieuré a célébré ses 40 ans autour d'une grande fête réunissant, résidents, familles, professionnels et partenaires pour partager un moment festif dans le jardin du foyer. À cette occasion, nous avons eu le plaisir de nous retrouver autour d'un repas servi par un traiteur et de profiter d'un concert unique animé par un groupe de professionnels.

Les murs de photos et le diaporama photo projeté au cours de la soirée, nous ont permis de revivre les moments forts de l'histoire du foyer et de la vie des résidents.

L'ambiance était à la fête : nous avons dansé, chanté tous ensemble avec le soutien d'un super DJ.

Nous avons clôturé la soirée avec des gâteaux faits maison, préparés pour l'occasion par une éducatrice, avant d'être éblouis par un superbe feu d'artifice qui a marqué la fin de cette belle soirée.

Cet événement a été l'occasion de nous retrouver, de célébrer ensemble ces 40 années de vie et de convivialité, dans une atmosphère joyeuse et chaleureuse.

Premiers pas dans notre nouvelle maison : un séjour réussi !"

Cette année, l'association a acquis et rénové une maison destinée à accueillir ses usagers. Nous avons eu la chance et l'honneur d'être les premiers à vivre cette expérience, marquant ainsi le début d'une série de séjours à venir pour les différents établissements de l'association. Ce fut une occasion de découvrir cette maison fraîchement rénovée, qui s'est révélée parfaitement adaptée aux besoins de chacun. Dès notre arrivée, nous avons été séduits par l'espace et les équipements conçus pour garantir le confort des usagers. Le séjour s'est déroulé dans une ambiance conviviale et chaleureuse, grâce à un groupe dynamique et soudé. Ce cadre agréable a permis à chacun de se familiariser tranquillement avec la maison et son matériel, en prenant le temps de découvrir les installations et de comprendre leur fonctionnement.

Bien que la période du séjour ait limité les activités extérieures, cette première expérience a été plus qu'enrichissante. Il est certain que les séjours d'été offriront encore plus d'opportunités pour des activités en plein air. Ce premier séjour a non seulement permis de tester la maison, mais il a aussi lancé une nouvelle aventure pour l'association, dont nous sommes fiers d'avoir été les premiers participants

Viellissement des résidents : de nouveaux enjeux et questionnements :

Depuis plusieurs années, nous observons un vieillissement progressif de notre population, entraînant de nouveaux besoins en matière d'accompagnement.

Parmi nos 45 résidents, 11 ont entre 55 et 61 ans, et 3 d'entre eux attendent une réorientation vers des établissements spécialisés types FAM, FV et UPHV, pour personnes âgées en situation de handicap. Par ailleurs, 3 résidents sans emploi et ont moins de 40 ans ; 8 sont actuellement en mi-temps thérapeutique, (1 à deux jours par semaine), dont 3 font partie de notre public retraité, ce qui soulève des questions sur l'état de santé général de nos résidents, qui ne leur permet plus de poursuivre leurs activités à plein temps.

Cela laisse à penser que nombreux d'entre eux pourraient se tourner vers une retraite anticipée.

Lors de l'élaboration des projets personnalisés, réalisés en collaboration avec les résidents, l'équipe éducative identifie de plus en plus de besoins liés au départ à la retraite des travailleurs en ESAT. Ces changements suscitent des interrogations chez les résidents, notamment sur les enjeux psychosociaux associés à l'arrêt de leur activité professionnelle, ainsi qu'au départ du foyer. Cela soulève plusieurs préoccupations concernant différents aspects de leur quotidien :

- Quelles activités occupationnelles seront proposées ?
- Comment maintenir les relations sociales ?
- Quel sera leur nouveau lieu de vie ?

À la fin de l'année, nous avons lancé une réflexion sur la question de la retraite, en réalisant un diagnostic au sein de la structure, avec la diffusion d'un questionnaire auprès des résidents et la mise en lien avec nos partenaires. C'est pourquoi, dans l'année à venir, nous souhaitons mettre en place plusieurs interventions collectives autour de ce sujet.

Dans une démarche de pair-aidance et suite à la demande des résidents, nous avons choisi de traiter leurs interrogations en groupe, afin que chacun puisse identifier et exprimer les émotions liées à ce changement. Nous souhaitons offrir un espace propice à l'échange libre, permettant de verbaliser les émotions et appréhensions.

Ce travail de réflexion sur la retraite vise à accompagner au mieux nos résidents dans cette étape importante de leur vie. En favorisant l'échange et la prise en charge collective, nous espérons répondre à leurs préoccupations et faciliter cette transition vers un nouveau chapitre de leur existence.

Actualités de l'établissement :

Le foyer le Prieuré s'est engagé depuis 2019 dans des travaux de mise aux normes incendie et PMR dans le cadre d'un classement en ERPJ4.

Il est à souligner que ce chantier se déroule en site occupé, cela implique d'organiser les travaux dans un espace que les résidents occupent pendant la transformation. Les entrepreneurs doivent travailler tout en coexistant avec les résidents ce qui implique :

- La définition puis le respect des rôles de chacun des acteurs (missions, responsabilités...)
- La connaissance de l'état technique et fonctionnel du bâtiment, de ses capacités d'accueil, de ses services aux occupants et de leurs enjeux ;
- Le nécessaire écoute des occupants avec des points en CVS ;
- La transparence dans les actions via une réelle action de communication, en expliquant les difficultés éventuelles, en écoutant les préoccupations des résidents ;
- Le respect de la continuité du travail des utilisateurs dans les meilleures conditions possibles de confort (limitation des nuisances vis-à-vis du bruit, de la poussière...)
- La sécurisation de la zone de chantier et de ses abords ;
- La réalisation d'un phasage adapté à l'opération.

Ce chantier d'envergure a pris du retard en raison du COVID 19 et de travaux de désamiantage. Ces derniers sont désormais terminés, les travaux du Système de sécurité Incendie ont pu reprendre leur cours. L'installation (câblage, reports d'alarme, détecteurs plafonds, détecteurs manuels...) ont été réalisés en 2023. En 2024 les travaux relatifs au désenfumage ont été finalisés. Les baies pompiers devraient être posées en 2025, les studio PMR seront alors terminés. Le passage en nuits éveillées est

prévu au premier trimestre 2025 ce qui constitue une évolution majeure des modalités de délivrance de la surveillance de nuit.

1.4-Personnes accueillies

Activité des CVS :

La participation des personnes accueillies est recherchée de plusieurs manières :

- Elles sont associées étroitement à la réalisation de leur projet de vie,
- Elles participent à des groupes d'expression de leur choix, animé par les professionnels,
- Elles participent à la vie de la Résidence à travers l'organisation des temps festifs,
- Elles co-organisent leurs vacances avec les professionnels...
- Elles participent au CVS,

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles.

3 réunions du CVS se sont tenues en 2024

Date	Ordre du jour
CVS du 31/01/2024	Présentation des résultats d'évaluation de la HAS+ Bilan démarche qualité 2023 Point sur les travaux ERPJ4 du prieré Information sur le traitement des plaintes et réclamations : Bilan des EIG 2023 Questions et demandes des personnes accueillies Questions et demandes des famille et représentants légaux
CVS du 05/06/2024	Présentation/consultation sur la mise à jour du Plan bleu et du Plan de continuité d'activité. Point sur les travaux ERPJ4 du prieré Information sur le traitement des plaintes et réclamations Questions et demandes des personnes accueillies Questions et demandes des famille et représentants légaux
CVS du 09/10/2024	Information sur l'avancement de travaux ERPJ4 Information sur le traitement des plaintes et réclamations Questions et demandes des personnes accueillies Questions et demandes des famille et représentants légaux

- 45 personnes ont fréquenté le foyer en qualité de personnes admises en 2024.

En 2024 on compte :

- 2 admissions
- 1 sortie

Motifs de sorties	Nombre
Décès	0
Hospitalisation	0
Retour à domicile – milieu ordinaire	0
Réorientation vers autre établissement médicosocial	1
Vers une destination inconnue	0

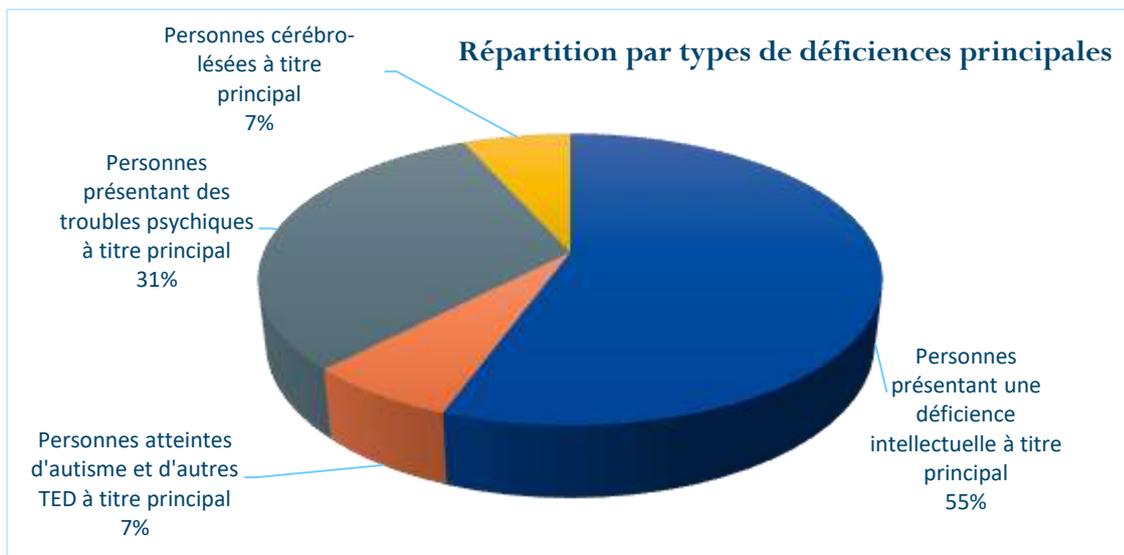
Pathologies des personnes accueillies en 2024

Les personnes accueillies à la Résidence le Prieuré sont des adultes en situation de handicap, dont la majorité souffre principalement de déficience intellectuelle. Cependant, certains résidents présentent des troubles d'origine psychique. Une petite proportion des personnes accueillies présente des troubles du spectre autistique (TSA). Ces troubles, bien que variés, influencent de manière significative leur quotidien, et leur accompagnement nécessite une approche individualisée et spécialisée.

Les résidents de la Résidence le Prieuré disposent d'un certain degré d'autonomie leur permettant de participer à des activités professionnelles. Toutefois, malgré cette autonomie, la réalisation de leur projet de vie demeure dépendante d'un accompagnement personnalisé et constant. Ce soutien est essentiel pour les aider à faire face aux défis quotidiens liés à leurs déficiences ou troubles, et à accomplir les différentes étapes de leur parcours, tant sur le plan personnel que professionnel.

Il est à noter qu'au fil des années, on observe une tendance à la diminution du nombre de personnes présentant des déficiences intellectuelles au sein de l'établissement, tandis que le nombre de résidents souffrant de troubles psychiques ou de troubles du spectre de l'autisme (TSA) augmente. Cette évolution peut être liée à des changements dans les diagnostics, à l'amélioration des interventions précoces ou à des évolutions dans les besoins de prise en charge. Ainsi, les équipes de la Résidence le Prieuré, doivent constamment adapter leurs pratiques pour répondre aux nouvelles demandes et pour offrir un environnement adapté aux besoins spécifiques de chaque résident.

Cette évolution des profils des résidents souligne l'importance d'un accompagnement individualisé prenant en compte la diversité des troubles et les capacités de chacun. Pour répondre à ces nouveaux défis, l'équipe éducative et les professionnels de la structure travaillent en étroite collaboration avec les familles, le secteur sanitaire et les partenaires médico sociaux afin de garantir un suivi personnalisé, permettant à chaque résident de se réaliser pleinement tout en bénéficiant du soutien nécessaire pour surmonter les obstacles liés à leur handicap.



Répartition par sexe :

Les personnes accompagnées comptent 26 femmes soit 57 % du public accueillies. Elles représentent 66% du public accueilli en appartement.

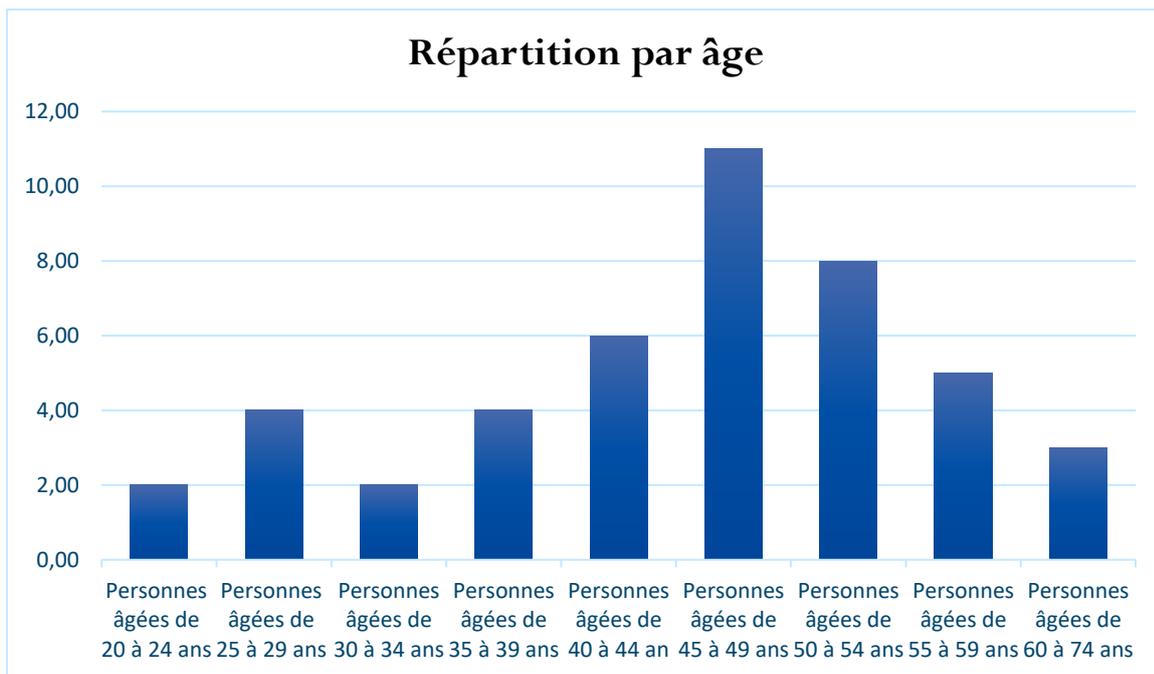
Les hommes représentent 42 % des personnes accompagnées dont 33 % au service appartement. La modalité d'accueil au service appartement comme au service collectif part du souhait et projet du résident.

Effectifs au 31 décembre 2024					
Appartements		Foyer		Ensemble	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
6	12	13	15	19	26

Répartition par âge :

Le foyer la Résidence le Prieuré accueille des personnes âgées de 21 à 61 ans. Le public accueilli présente une moyenne d'âge de 44,5 ans :

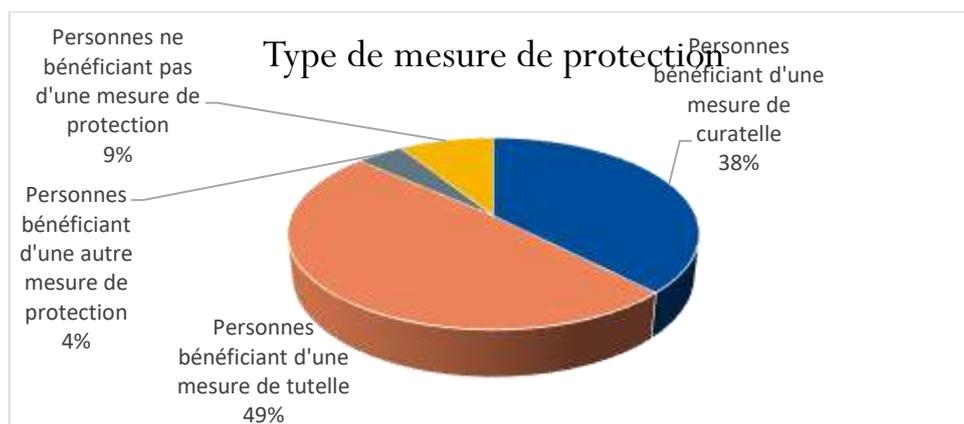
- Age moyen pour les femmes : 43.84 ans
- Age moyen pour les hommes : 44.97 ans



Une Grille d'évaluation de la dépendance, est disponible dans IMAGO (DUI) depuis début 2022, et a été mis en place dans les PP selon le calendrier dans le cadre de nos objectifs CPOM ; Les résidents de plus de 45 ans ont été évalués au cours de l'année. Pour 2024, tous les résidents ont fait l'objet d'une évaluation de la dépendance.

Nous faisons le constat de besoins croissants liés au vieillissement des résidents ; 60% du public accueilli a plus de 45 ans.

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) :



L'équipe accompagne les résidents dans leur démarche de mise sous protection. Elle travaille en étroite collaboration avec les représentants légaux associatifs et familiaux. Dans ce cadre, un partenariat a été initié sur 2024 afin de proposer des temps d'échanges aux familles avec l'organisme Horizon78 sur différentes thématiques notamment celle de « être représentant légal de son proche, c'est quoi ? »

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les Séjours

Séjour dans le jura du 29/01/2024 au 2/02/2024 :

Pour la deuxième année consécutive, nous avons eu la chance de retourner dans le Jura pour un séjour qui devait initialement être axé sur les sports d'hiver. Cependant, en raison des conditions météorologiques, nous n'avons pas pu profiter des pistes comme prévu.

Ce séjour a réuni un groupe de 7 résidents et 2 éducatrices. Nous avons séjourné une nouvelle fois au Chalet de la Haute Joux, un lieu offrant un cadre calme et en communion avec la nature, idéal pour ce type de séjour. Cet environnement a permis aux résidents de se détendre, de profiter de l'air pur de la montagne et de participer à des activités variées, adaptées à leurs besoins et à leurs capacités.

Malgré l'absence de ski, nous avons mis en place un programme d'activités tout aussi enrichissant : randonnées luges, équitation et natation ont rythmé notre séjour. Chaque activité a été pensée pour favoriser l'échange, la détente et l'épanouissement des résidents.

Ce séjour a été une belle occasion de favoriser le bien-être des participants, tout en leur offrant un cadre propice à la découverte de nouvelles activités.

Séjour à la ferme pédagogique du 8 au 12 novembre 2024 :

Ce fut une expérience très enrichissante.

Ce séjour nous a permis de nous reposer et de prendre du recul sur le quotidien du collectif.

L'environnement calme et naturel de la ferme a favorisé la détente pour tous les résidents.

Les activités proposées sur places étaient variées et adaptées à chaque personne, ce qui a permis à chacun de s'impliquer à son rythme.

Le séjour a favorisé les échanges et les liens entre les résidents, créant une ambiance conviviale et chaleureuse.

Les interactions avec les animaux et la découverte du fonctionnement de la ferme ont été particulièrement appréciées. Cela a permis à certains résidents d'être autonome sur leurs rythmes de leurs journées.

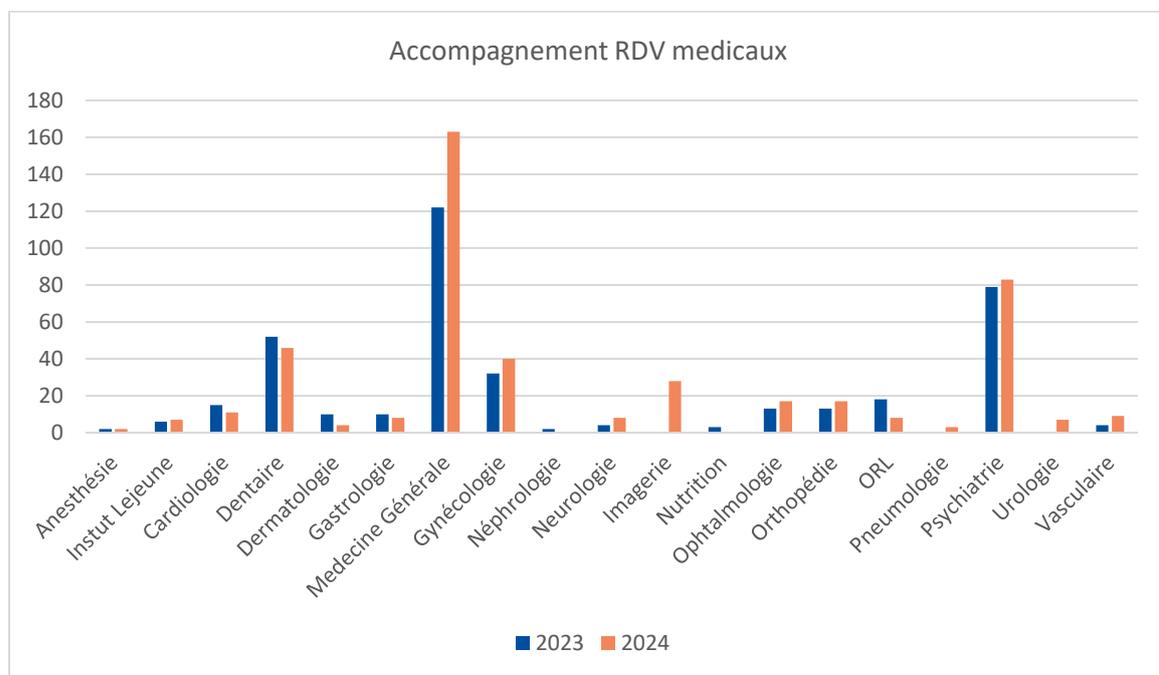
Ce séjour a été une réussite. Il a permis à chacun de profiter d'un cadre apaisant tout en vivant des moments de partages et de découverte. Les retours des résidents ont été positifs, cette expérience est à renouveler.

L'accompagnement à la santé :

	Service appartements	Collectif	Total
Anesthésie			
Anesthésiste	1	1	2
Centre expert			
Institut Lejeune	1	6	7
Cancérologie			
Oncologue	-	-	/
Radiothérapeute	-	-	/
Cardiologie			
Cardiologues	2	7	9
Chirurgie cardiaque	-	/
Examens complémentaires : échographie cardiaque, holter tensionnel ou ECG	-	3	3
Coronarographie	-	-	/
Dentaire			
Dentistes	4	41	46
Stomatologues	-	/
Dermatologie			
Dermatologues	-	4	4
Endocrinologie			
Endocrinologue	-	-	/
Diabétologue	-	-	/
Gastro-entérologie			
Gastro-entérologues	1	5	6
Proctologue	-	-	/
Examens complémentaires : fibroscann, fibroscopie	2	-	2
Médecine générale			
Médecines généralistes	46	117	163
Gynécologie			
Gynécologues	5	6	11
Sage-femmes	6	5	11
PMI	-	/
CPEF	-	18	18
Chirurgie gynécologique	-	/
Imagerie médicale			
Radiologies	2	13	15
Scanners/IRM	-	8	8
Echographies	2	3	5
Scintigraphie	-	-	/
Maxillo- faciale			
Chirurgie maxillo- faciale	-	-	/
Néphrologie			
Néphrologues	-	/
Chirurgie	-	-	/
Neurologie			
Neurologues	1	7	8

Examens complémentaires : EEG, ...	-	-	/
Neurochirurgie	-	-	/
Nutrition			
Médecins nutritionnistes	-	/
Ophthalmologie			
Ophthalmologues	6	11	17
Examens complémentaires : FO, OTC, ...	-	/
Chirurgie ophtalmique	-	-	/
Orthopédie			
Chirurgien orthopédiques	1	1	2
Consultation orthopédique	2	13	15
Rhumatologues	-	-	/
Médecine physique et rééducation	-	/
Neuro orthopédie	-	-	/
ORL			
Oto-rhino-laryngologiste	5	5
Chirurgie ORL	-	1	1
Examen complémentaire : audiogramme, polysomnographie	1	1	2
Pneumologie			
Pneumologue	-	3	3
Examens complémentaires : EFR, polysomnographie, ...	-	-	/
Chirurgie thoracique	-	-	/
Psychiatrie			
Consultations médecins psychiatres en CMP	19	37	56
Consultations médecins psychiatres en libéral	3	23	26
Infirmière psy (CMP)	1	-	1
Neuro psychiatre	-	-	/
Urologie			
Consultation urologue	1	4	5
Chirurgie urologique	-	1	1
Examens complémentaires	1	-	1
Vasculaire			
Chirurgies vasculaires	-	4	4
Médecins vasculaires (cs)	4	4
Examens complémentaires : écho doppler veineux ou artériel, ...	-	-	/
Sous total	109	352	461
Rendez-vous psychologues			
Psychologues	4	39	43
Sous total	4	39	43
Rendez-vous paramédicaux			
Kinésithérapeutes	-	1	1
Pédicures/Podologues	9	24	33
Orthophoniste	-	27	27

Diététicien(ne)s	3	1	4
Psychomotricie(ne)s	-	-	/
Ergothérapeute	-	-	/
Sous total	12	53	65
Hospitalisations			
Urgences	1	2	3
Urgences psychiatriques	-	1	1
Hospitalisations autres (en nombre de jours)			
HDJ/Ambulatoire	-	1	1
Hospitalisation générale	-	-	/
Hospitalisation en psychiatrie	-	-	/
Cures	-	-	/
Sous total	-	4	5
TOTAL	126	451	574



- On note 461 rdvs médicaux en 2023, 574 en 2024, soit une hausse de 20 %.

Les Ateliers et activités éducatives :

1.1. L'activité Relaxation/sophrologie

C'est la 2^{ème} année que Monsieur LANEL Stéphane intervient auprès des résidents pour une activité de relaxation-sophrologie. Il y a huit résidents qui participent régulièrement à cette activité.

Cet année l'objectif de cette activité été d'amener les résidents participants à un relâchement des tensions physiques, psychiques et émotionnelles accumulées au cours de la semaine. Ceci ayant pour finalité de leur permettre une entrée détendue dans leur week-end.

Pour cela, plusieurs techniques et outils sont utilisés dans les séances : automassages, postures de yoga au sol, respirations, sonothérapie et imageries mentales.

Les participants sont investis et ont bien intégré les différentes étapes des séances : Un temps d'échange en début de séance qui permet de déposer les points positifs et surtout négatifs de la semaine. Un corps de séance pour amener dans le lâcher-prise. Un retour au quotidien, graduel et individualisé.

Des progrès sont à noter quant à l'amélioration des capacités à passer rapidement d'un état stimulé (voir stressé) à un état de détente.

2. L'activité marche avec Sandrine

Durant la période du 1 novembre 23 au 31 octobre 202, activité menée par Sandrine, une éducatrice, 14 d'ateliers réalisés, et 2 séances ont été annulées. L'activité est suivie par 13 résidents, Le taux de participation pour cette année est compliqué à estimer car c'est un groupe ouvert. Une baisse de la participation qui peut s'expliquer par un contexte météorologique, ou pour des raisons de service (priorisation d'un accompagnement sur un rdv médical ou paramédical).

Dans l'ensemble, Les résidents participants ont une bonne satisfaction de l'activité. La régularité de certains résidents nous montre l'intérêt qu'ils ont pour cette activité. Les résidents sont en demande de renouveler cette activité

L'objectif de l'activité est de proposer aux résidents un moyen de se dépenser par le biais de la marche Sur 2024, La marche a permis aux résidents de faire une activité sur l'extérieur en petit groupe, de s'aérer et se dépenser. Elle permet également aux résidents de connaître les alentours. Certains qui connaissent bien Villepreux ont pu également nous faire découvrir de nouveaux chemins à prendre.

3. L'activité « Sonothérapie »

Une prestation par une intervenante extérieure a raison d'une séance par semaine de 17H00 à 18H30, deux groupes de 5 participants maximum en bénéficie de fois par mois. Madame Hélène KLIMINSKI intervenante depuis 2022 est Sono-thérapeute et Art-Thérapeute (titre inscrit au RNCP éclairé par la psychanalyse) qu'elle pratique depuis 2016 au sein de différentes institutions médico-sociales, hôpitaux, milieu scolaire. Les séances de sono-thérapie ont été proposées aux résidents. Cette année, 10 résidents étaient inscrits et ont bénéficié de séances de janvier à juillet 2024 et de septembre à décembre 2024. Les séances s'effectuent dans la salle d'activité, chaque résident s'est procuré son propre tapis de sol pour s'allonger. Le matériel de sonothérapie est amené à chaque séance par Hélène : instruments de musique, projecteur de lumière, lecteur musical et enceinte.

La sonothérapie vise à utiliser les vibrations et les sons pour promouvoir la relaxation, réduire le stress, et améliorer l'équilibre mental et physique des participants.

Les résidents sont invités à se détendre, écouter les sons et ressentir leurs effets sur leur corps et leur esprit. La régularité des séances permet un profond lâcher-prise et une détente progressive.

Bilan de l'activité sur l'année 2024 :

Points positifs : Les résidents expriment des bienfaits physiques et mentaux notables après chaque séance, avec une réduction du stress et une amélioration du bien-être. Ils reconnaissent que ces séances leur offrent un espace pour se déconnecter de leurs préoccupations quotidiennes.

Difficultés rencontrées : Les retards fréquents des participants perturbent l'organisation des séances. Certaines personnes doivent être rappelées à l'avance pour assurer leur présence à l'heure.

Retour des participants : Ils se montrent toujours enthousiastes et apprécient les effets de la sonothérapie. Certains indiquent même qu'ils s'endorment pendant les séances tant la détente est profonde.

Perspectives pour 2025 : La sonothérapie continuera à être proposée pour les résidents en 2025, avec un objectif de maintenir la régularité.

4. Gym douce et sports co avec une Intervenante de Profession sport

Cette activité sportive se déroule au gymnase MIMOUN tous les vendredis de 17h à 18h, menée par une intervenante de profession sport. Elle est proposée à l'ensemble des résidents, mais depuis juin 2024, seule 3 femmes restent assidues ; il semble que l'activité s'essouffle. Nous avons recueilli le souhait de maintenir l'activité par le biais d'une enquête de satisfaction en septembre. Nous proposerons sur 2025, des temps d'échanges de feed-back, et de recueils de souhaits sur des temps de groupe avec les résidents et l'intervenante afin de relancer une nouvelle dynamique. Parallèlement, Nous proposerons à d'autres partenaires la découverte de cette activité et ainsi envisager une collaboration et mutualisation de l'activité propice à une relance d'activité et à de nouvelles rencontres.

5. L'activité piscine avec Léa

Liée à une augmentation des mi-temps thérapeutique les mercredis, une éducatrice à proposer une activité piscine. Cette activité est destinée à des résidents en réduction de temps de travail (mi-temps thérapeutique).

L'activité piscine a pour but de permettre aux résidents vieillissants de maintenir leur condition physique, d'entretenir leur bien-être psychologique et de leur offrir un moment d'activité sportive.

Cette activité a débuté en 2024 et a proposé aux résidents de participer à des séances de piscine pour entretenir leur santé physique et mentale. Cependant, l'horaire de départ (très tôt le matin) a rendu difficile la motivation pour certains participants. Sur l'année 2024, 5 séances ont pu être réalisées. Les résidents ont exprimé des difficultés à s'adapter à l'horaire proposé.

Pour l'année 2025, il serait intéressant de poursuivre l'activité en ajustant l'organisation pour encourager davantage de résidents à y participer tout en adaptant l'horaire de départ pour mieux correspondre aux rythmes des résidents.

6. Activité musicale avec Samuel :

Les modalités de l'activité sont des séances individuelles hebdomadaires ou de groupes de janvier à juin 2024 d'une durée de 30 à 60 minutes, les jeudis soir, vendredi soir, et week-end. L'activité compte 4 participants. Sur l'année 2024, il y a eu 30 séances réalisés et 7 annulées pour des raisons médical ou l'absence du résident.

Cet atelier musical a pour but de stimuler la créativité des résidents, leur offrir un moment d'expression à travers l'apprentissage d'un ou plusieurs instruments ; parmi eux la batterie, la guitare, la basse et le clavier via un logiciel.

Il a également un but de partage et de détente en collectivité ou en individuel au sein d'un local de répétition isolé du foyer permettant l'écoute et la pratique de la musique dans des conditions propices. Les résidents apprécient les moments partagés autour de la musique. M. T, est enthousiaste et souhaite davantage de séances. Quelques difficultés de ponctualité ont été observées.

Reconduite de l'activité en 2025 avec pour objectif d'organiser des sessions régulières pour maintenir l'engagement des résidents.

7. Activité informatique avec Samuel

La modalité de l'activité proposée est une séance individuelle, tous les 15 jours sur les temps de week-end d'une durée de 1 heure environ. L'objectif de cet atelier est d'aider la personne à mieux se familiariser avec l'utilisation de l'informatique, notamment la recherche d'images sur Internet, leur intégration dans des documents Word et l'impression. Cela stimule sa motricité fine et sa capacité de mémorisation.

Sur cette modalité, une seule personne accompagnée en a bénéficié sur cette année. L'informatique a été un moyen de rentrer en relation avec une personne atteinte de troubles autistiques et ainsi permettre de faire exprimer des émotions, et de mettre en avant des besoins. Pour l'année 2025, l'objectif serait de continuer à renforcer l'autonomie de Mme P. en lui proposant de nouvelles tâches progressivement et introduire des exercices supplémentaires pour diversifier ses apprentissages.

8. Activité Handi boxe

Cette activité est proposée par un intervenant de sport adapté, en collaboration avec un éducateur de l'établissement.

L'activité s'est déroulée sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Au cours de cette année, 30 séances ont eu lieu, pour un groupe de 7 résidents, 5 séances annulées, avec une très bonne participation. Les résidents expriment un grand plaisir à participer à ces séances. Ils apprécient l'aspect ludique des exercices et l'esprit de groupe. La boxe leur permet également de se dépasser tout en renforçant les liens sociaux.

Reconduite de l'activité en 2025 avec pour objectif d'ajouter davantage de séances pour maintenir la motivation et les progrès mais également d'explorer des variantes de l'activité pour éviter la routine et maintenir l'intérêt des participants.

Conclusion générale

Ces activités ont permis aux résidents d'explorer des domaines variés comme la piscine, la musique, l'informatique, la boxe, la marche. L'engagement des participants a été plutôt positif, avec des bénéfices tant au niveau physique que social. Des ajustements sont toutefois nécessaires pour optimiser la participation (réajustement des horaires pour la piscine, maintien des séances régulières pour la musique et la boxe).

Toutes ces activités seront reconduites en 2025, avec une attention sur l'amélioration de l'organisation pour répondre davantage aux besoins des résidents.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 6 novembre 2024 et validé en CSE le 6/12/2024.

Mouvement des personnels :

Février 2024	Evolution interne d'une CESF vers le poste de Coordinatrice
Mars 2024	Départ d'une ES (Sce appartement)
Mai 2024	Arrivée de la psychologue 0,2 ETP Arrivée d'une CESF alternance (Sce appartement)
Juillet 2024	Départ de l'infirmière
Octobre 2024	Arrivée d'une CESF en formation (Sce appartement)
Novembre 2024	Recrutement en Cdi de la collègue d'une CESF ex-alternance (Sce appartement)

➤ L'accueil d'une stagiaire professionnelle :

L'équipe de la Résidence le Prieuré accueille une future Assistante Sociale du 23 sept 2024 au 16 mai 2025.

Objectif : Intervention Sociale d'Intérêt Collective (ISIC), action collective autour d'un atelier (groupe de parole, initiation, sensibilisation sur une thématique en fonction des besoins des résidents accueillis).

En qualité de future professionnelle, elle a participé à la dynamique de l'établissement (réunions, ACQ, temps festifs de fin d'année etc...). Après une période d'observation de la vie quotidienne du foyer, elle a pu proposer des accompagnements aux résidents avec l'appui de sa tutrice et de l'équipe éducative.

➤ Postes vacants :

En 2024 le poste d'infirmière a été vacant de juillet à décembre. Le recours à une IDEL a permis d'assurer la continuité de l'accompagnement. Le poste d'agent de maintenance polyvalent a été vacant de façon temporaire (Arrêt maladie) puis à mi-temps (Tps partiel thérapeutique).

Des recrutements en CDD (éducatif et agent de maintenance polyvalent) ont permis d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Nous rencontrons des difficultés à recruter pour l'ensemble des postes et notamment ceux en internat. Le manque d'attractivité du secteur pèse lourdement sur les effectifs. Les professionnels en poste sont amenés à remplacer leurs collègues au risque d'un épuisement que nous tâchons de prévenir au travers des enquêtes QVTC notamment.

En effet, il est impossible d'actionner le levier de la rémunération, néanmoins la stratégie du foyer s'appuie sur un cadre de travail permettant une évolution des compétences au travers d'un plan de formation ambitieux aussi bien sur le plan collectif qu'individuel. Enfin un management par la qualité offre un cadre de travail réflexif aux salariés propice à créer du sens et à faire culture au sein des équipes.

Plan de formation :

Domaine	Centre de formation	Fonctions occupées par les salariés formés	Dates
APP	Sophie BECKER	Personnel éducatif et maitresse de maison	Ttes 6 semaines 14h00 à 17h00
Comprendre les modes d'expression des troubles psychiques	Alfapsy	Personnel éducatif	13/14 mars 2024
Accompagnement des personnes avec autisme	AFG Autisme	Personnel éducatif	29/30 mai 2024
Approche systémique en santé mentale à travers le prisme du rétablissement	Alfapsy	Personnel éducatif	02 et 03 octobre 2024
M.A.C. SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	HELIOS FORMATION SECURITE	Educateurs, veilleur de nuit,	30/10/2024
Formation sécurité incendie	HELIOS FORMATION SECURITE	Educateurs, veilleur de nuit, cheffe de service	28/11/2024

Politique QVCT : (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

Les groupes de travail QVTC sont associés aux groupes de travail DUERP.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 3 à 6 par an, avec une composition pérenne (directeur, cheffe de service assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là : éducateurs, coordinateur, maîtresse de maison...

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

- Au sein du Foyer d'Hébergement Le Prieuré se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés.
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Mise en place d'un entretien annuel par la directrice adjointe en intégrant les items ressortis dans le cadre de l'enquête QVCT

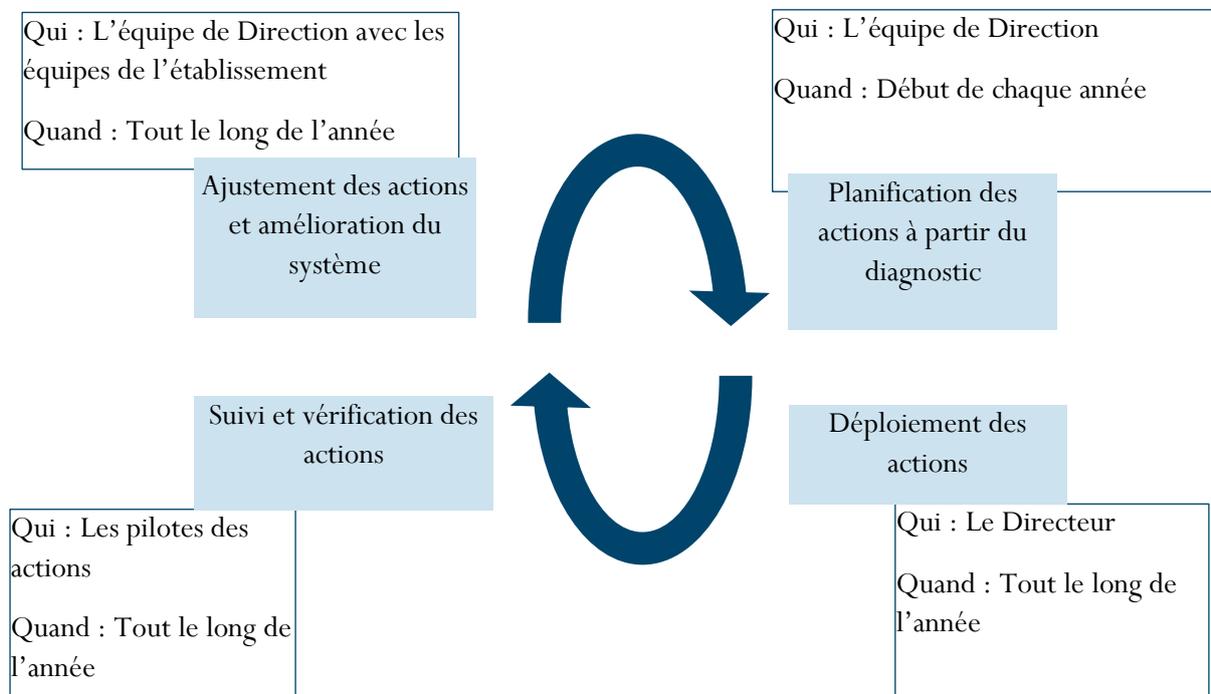
Instance d'organisation	Type d'instance	COPIIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	2

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an	42		3

Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Réunions résidents	CVS
	Réunions résidents : 9 CVS : 3 :	 Calendrier Réunions résidents.pdf 3 réunions sce collectif 3 réunions sce appartement 3 3 réunions communes	3

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Alexandra TANCHOUX Pierre SOUCHET	25 – 26 septembre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des autorités de tarification et de contrôle, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

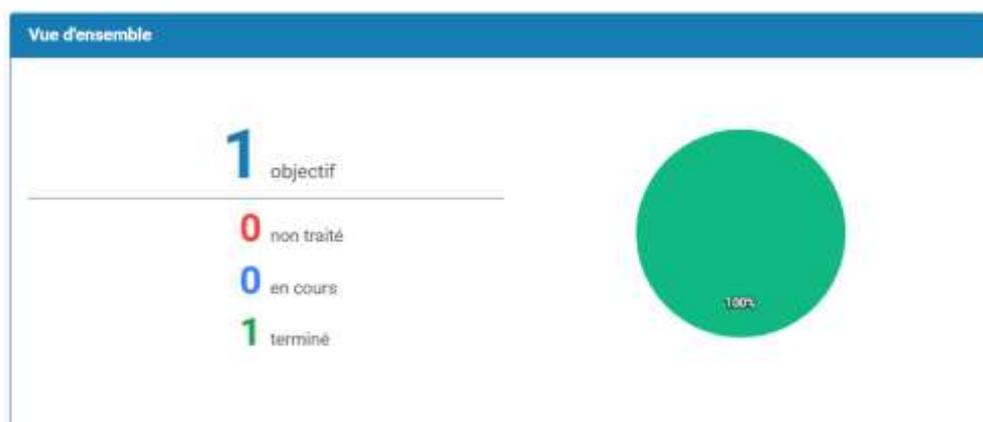


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PACQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
La participation des personnes a été recherchée pour la mise à jour de outils 2002.2/ la préparation des évaluations HAS. Cette dynamique se poursuit dans la mise à jour des procédures relatives à l'accompagnement.	Poursuivre la mise en accessibilité des outils/procédures : pictos... Continuer à associer à chaque fois que c'est possible les personnes à l'élaboration des outils de leur accompagnement.
5 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 : <ul style="list-style-type: none"> - 1.7.10 Procédure refus de soin - 1.7.2 Procédure du circuit et gestion du médicament - 1.4.1 Procédure élaboration du projet personnalisé - Fiche de poste – infirmière - Fiche de poste – agent de maintenance 	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

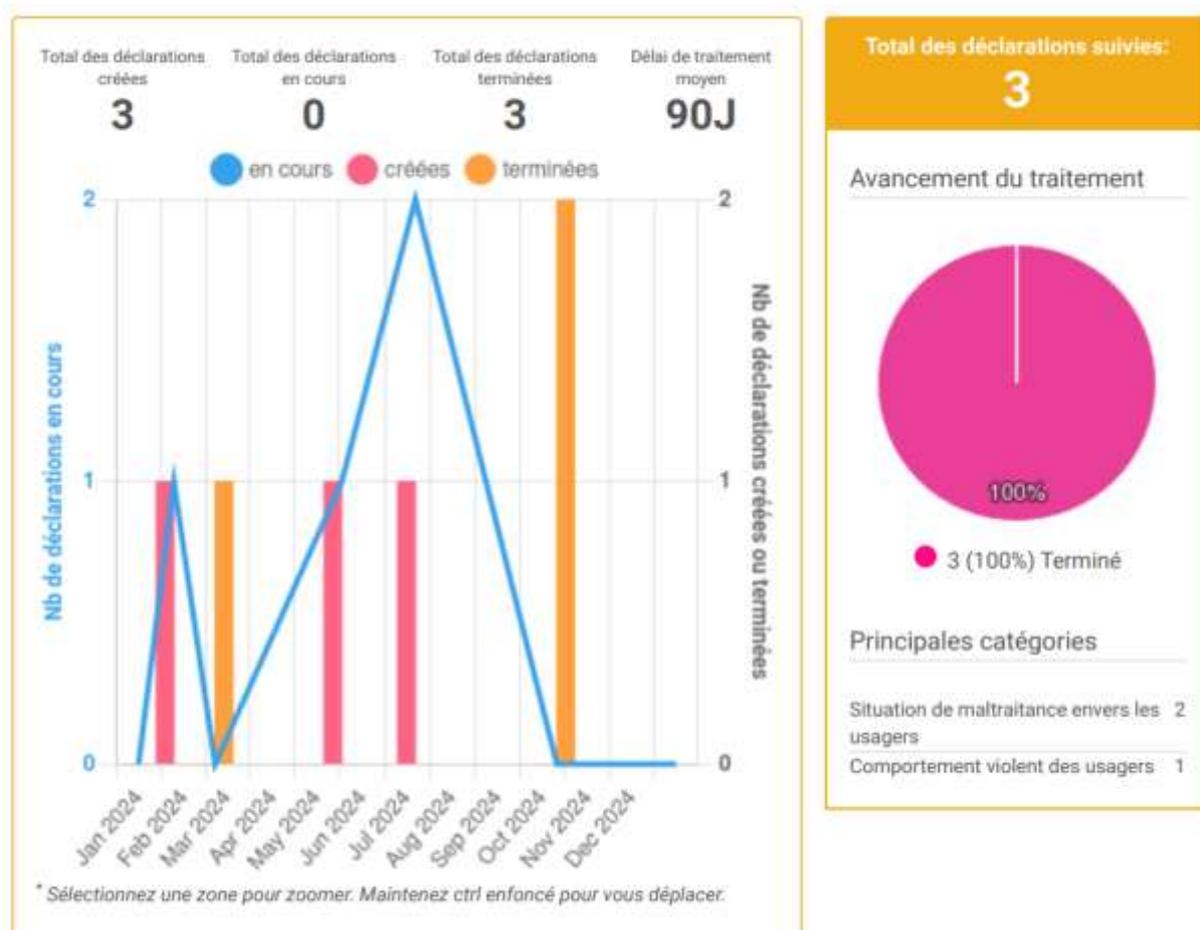


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

Commentaires :

- L'ensemble des EIG ont été portés à la connaissance du CVS.
- Concernant les EIG en lien avec un comportement violent ils ont donné lieu à la procédure 2.3.4 *Procédure gestion de la violence et de l'agressivité*. Cette procédure vise à définir les faits violents, à repérer les différents stades (friction du quotidien / montée en tension/ passage à l'acte). De définir un mode de traitement de ces évènements (EIG/rencontre avec la personne/ mesures corrective/ disciplinaire). De penser des actions de prévention (identifier les facteurs de risque/ identifier des stratégies d'apaisement/ identifier un processus) ! Formation Premier secours en santé mentale programmée au PDC en 2025.

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	12/06/2024	Révisé annuellement transmis au ATC
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	12/06/2024	Révisé annuellement transmis au ATC
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	DUERP a été réalisé en groupe de travail le 6 novembre 2024 et validé en CSE le 6/12/2024.	Révisé annuellement transmis à la médecine de du travail

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport d'activité met en lumière l'engagement constant de l'équipe du FH LE PRIEURE qui s'investit pleinement dans la mise à jour et l'adaptation de ses pratiques pour répondre de manière optimale aux besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique témoigne d'une volonté de progression continue, dans le respect des valeurs de qualité et de proximité avec les bénéficiaires, afin d'assurer un suivi et un soutien adaptés à chaque situation.

La Construction d'une identité commune : un soutien solide du siège

En 2022, la fusion des établissements HESTIA 78 a marqué un tournant dans l'organisation des établissements. Cette initiative a permis de travailler de façon transversale dans des domaines clés tels que l'ACQ (Accompagnement Qualité), les Ressources Humaines (RH), et la préparation aux évaluations HAS (Haute Autorité de Santé). Cette transformation a non seulement renforcé la cohésion des équipes, mais a également permis de mieux répondre aux besoins des bénéficiaires, avec des résultats tangibles et durables.

Le siège a permis de structurer les actions de manière transversale entre les établissements HESTIA 78. L'impulsion donnée par le siège a joué un rôle clé dans la construction d'une identité commune parmi les établissements. La création du centre de formation permet de renforcer une vision stratégique partagée et a facilité l'appropriation des valeurs associatives au sein des équipes. Cette cohésion a non seulement favorisé un environnement de travail collaboratif, mais a aussi permis de garantir une réponse plus cohérente et plus efficace aux besoins des bénéficiaires. Le développement de cette identité commune a également été un vecteur d'engagement pour les équipes.

Des Partenariats renforcés au service des bénéficiaires

Le partenariat avec d'autres acteurs sociaux et médico-sociaux a été l'un des éléments moteurs de cette fusion. Hestia78 est désormais reconnue comme un acteur clé dans le secteur, ce qui lui permet de renforcer ses liens avec des institutions comme la MDA (Maison Départementale de l'Autonomie). En 2024, le FH Le Prieuré a participé activement à plusieurs rencontres sur le thème de l'orientation, contribuant à l'enrichissement du réseau de partenaires et à la mise en place de solutions d'accompagnement plus adaptées pour les bénéficiaires.

Perspectives

En 2025, la transition vers des "nuits éveillées" entraînera effectivement une réorganisation des plannings des veilleurs. Il sera crucial d'adapter cette nouvelle organisation en fonction des besoins spécifiques de chaque service, en tenant compte de la réduction de la charge de travail pendant la nuit et de l'introduction de nouvelles responsabilités.

Concernant la difficulté de recrutement des infirmières, l'évolution du poste vers une fonction de coordination médicale peut être une solution intéressante. Cela permettrait non seulement de maintenir un haut niveau de qualité dans la prise en charge, mais aussi de structurer les tâches de manière plus stratégique, en offrant une plus grande visibilité et un rôle clé dans la gestion des soins. Ce rôle pourrait être conçu comme un pont entre les équipes médicales et les autres intervenants, ce qui faciliterait la coordination des soins, tout en optimisant l'utilisation des ressources humaines.

Enfin, l'accueil des stagiaires et le recrutement en alternance représentent un levier stratégique pour l'avenir. Ce modèle offre l'opportunité de former des jeunes talents aux spécificités de l'établissement, tout en assurant un suivi personnalisé. En leur offrant une alternance, vous pouvez les intégrer plus facilement au sein de l'équipe, tout en les familiarisant avec vos méthodes de travail et en leur offrant un parcours d'insertion dans l'entreprise.

Anne-Laure RENAULT
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'HEBERGEMENT LA VALLEE (FINESS 780700886)

Le Bois des Mesnuls – Chemin de Poissy - 78580 MAULE

Directrice : Aurélie ROYER

Fiche d'identité du Foyer d'Hébergement La Vallée :

- Création en 17 janvier 1973
- Effectif : 39 places
- Nombre de professionnels : 17.74 ETP

Habilitation :

- Arrêté n°2017-PESMS-126
- FINESS : 78 070 088 6 / Code catégorie : 252 / Code fonctionnement : 08 / Code statut : 60
- Code APE : 3720A.
- Nombre de jours d'ouverture : 365 jours par an.

Date d'autorisation : 19 janvier 1973 pour la création d'un foyer de 40 places dont 25 places en hébergement avant la dissociation des deux entités Vallée et Montagne.

Date d'ouverture : Octobre 1973 pour de jeunes adultes de sexe masculin aptes au travail en E.S.A.T.

- Arrêté du Président du Conseil Départemental pour une extension de 4 places en date du 17 août 1990.
- Arrêté du Président du Conseil Départemental pour une extension de 37 à 39 places dont 2 places temporaires du FH « La Vallée », le 26 juin 2000.
- Arrêté du Président du Conseil Départemental pour un renouvellement d'agrément du FH « La Vallée », le 26 décembre 2016 et ouverture à la mixité dans sa notification.
- Arrêté du Président du Conseil Départemental pour une transformation d'une place temporaire en une place permanente du FH « La Vallée », le 22 mai 2017.

1.2-Valeurs et références

Elles favorisent :

- L'autonomie et le maintien des capacités de la personne par une diversité des prestations.
- L'accueil et le logement dans des modalités d'hébergement différentes (collectif, semi -autonomie-autonomie).
- Le travail dans le cadre de l'ESAT ou en milieu protégé, ou en proposant des activités occupationnelles.
- L'insertion et l'intégration en associant les partenaires.
- L'accompagnement par une diversité des prestations (relationnelles, médicales, sociales, thérapeutiques).
- La garantie des droits fondamentaux, y compris la vie affective et la sexualité.

- L'action familiale en favorisant les liens de coopération, d'informations et d'entraide avec les familles.

Les valeurs associatives déployées au sein du Foyer d'hébergement sont alignées sur les missions de l'association reposent sur des valeurs fondatrices qui se déclinent dans les projets des différents établissements, il s'agit en particulier de :

- **La considération** en reconnaissant le statut d'adulte des personnes, évitant l'infantilisation et favorisant l'expression de son consentement éclairé.
- **La solidarité** entre les résidents, les professionnels, les familles.
- **La citoyenneté** eut égard à la charte des droits et la réforme de la loi 2005.
- **La préservation et le maintien des liens familiaux** en tenant compte de la demande du résident.
- **La tolérance**, il s'agit de respecter la différence et d'utiliser la richesse des points de vue.

1.3-Faits marquants de l'année

Le travail de fond et de restructuration initié depuis fin 2021 s'est poursuivi sur l'année 2024. L'important était de consolider les acquis valorisés en 2023 dans le cadre de l'évaluation HAS.

La consolidation des résultats obtenus dans le cadre de l'évaluation HAS, a pu être accompli par :

- Une mobilisation remarquable de l'ensemble de l'équipe sur toute l'année et à tous les postes de travail,
- Par une solidarité et une constance dans le suivi des différents projets,
- Une implication sans faille de l'ensemble des équipes dans la réalisation des différents objectifs du PAQ
- La qualité de l'écoute et de l'accompagnement des personnes accompagnées et de leurs familles qui ont valorisé l'ensemble de l'action éducative depuis de nombreuses années.

Enfin en cette année 2024, **l'habituelle Fête de Noël a eu lieu avec les résidents du Foyer d'Hébergement Central et des Pavillons et du Foyer de Vie.** Ce moment fut riche en partage et en émotion.

Les actualités diverses du Foyer Central et des Pavillons :

Tout d'abord, la deuxième **réunion des familles** a eu lieu le 27 janvier 2024.

Ce moment de convivialité est très apprécié par les familles. Les familles du Foyer de Vie et du Foyer d'Hébergement ont pu se retrouver autour d'un petit déjeuner et d'une galette des Rois.

Durant cette matinée, riche en échange, les familles ont pu être les témoins de la rétrospective filmée de l'année 2024 et de l'ensemble des réalisations menées à bien par les équipes éducatives ! Les familles ont applaudi les résultats visibles sur les visages épanouis des résidents.

Durant cette réunion, la Direction a partagé avec elles :

- Les informations institutionnelles indispensables à la compréhension de l'évolution de l'établissement, de l'Association mais aussi du secteur médico-social.

- **Les sorties** qui se sont déroulées tout au long de l'année ont été variées, riches et axées sur le modèle inclusif.

Les groupes mensuels d'expression des résidents sont institués depuis septembre 2024. Ils permettent à ces derniers d'exprimer leur souhait. Le travail de préparation et d'organisation est ensuite réalisé par les éducateurs référents pour répondre aux besoins exprimés afin que la parole des résidents soit entendue et respectée.

Tout au long de l'année 2024, les sorties ont été variées, riches et axées sur le modèle inclusif. Elles ont eu lieu la semaine, les week-ends et dans les environs de Maule, Elles ont alterné avec des balades en forêts, des visites de musées, des journées sur Paris, dans la proche banlieue et sur les plages normandes.

La rétrospective vidéo des sorties 2024 présentée lors de la réunion des familles a permis à celles – ci d'être les témoins de l'épanouissement de leurs proches. Les équipes ont été chaleureusement applaudies par les familles présentes.

Enfin deux soirées ont permis aux résidents du Foyer d'Hébergement de profiter d'une virée nocturne sur les derniers mois de 2024 :

- Celle au Lounge Club et celle de la Saint Sylvestre pour terminer l'année 2024 en apothéose. Pour cette dernière sortie de 2024, les résidents ont souhaité se rendre au City Rock de Cergy Pontoise. Ce moment festif est très apprécié des résidents car majoritairement ceux qui profitent de cette sortie sont ceux qui n'ont pas de familles pour les accueillir durant ces fêtes de fin d'année.

Le Foyer d'Hébergement La Vallée a aussi organisé deux transferts à l'étranger :

- Le premier s'est déroulé en Espagne à FUENGIROLA, près de Malaga, première station balnéaire de la Costa Del Sol. Il a eu lieu du 15 au 20 juin 2024. Le soleil ; la chaleur et le séjour tout compris ont permis aux cinq résidents et aux deux éducateurs de profiter de moments privilégiés ensemble.
- Le second a eu lieu en Tunisie, à Hammamet. Il a permis 4 résidents plus complexes et à deux éducateurs de découvrir la Médina, la Kasbah et Nabeul. Les résidents sont revenus enchantés de leur séjour.

Les résidents, selon leur choix, ont pu poursuivre leurs voyages à travers le monde grâce aux séjours adaptés organisés par les équipes éducatives en lien avec le tuteur.

Plus de 20 résidents du Foyer d'Hébergement La Vallée ont découvert Malte, la Guadeloupe, les Baléares, St Malo, le Marais Poitevin ou le Portugal. Les autres ont pu partir en famille grâce à l'aide des éducateurs.

Les partenariats

Certains se sont poursuivis notamment :

- Le cabinet d'infirmier libéraux,
- Le laboratoire Cerballiance de Maule,
- La Pharmacie de la Place Charles de Gaulle à Maule, qui prépare et livre les médicaments dans des piluliers sécurisés.

- Les visites hebdomadaires du mercredi Dr HERMOUET se sont poursuivies en cas de besoin.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec le SSIAD du Méré.

Nous avons renforcé notre partenariat avec La Mésangerie de Maule et plus particulièrement notre lien avec l'Unité Personnes Handicapées Vieillissantes. L'objectif est de développer le parcours de vie des résidents des Foyers du Bois Mesnuls et de permettre aux résidents vieillissants et travailleurs retraités d'intégrer une structure répondant davantage à leur besoin en soins. Ce travail sur les parcours s'inscrit plus globalement dans le parcours de vie car ils peuvent ainsi retrouver d'anciens collègues ou compagnons de vie. La création de ce partenariat a permis à 2 résidents d'intégrer d'UPHV de la Mésangerie depuis 2022. Par ces actions nous avons aussi dynamisé l'activité et participé à la réponse accompagnée pour tous de notre territoire yvelinois. Un troisième résident souhaite intégrer l'EHPAD de la Méangerie afin de se retrouver près de ces anciens compagnons.

Au niveau éducatif, nous avons aussi choisi de poursuivre le partenariat initié en 2024 avec le centre équestre dans notre périmètre : celui des Alluets le Roi.

1.4-Personnes accueillies

Enquête de satisfaction :

Activité des CVS :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décisions collectives sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantit la transmission des informations institutionnelles.

Les CVS des Foyers du Bois Mesnuls sont mutualisés Foyer de Vie La Montagne, Foyer d'Hébergement La Vallée. Le Rapport d'activité du CVS 2024 est en cours de finalisation et démontre le dynamisme des Foyers du Bois Mesnuls.

Sur les Foyers du Bois Mesnuls nous avons, d'un commun accord avec les membres, décidé de réaliser 4 CVS par an. Les thématiques suivantes ont systématiquement été abordées :

- Questions diverses des résidents,
- Informations associatives,
- Point sur les travaux,
- Point sur les arrivées et départs de résidents,
- Point sur les Ressources Humaines,
- Point sur la Santé
- Point sur la qualité : nombre d'événements indésirables sur le trimestre, nombres d'événements indésirables graves sur le trimestre, plaintes et réclamations des résidents, des familles et des tuteurs.

Afin de maîtriser la file active des résidents, les commissions d'admission mixtes FH – FV ont lieu tous les mois en dehors des périodes de vacances estivales et scolaires.

Nous observons toutefois une raréfaction des dossiers de demande d'admission en FH car les travailleurs handicapés préfèrent, pour une majorité, rester chez leurs parents du fait de l'inflation. Mais aussi, dans la mesure du possible, ils souhaitent intégrer un logement seul. Nous avons demandé depuis 2024 une transformation de 4 places de FH en FV afin de pouvoir mieux adapter notre offre de service au parcours de vie des résidents. Cette autorisation nous a été accordée pour le 1^{er} janvier 2025.

Aussi, le Foyer d'Hébergement du Bois Mesnuls travaille depuis 2 ans son image afin de davantage faire connaître la palette d'accueils possibles.

Le foyer d'hébergement est composé d'un foyer central de 22 chambres d'accueil temps plein et d'une chambre d'accueil temporaire. Le foyer d'hébergement central valorise qu'il est en pleine forêt et à 20 minutes de marche du centre bourg de Maule.

Les 16 chambres en villes réparties en 4 logements, accentuent le travail sur l'autonomie et l'intégration d'un logement autonome à moyen terme.

Par cette offre complète nous pouvons mettre en place un accompagnement personnalisé des personnes et travailler l'inclusion et le parcours sur le logement seul.

L'année 2024 a été très dynamique sur le Foyer d'Hébergement La Vallée :

- Un résident des pavillons a pu intégrer un logement autonome à Maule,
- Un autre se prépare activement à intégrer un logement autonome à Maule en 2025,
- Deux autres résidents du foyer central ont intégré les logements en ville
- Une résidente habitant au Foyer Central depuis 2019 à intégrer un des pavillons.
- Un autre résident souffrant de problèmes de santé majeurs a souhaité réintégrer le Foyer Central afin de bénéficier d'une présence H24 de personnel éducatif.

Pathologies des personnes accueillies en 2024 :

Aussi, nous accueillons de nouveaux profils dans pathologies et notamment des personnes atteintes de troubles psychiques et des personnes atteintes de troubles autistiques ce chiffre à plus que doublé passant de 2.70 % à 7.6 %

En 2021, 67 % des résidents étaient porteurs d'une déficience intellectuelle à titre principale, en 2024 ce type de déficience représente 46% de la population accueillie.

Répartition par sexe :

Malgré la mixité instaurée au Foyer d'Hébergement, La Vallée, depuis 2016, nous ne pouvons que constater la difficulté du Foyer d'Hébergement à développer une file active de femme.

Nous avons accueilli une troisième jeune femme sur le Foyer d'Hébergement. Deux sont présentes désormais sur le Foyer d'Hébergement Centrale et une sur les Logements en Ville.

Malgré ce faible taux de présence féminine chacun des résidents est très respectueux.

La bienveillance et la bienveillance de tous nécessitent une vigilance permanente de l'équipe et des interventions des cheffes de service et parfois de la Direction afin de rappeler le règlement de fonctionnement et le contrat de séjour aux usagers quand cela est nécessaire. Chacun doit en effet se sentir respecté et en sécurité dans son lieu de vie.

Répartition par âge :

Deux tendances se distinguent au niveau de la population accueillie sur le Foyer d'hébergement.

La première tendance est le vieillissement des travailleurs et leur accompagnement dans un parcours individualisé de cessation progressive d'activité. Cette mesure est indispensable car la population de plus de 45 ans représente en 2024 un peu plus de 25 % de la population accueillie pour un peu plus de 30% en 2021.

Pour anticiper cette évolution du public accueilli depuis 2022, nous organisons avec l'ESAT de la Mauldre une réunion de parcours par trimestre. La thématique concerne en alternance, le Foyer d'hébergement central et les pavillons. Dans ces réunions de parcours nous anticipons et évoquons tous problèmes d'accompagnement ESAT/ FH. Cette réunion donne lieu systématiquement à un compte rendu déposé sur AGEVAL.

En plus de ces réunions de parcours et pour soutenir l'ESAT par des actions coordonnées, nous détachons un professionnel les mardis et jeudis depuis avril 2024, pour permettre les cessations progressives d'activités pour les personnes vieillissantes en situation de travail.

Un groupe de 6 à 7 résidents est accueilli en journée tous les mardis et un autre groupe tous les jeudis. Plus de la moitié des groupes de résidents vieillissants sont même accueillis les 2 journées complètes du mardi et du jeudi. Enfin, deux autres résidents sont accueillis soit en CAJ soit au SAJH de Magny – les – Hameaux.

La transformation effective au 1^{er} janvier 2025, accordée en 4 places de FV de transition nous permet d'adapter nos moyens et notre fonctionnement à l'évolution des besoins des personnes handicapées vieillissantes. Cette nouvelle offre de service n'est qu'une période de transition entre un FAM ou une MAS si les besoins de santé le nécessitent ou une UPHV de notre territoire si le résident est dans sa 59^{ième} année.

Le travail de partenariat avec l'EHPAD La Mésangerie, nous permet de faire vivre et de développer le parcours de vie entre la fin de la période du travail et l'âge de la retraite pour les résidents accueillis.

Les résidents ont la liberté de choisir un environnement qui convient mieux à leur besoin.

Depuis l'ouverture de l'Unité Personnes Handicapées Vieillissantes (UPHV), deux résidents ont intégré l'UPHV et assurent aussi le lien avec leurs anciens collègues avec lesquels ils ont vécu au Foyer d'hébergement. Ce temps de passage de relais que nous créons et construisons est un soulagement pour les résidents et leurs familles. Ils voient dans l'intégration de l'Unité PHV de La Mésangerie, un lieu qui répond davantage à leurs besoins de personnes âgées.

En 2024, la poursuite des temps d'échanges mensuels avec l'unité PHV et l'EPHAD de La Mésangerie par le biais d'ateliers partagés a concouru au renforcement du lien. Cela permet de préparer deux nouveaux résidents à une intégration à l'UPHV courant 2025. D'ailleurs, un troisième résident de Foyer Central a prévu d'intégrer l'EHPAD de la Mésangerie.

Pour la seconde tendance, un rajeunissement a pu s'opérer sur la tranche d'âge des moins de 29 ans. Nous sommes passés de 18 en 2021 à 30 % de la population accueillie en 2024. Par conséquent nous avons adapté notre accompagnement et nous avons mis en place des activités éducatives favorisant l'autonomie et l'apprentissage à la vie en logement autonome.

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) :

En 2024, 51 % des personnes accompagnées bénéficiaient en mesure de protection d'une tutelle pour 22% en 2024.

28 % de la population accueillie est sous curatelle contre 23% en 2021.

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les activités réalisées sur le Foyer central sont diverses et visent à développer l'inclusion des personnes accueillies.

TABLEAU RAPPORT D'ACTIVITES 2024 FH et Logement en VILLE				
			Nombre de séances	Nombre de résidents
Activités de bien être	snoezelen		23	12 séances pour 1 résident, 12 séances pour 12 résidents
	Relaxation/Sophrologie		9	1 fois par semaine pour un groupe de 5 résidents
	Bar	environ 1 fois par semaine	20	5 à 18
Activité "cuisine"	Apprentissage	2 fois par mois sauf juillet et août	20	groupe de 4 résidents
	Musique et Handicap	2 fois par mois hors vacances scolaires	20	9
Activités fitness	renfo musculaire	1 fois par semaine à l'année	20	8
	piscine	6 séances		5
Médiation	médiation animale	2 fois par mois à l'année		2
Communication	groupe de parole LV	1 fois/mois	15	15
	temps d'échanges FC	environ 1 fois/2 mois		5 sur 2024 avec 18 à 22 résidents
Autres activités extérieures en club	zumba	1 fois par semaine hors vacances scolaires		3
	équitation	2 fois par mois hors vacances scolaires		8
	escalade	2 fois par mois hors vacances scolaires		2
	karaté	1 fois par semaine hors vacances scolaires		1
	aqua-gym en individuel			3 séances pour 1 résident
Sorties ponctuelles	sorties sportives	tournoi de foot en salle		8
		Tournoi Five (foot)		12
		Baptême de plongée		9
		Randonnée avec le FV		9
		Démonstration/Initiation Foot Style		5
	Sorties culturelles	visite ste Chapelle Paris		5
		visite conciergerie Paris		5
		Game week Paris		9
		château Breteuil		5
		Médiathèque		9
		Centre Pompidou		5
		Festival les Z'arts		6
		2 arc de triomphe		5
	Sorties "loisirs"	Passage Paris-Nice		4
		2 boîtes de jour "alors on danse"	7	15
		2 sorties "Bowling"		22
		sorties "cinéma" 1 par mois environ		31
		3 sorties Restaurants		24
		2 marché de noel		10
		Journée et barbecue "base de loisirs"		6
		1 sortie "fête des loges"		14
		1 sortie au Parc Nikito		11
		1 sortie brocante		17
		1 sortie Deauville		13
		1 sortie jeux paralympique		5
		1 sortie cirque		6
		Sortie au Havre (expérience casque virtuel)		4
		Journée Rouen plage		6
		Visite du Parc des Princes		4
		Match Rugby (spectateurs)		5
		Basket à Maule (spectateurs)		6
		Laser Quest		6
		Zoo de Thoiry		9
Fête de la Musique		4		
Paris en transport en commun et bateaux mouches		5		
Paradis Latin		3		
1 sortie théâtre		14		

En 2024, comme évoqué plus haut, deux transferts ont eu lieu a eu lieu avec 2 éducateurs du Foyer d'hébergement.

Pour l'un la destination choisie a été Fuengirola en Espagne du 15 au 20 juin pour 4 résidents accompagné de 2 éducateurs.

Pour le second, la destination choisie était Hammamet du 4 au 9 octobre, pour 4 résidents et 2 éducateurs. Les résidents ont beaucoup apprécié ces moments et ils ont découvert pour certains une autre culture et pris l'avion pour la première fois !

Ils ont exprimé le souhait de poursuivre les transferts en 2025.

Les activités médicales sont supervisées par l'infirmière coordinatrice

Depuis 2022, les choix de la structure ont été de recruter une infirmière coordinatrice afin de répondre aux enjeux du Projet Régional de Santé dont les 4 axes principaux sont :

- Réduire les inégalités territoriales en santé,
- Renforcer le pouvoir d'agir,
- Structurer le parcours de santé
- Améliorer la santé mentale des Franciliens.

Les missions de l'infirmière coordinatrice se sont construites au fil du temps et se sont renforcées. Elles se répartissent de la manière suivante :

- Améliorer la santé mentale des jeunes personnes handicapées. Malgré la pénurie de médecins psychiatres, au Foyer d'Hébergement, tous les résidents qui le nécessitent, sont suivis par un médecin psychiatre. En fonction du niveau de complexité des soins et des situations, les suivis sont effectifs soit par le CMP, soit par un psychiatre de ville. Habituellement, les éducateurs accompagnent les résidents à leurs rendez-vous. Toutefois, ils peuvent être accompagnés par l'IDEC ou par la psychologue, lors de périodes de décompensation.
- Afin de réduire les inégalités en santé des personnes en situation de handicap, le partenariat s'est développé avec la Maison Médicale de Maule. Le Dentiste, Dr BULIGA, la Gynécologue, Dr DOS SANTOS et le Médecin Généraliste, le Dr HERMOUET. Ils reçoivent les résidents quand cela est nécessaire. Les actions de ces professionnels de santé sont renforcées par les partenariats existants avec le laboratoire Cerballiance et la Pharmacie de la Place, comme évoqué plus haut.
- Pour renforcer le pouvoir d'agir des résidents du Foyer d'Hébergement, des liens de pair aidance se sont développés et renforcés avec les résidents du Foyer de vie par le biais des ateliers de pair aidance sur les thèmes suivants :
 - Prévention de la canicule et de la déshydratation,
 - Sensibilisation à l'hygiène bucco dentaire
 - Sensibilisation à l'équilibre alimentaire.

L'ensemble de ces actions a permis de valoriser et de développer le partenariat ville / domicile / hôpital pour éviter les attentes inutiles aux urgences.

Les rendez-vous médicaux

- Accompagnements médicaux/paramédicaux/Imagerie/Hospitalisation/Suivi spécifique :

Nombre de consultations 2024	
Consultations généralistes	60
Psychiatre (ou CMP)	52 + 3 visio
Cardiologie	1
Neurologie	8
Radio/Echo/IRM	9
Mammographie	1
Artériographie	1
ORL	4
Dentiste	24
Urologue	4
Pédicure	12 à 14 résidents 4-5 fois par an (sur le foyer puis au cabinet)
	13 en RDV individuel
Ophthalmologie	7
Endocrinologue	2
Nutritionniste/Diet	4
Podo-orthésiste	1
Orthopédiste	2
Stomatologue	3
Dermatologue	1
Gynécologue	4
Gastro-entérologue	
Anesthésiste	4
Pneumologue	3
Tabacologue	1
Angiologue	1
Andrologue	1
Chirurgien	9
Médecine du sport	1
Médecine physique et de réadaptation	1
Rhumatologue	2
Psychologue Libéral	20
Kinésithérapeute	3 résidents ont une séance par semaine et 2 résident a 2 séances par semaine
	20 en RDV individuel
Psychomotricienne	
Diabétologue	2
Accompagnement Labo	2

Hospitalisations :

- 1 hospitalisation 1 mois pour une cure d'amincissement,
- 1 journée en ambulatoire
- 1 hospitalisation de 1 nuit

Consultation sur site du médecin généraliste :

- 108 consultations réalisées annuellement par le médecin généraliste
- + renouvellement d'ordonnance
- Au total le FH assure 348 RDV médicaux supervisés par l'IDEC.
- Au total l'IDEC supervise plus de 679 RDV médicaux en lien avec les équipes de professionnels des Foyers.

➤ Actions de prévention de l'IDEC 2024

Prévention	Nombre d'interventions
Prévention bucco-dentaire	3 (2 FV et 1FH)
Sensibilisation équilibre alimentaire	2
Prévention canicule	3
VARs	12 résidentes (soit la totalité des femmes présentes au FBM) suivies en gynécologies
Organisation vaccination antigrippale	41 résidents vaccinés
Organisation vaccination Covid	32 résidents vaccinés
Apéro-débat	0
Accompagnements transferts/départs en vacances	22 FV 26 FH

➤ RDV et suivi Psychologue

Entretiens résidents (bureau et téléphones)	57
Entretiens familles (bureau et téléphones)	4
Accompagnement psychiatre	2
VARs (apéros-débats)	0

La Psychologue de l'établissement qui était en poste depuis 2020 a quitté son poste en juin. Le poste a été vacant du mois de juin au mois d'octobre 2024.

Nous avons donc tracé les actions réalisées sur le dernier trimestre 2024.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'actions qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP, alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'actions. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes

QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes, visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'actions, se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées. Nous valorisons ainsi un accompagnement bienveillant. Pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail et validé en CSE du mois de décembre 2024.

Mouvement des personnels : cf. page suivante

**POSTES BUDGETAIRES FOYER HEBERGEMENT VALLEE
2024**

MAJ LE 04/04/2024

			BP Reconduction 2024	Mesures nouvelles proposées 2024	BP FINAL 2024
DIRECTION / ENCADREMENT			NUMERO POSTE EIG		
ROYER	Direction-Pôle-Hébergement	1103	0,50		
LOILLER SOLENNE	Chef de Service	1100	1,00		
Total DIRE					1,50
ADMINISTRATION / GESTION					
VELUT CATHERINE	Secrétaire	1101	0,23	-	
GAZEUX MARIE ROSE	Secrétaire	1099	0,50		
XXXXX CAUCHOIS MARINE	Comptable	1098	0,18		
Total ADM					0,91
SOCIO EDUCATIF					
DOS SANTOS FRANCK	Animateur 1ère catégorie	1111	1,00		
MAKHOLOUF	Moniteur Educateur	1127	1,00		
MAZE	AMP	1119	1,00		
OUAHMAN	AMP	1121	1,00		
HACHEMI	AMP	1118	1,00		
ANDOUARD	Moniteur Educateur	1104	1,00		
LELU	AMP AES	1117	1,00		
BORDELAI	AME EN ATTENTE FORMATION	1115	1,00		
ARMBRUST	Animateur 1ère catégorie	1105	1,00		
GONOT	EDUCATEUR SPECIALITE INTERNAT	1113	0,32		
REMPLACEMENT EDUC	EDUCATEUR SPECIALITE INTERNAT	1295	0,21		
Total EDUC					9,53
SERVICE GENERAUX					
LABARRERE	AMP AES	1116	0,42	- 0,42	
LABARRERE EX SOCK	VEILLEURS NUIT	1131	0,42		
CHAMPENOIS CHRISTELLE	Lingère	1132	0,45		
DORGAN	Agent de service	1134	0,50		
KAYEMBE	VEILLEURS NUIT	1137	0,42		
XXX M SILINI	VEILLEURS NUIT	1138	0,42		
BENYAMINA WAHIBA	VEILLEURS NUIT	1139	0,36	0,06	
SIMON	Agent de service	1142	0,45	- 0,45	
THOMAZEAU LUC	Agent technique	1143	0,50		
REMPLACEMENT AUX VIE	VEILLEURS NUIT	1297	0,51		
REMPLACEMENT SG	SGX	1432	0,25		
RESTAURATION					
BALDE	cuisinier	1140	0,56		
UDDIN	cuisinier	1141	0,21		
Total SGX					4,66
PARAMEDICAL					
LALLAU	Psychologue	1345	0,25		
CASPAR	Infirmière	1348	0,25		
Total PARAM					0,50
SOCIAL					
FUCHE	Assistante sociale	1126	0,64		
Total PARAM					0,64
			18,55	- 0,81	17,74

Au niveau du service Direction/ encadrement :

La cheffe de service du Foyer d'Hébergement a été confirmée dans sa prise de poste. Son expérience d'éducatrice spécialisée et de coordinatrice au PCPE sont des atouts indéniables dans le travail accompli sur la fluidification des parcours de vie des personnes accompagnées. En fin d'année 2024, elle a obtenu sa VAE CAFERUIS à Buc. Comme souligné plus haut, le reste de l'équipe éducative est resté stable et aucun départ n'a été à déplorer. L'équipe du foyer d'hébergement en dehors d'un départ à l'initiative de l'employer pour un éducateur.

L'équipe de nuit a terminé sa transformation de 5 salariés à 0.42 ETP. Nous avons choisi de favoriser la stabilité et la sécurité et 4 personnes sont passées à mi-temps sur le FV et mi-temps sur le FH.

L'équipe des service généraux a terminé, elle aussi, sa mutation. Une professionnelle fixe intervient sur le FV, La Montagne, les prestations entretien des locaux communs et externalisation partielle de la lingerie ont remplacés les départs.

Depuis 2022, nous travaillons en étroite collaboration avec l'ESAT de La Mauldre et l'ESAT des Clayes. Les objectifs de ce partenariat sont les suivants :

- Offrir une vision positive du parcours de vie des personnes handicapées par l'intervention des travailleurs des ESAT sur les Foyers,
- Dynamiser l'équipe de ménage des foyers et favoriser l'intégration des travailleurs handicapés au monde du travail en entreprise,
- Renforcer l'articulation entre les foyers du Bois Mesnuls et les ESAT pour développer les Mises à Disposition de travailleurs handicapés dans le domaine de l'entretien des locaux.

Le poste de Maîtresse de Maison créée en 2022 permet de soutenir ce partenariat. La Maitresse de Maison soutenue par la cadre responsable de l'entretien des locaux assure le lien avec l'ESAT de La Mauldre et le suivi des travailleurs handicapés.

Elles veillent à la bonne exécution du contrat signé entre l'établissement et l'ESAT. La Maitresse de Maison réalise aussi une évaluation mensuelle des prestations de ménage pour l'ensemble des foyers. Elle accompagne aussi les résidents dans l'autonomie d'entretien sur leurs logements en ville mais aussi sur le Foyer d'Hébergement Centrale concernant l'entretien de leur chambre et l'apprentissage des techniques d'entretien de leur lieu de vie. Ces ateliers sont très appréciés des résidents car ils développent leurs compétences, leur autonomie et gagnent en confiance en eux.

Concernant l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, un livret d'accueil du salarié et un projet de tutorat ont été mis en place en 2024, il est soutenu par le respect de la procédure d'accueil créée par le Siège. Les objectifs sont de sécuriser l'accueil et la période d'essai pour les nouveaux embauchés au niveau des foyers du Bois Mesnuls. Tout nouvel arrivé dans l'équipe éducative de jour comme de nuit réalise deux journées en doublon avec les éducateurs coordinateurs. Cela permet de soutenir la prise de poste dans la découverte du DUI Imago, AGEVAL. Ce temps permet aussi aux nouveaux arrivants de prendre connaissance des principales procédures : La Plan Bleu, la Sécurité Incendie, La Bienveillance, Les Urgences Médicales.

Des points sont réalisés avec les éducateurs coordinateurs sur les avancées et les points de blocages tous les 15 jours lors des deux premiers mois de la prise de poste. En effet, à la fin de la première quinzaine un point avec la cheffe de service est réalisé conformément à la procédure recrutement mise en place par le Siège.

Plan de formation :

Le Plan de Formation a nécessité de répondre aux orientations stratégiques du Siège ainsi qu'aux besoins de développement des compétences des professionnels et notamment l'accueil de nouveaux publics. En plus des formations réalisées en intra, la création de l'organisme de formation Hestia assure une véritable plus value sur la prise en main des logiciels métiers pour les nouveaux arrivants.

2	1	Educateurs sp. CDS et DEC, offre H.S	Référents Benhailance + Certificat ANOR	PDC		Présentiel	23 et 30 janvier	SEMPEN		3		
9	1	Educateurs sp. ME, AES et AS	Gestion de l'agressivité	PDC		Présentiel	4, 7 et 8 février 2023	AYMARA		12		
8	2	Educateurs sp. ME, AES et AS + Administratif	Formation Inogo	subvention ESM		Présentiel	2 par trimestre. Sessions pour les administratifs + 1 pour les encadrement	de janvier à décembre 2024. 2 semaines par trimestre	Evolucore	20		
10	3	Professionnels de l'établissement remis à niveau	AGEVAL	PDC		FOAD	4 demi-journées sur 2023		Intro HESTIA 70	10		
		M. CORRELLIN	FO Educateur spécialité	PDC		Présentiel	11/09/2023	31/07/2024	Buc Resource	1		
11	3	M. HICHEM	Formation ME	PDC		Présentiel	01/01/2024		Buc Resource	1		
12		M. DROUJ	Formation AES	PDC		Présentiel	03/10/2023	01/11/2024	Buc Resource	1		
Nbre d'actions										7	Nbre salariés	48

Enfin, un deuxième volet du Plan de Développement des compétences des Foyers du Bois Mesnuls a permis de favoriser la mise en sécurité de l'établissement par les professionnels pour les résidents.

Formation établissement / sécurité de l'établissement												
N°	Intitulé de l'action (M, AE et AS) Niveau des bénéficiaires	Maître de l'action	Projet (D.A. et/ou de police publique) N° de projet	Financement	Modalité	Début	Fin	AAC	Méthode	Titre	Financement par le fond dédié 2023	N°
13	Groupe EB plus polyvalentes	Formation sécurité incendie EP Type I en 2 blocs	Budget EB 448		Présentiel	sept-déc 2024		CR				7
14	Groupe EB plus polyvalentes	IT	Budget EB 448		Présentiel	oct 24		LeCela Blanche				14
15	Groupe EB plus polyvalentes	M.117	Budget EB 448		Présentiel	07-avr-24		LeCela Blanche				7
16	M.142 (test type incendie de nuit CP)	Contrôle incendie	M.142 (test type incendie de nuit CP)		Présentiel	01/10/2023	01/10/2024	CPR formation				10
	Groupe EB polyvalentes	Formation hygiène générale des locaux	Budget EB 448		Présentiel	sept 24		Groupe Hestia				11
	Formation de maintenance	Formation électrique	Budget EB 448		présentiel	sept 24		AFV 11		1 ou 2 personnes		7h
17	Groupe EB plus polyvalentes	Formation de sécurité	Budget EB 448		Présentiel	10/10/2023		LeCela Blanche				7h
TOTAL FO EB											50	

Les deux exercices inopinés Risque Incendie se sont poursuivis de jour et de nuit. Des préconisations ont émané de ces deux exercices.

Il est convenu de poursuivre ces actions de formation inopinées dans les années à venir pour développer les réflexes des professionnels et permettre aux résidents de développer des compétences dans la gestion de ces situations.

En bilan, le personnel poursuit sa montée en compétence sur AGEVAL et IMAGO grâce à l'utilisation de la subvention ESSMS numérique.

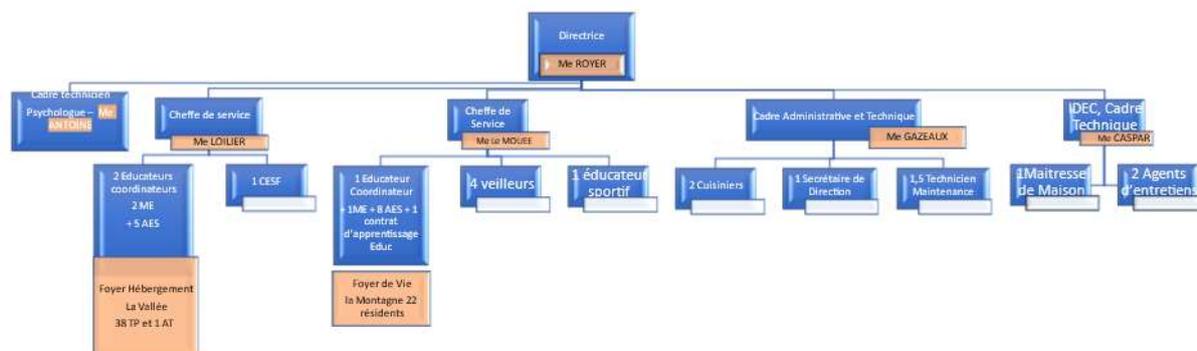
Des groupes de niveau novices/ experts et des temps de questions/réponses ont permis en trois années aux équipes de s'approprier les outils numériques déployés par le Siège. Ces outils maîtrisés par l'ensemble de l'équipe, centralisent les informations et permettent de faire gagner un temps précieux aux équipes

En bilan, il faut aussi noter que 100 % du personnel a été formé sur AGEVAL et IMAGO. Le bénéfice de la subvention ESSMS a permis tout au long de l'année 2024 de réaliser tous les 2 mois, des actions de formation assurant une prise en main du logiciel métier. Ces outils maîtrisés par l'ensemble de l'équipe centralisent les informations et font gagner un temps précieux aux équipes.

Changement d'organigramme :

Le changement d'organigramme avait été initié en septembre 2022. Le recrutement de la nouvelle cheffe de service du FH a consolidé ce dernier.

Pôle Hébergement Yvelines Nord NOVEMBRE 2024



Politique QVCT : Résultat de l'enquête, politique QVCT

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche car ces axes sont des supports à une politique managériale orientée vers la bienveillance.

Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie et Conditions de Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'actions visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP. Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'améliorations. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques de maltraitance.

La politique de bientraitance initiée par le Siège favorise la qualité de vie au travail des salariés. Par voie de ricochet, la qualité de vie et les conditions de travail bienveillantes favorisent un accompagnement bientraitant pour les résidents. La volonté de donner du sens est soutenue par la mise en place, après deux années de recherche, du Groupe Analyse de Pratiques FH. Tous les salariés du FH sont fortement incités à y participer et les services supports éducatifs interviennent une fois sur l'équipe du FH et une fois sur l'équipe du FV. L'objectif est de développer la transversalité et la vision croisée de l'accompagnement. Cette dynamique sera poursuivie sur 2024 car cela permet de co-construire un accompagnement quotidien porteur de sens et de diminuer le risque de conflit par des erreurs de communication.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissements, soutenus par la Responsable Qualité, garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...). En 2024, au vu des échéances, 11 COPIL qualité/ HAS ont eu lieu sans aucune annulation.

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Les groupes de travail hebdomadaire qualité ont été mis en place sur les Foyers du Bois Mesnuls de 16H00 à 18H00 tous les mardis, de janvier 2024 jusqu'au 19 décembre 2024. Ces groupes de travail ont eu pour objectifs de travailler à la création des procédures dans un objectif de co-construction et de perlaboration entre pairs. Ils seront poursuivis en 2024 au rythme de deux par mois.

Les Réunions institutionnelles sont l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement qui permettent de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les informations ascendantes et descendantes si cela est nécessaire.

En 2024, 4 Réunions Institutionnelles ont eu lieu, 1 chaque trimestre.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

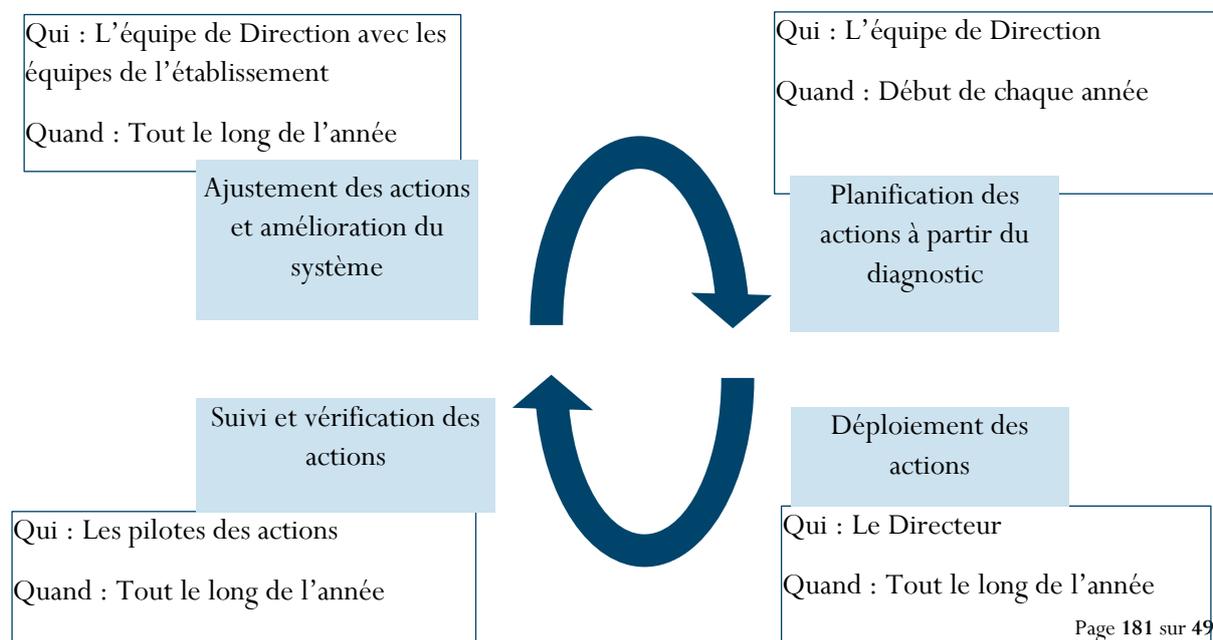
De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaires
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques, inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	8

Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<ul style="list-style-type: none"> • Achat de meubles ergonomiques • Achats de matériels professionnels sur les services généraux • Changement du parc informatique à plus de 80 % • Mise en place du groupe d'analyse des pratiques.
--	--	---

Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement		
	Nombre de séance / an	7		
Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS	
	Nombre de séance/an	20	0	
Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunions de services	Groupes de travail	Réunions institutionnelles
	Nombre de séance/an	52	22	4
Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupes de parole		CVS
	Nombre de séance/an	1 par mois en moyenne		4 à chaque CVS

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Alexandra TANCHOUX Pierre SOUCHET	19 – 20 septembre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Modalité de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mars 2024 • 30 juin 2024 • 31 octobre 2024 Audit internet RH et DUI réalisés par la Directrice au mois d'Août tous les ans depuis 2023.
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement pour l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre Association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

Les Foyers du Bois Mesnuls ont décidé de renforcer leur politique de Bientraitance en se dotant de 3 référents Bientraitance dont 2 sont certifiées AFNOR.

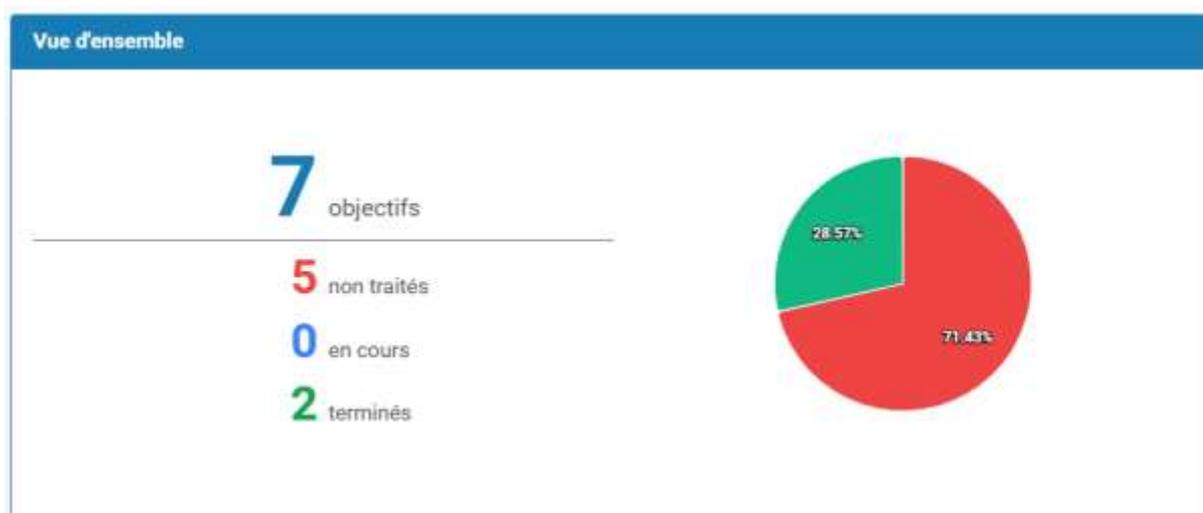


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Depuis 2022, l'équipe est entrée dans cette dynamique de management de la qualité impulsée par le Siège mais relayée par la Direction d'établissement.

La mise à jour procédures traitées en 2024, tient compte de la programmation quinquennale mais aussi des urgences survenues dans l'établissement et des conclusions des RETEX.

Dates & heures	Procédures	Groupe de travail
9 et 16 janvier 16h30 – 18h	Réactualisation procédure incendie + fin procédure transfert	Franck, Thierry, Nathalie A, Mme Loilier, Nathalie T, Widade, Mme La Mouée
6 février 16H30 – 18H00	Finalisation procédure incendie	Franck, Thierry, Nathalie A, Mme Loilier, Nathalie T, Pauline Gauttier, Mme La Mouée, Mme Royer
27 février et 12 mars 16H30 – 18H00	Réactualisation procédure admission	Mme Royer, Mme Loilier, Franck, Thierry, Frédérique, Mme Le Mouée, Nathalie T, Pauline
19 mars 16H30 – 18H00	Procédure TIAC	Mme Loilier, Franck, Thierry, Frédérique, Mme Le Mouée, Nathalie T, Julie D Pascale, Yousra
2 et 30 avril 16H30 – 18H00	Réactualisation procédure circuit du médicament + réactualisation fausses routes	Mme Loilier, Franck, Thierry, Nadeira, Mme Le Mouée, Nathalie T, Julie D Pascale, Yousra
21 et 28 mai 16H30 – 18H00	Procédure gestion de l'argent de poche et des objets de valeurs	Mme Loilier, Franck, Thierry, Nicolas, Mme Le Mouée, Nathalie T, Julie C, Chahinaze
11 et 25 juin – 2 et 09 juillet 16H30 – 18H00	Livret d'accueil des nouveaux salariés	Mme Loilier, Franck, Thierry, Zakarya, Mme Le Mouée, Nathalie T, Mathilde Widade

17 septembre 16H30 – 18H00	Fiche de poste Educateur(trice) coordinateur(trice)	Mme Loilier, Franck, Thierry, Mme Le Mouée, Nathalie T
24 septembre 16H30 – 18H00	Finalisation du livret d'accueil des nouveaux salariés	Mme Loilier, Franck, Thierry, Mme Le Mouée, Nathalie T, Mathilde
8 et 15 octobre 16H30 – 18H00	Procédure des repas au quotidien	Mme Loilier, Franck, Thierry, Fouzia, Mme Le Mouée, Nathalie T, Nicole, Rougiatou, Pascale, Patricia
5 et 26 novembre 16H30 – 18H00	Contrat de séjour	Mme Loilier, Franck, Thierry, Cédric, Mme Royer, Mme Le Mouée, Nathalie T, Pauline Fuche
3 et 10 décembre 16H30 – 18H00	Différentes procédures médicales (fausses routes, crise d'épilepsie, chutes/traumatismes, arrêt cardio-respiratoire, hémorragie/maux de tête, gastro/déshydratation, brûlure...)	Mme Loilier, Franck, Thierry, Nathalie A, Mme Le Mouée, Nathalie T, Pascale

		Liste procédures existantes au sein de l'établissement	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028		
1. Accompagnement des personnes	1.1 Admissions et sorties des personnes accompagnées	1.1.1 Procédure d'admission	25/11/2022							Année de validation	
		1.2.1 Liste nominative par chambre	28/09/2022							Année de révision	
	1.3 Accompagnement fin de vie & décès des personnes accompagnées	1.3.3 Accompagnement des personnes en fin de vie		27/03/2023							
		1.4 Vie sociale & activités des personnes accompagnées	1.4.1 Procédure Le projet personnalisé		21/06/2023						
	1.7 Accompagnement au soin, pramédical - thérapeutique des personnes accompagnée	1.7.1 Procédure dossier de liaison d'urgence			19/06/2023						
		1.7.2 Circuit du médicament		29/12/2022							
		1.7.3 Protocole soins - fausse route = Action de formation		11/10/2022							
	1.7.10 Procédure refus de soins			19/06/2023							
2. Droits des personnes	2.3 Prévention et signalement de la maltraitance & des EI	2.3.4 Procédure gestion de la violence et de l'agressivité		01/06/2023							
	2.6 Fondamentaux et libertés individuelles	2.6.1 Accompagnement à la vie affective et sexuelle		04/08/2023							
2.6.2 Protocole restrictions liberté aller et venir				06/07/2023							
3. Organisation et logistique	3.1 Continuité de l'accompagnement	3.1.3 Plan de continuité de l'activité	22/12/2022								
		3.1.4 Plan bleu	22/12/2023								
		3.1.4 Procédure canicule	27/06/2022	27/06/2023							
	3.3 Nettoyage des locaux, du linge et des équipements	3.3 Procédure entretien des locaux et des équipements			11/07/2023						
		3.3 Procédure gestion des réfrigérateurs à usage infirmier			11/07/2023						
		3.3 Procédure gestion des réfrigérateurs des résidents			11/07/2023						
		3.3 Procédure traitement du linge			11/07/2023						
3.6 Surveillance de nuit	3.6 Organisation des veilles de nuit FV			24/06/2023	01/01/2024						
	3.6 Organisation des veilles de nuit FH			24/06/2023	01/01/2024						
4. Processus support et réglementation	4.5 Sécurité et conformité	4.5.2.1 Procédure incendie	06/02/2022		janv-24						
		4.5.7 Suivi des maintenances		04/08/2023							

Axes forts	Axes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> Régularité des groupes de travail, Instance de production Validation des procédures en COPIL Qualité Implication des équipes Dépôt systématique sur AGEVAL Information des procédures produites en réunions d'équipes 	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité d'assurer un suivi et une implication quotidienne pour faire vivre ces procédures Impérieuse nécessité de travailler un sujet à la fois afin de permettre aux équipes de voir rapidement le résultat.

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

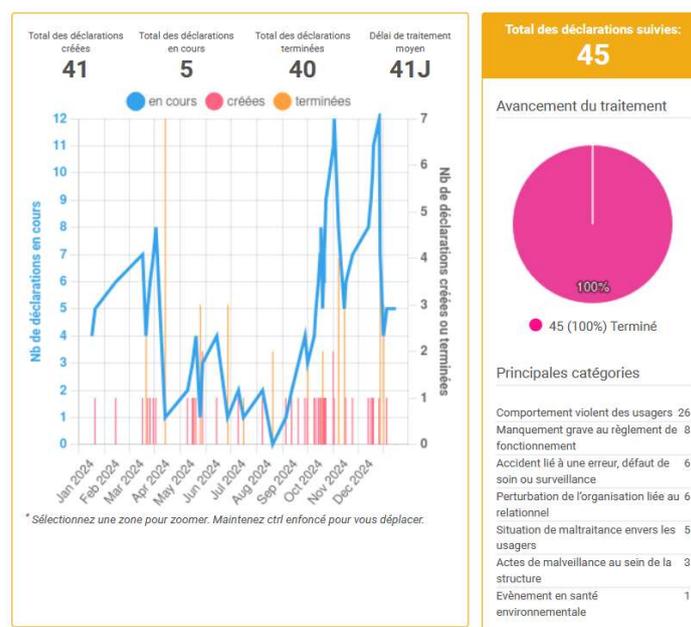
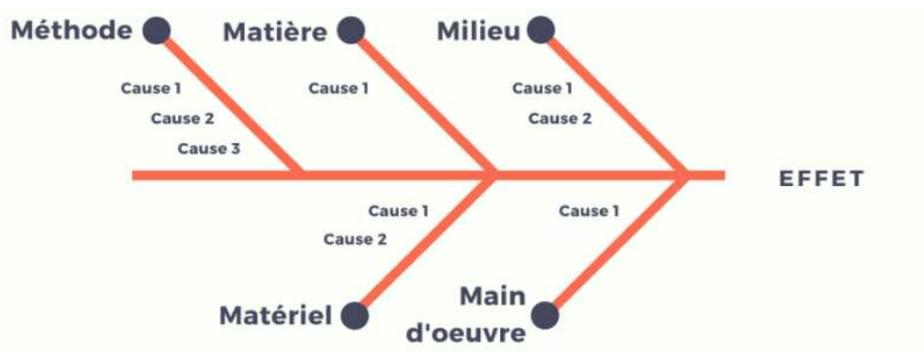


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

La sensibilisation des équipes à la déclaration des événements indésirables et l'intégration par acculturation du management par la qualité prend beaucoup de temps. Il faut savoir donner aux équipes l'envie d'y participer.

Aux Foyers des Bois Mesnuls, la Direction a choisi de mettre en place des RETEX suite à certains EI. Cela permet de développer une vision positive de la qualité.

Comme en 2024, les RETEX se sont inspirés du diagramme d'Ishikawa, de la résolution de problèmes.



Graphique du suivi des événements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaires
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	2	Chacune des plaintes et réclamations a donné lieu à un entretien avec le résident et à une réponse écrite de la part de la direction.
Taux de dysfonctionnements relatifs à la sécurisation du circuit du médicament	1	RETEX mis en place et amélioration de la procédure circuit du médicament. Les salariés ne donnent les médicaments qu'une fois l'évaluation à la distribution réalisée et validée par l'IDEC. Cette évaluation est réalisée tous les ans. Les vacataires ne donnent pas les traitements

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaires
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2025	Création en septembre 2024
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2025	Création en septembre 2024
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2025	28 juin 2024

violence au bénéfice des personnes accompagnées			
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	13 novembre 2024	13 novembre 2024

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expériences et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés et qui peut expliquer en partie, le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Pour conclure cette année 2024, nous pouvons constater que l'établissement Foyers du Bois Mesnuls et particulièrement le Foyer d'Hébergement La Vallée, est pleinement engagé dans une culture de bientraitance à tous les niveaux. Le management par la qualité de l'accompagnement des personnes, oriente les décisions et les actions dans les différents domaines du pilotage institutionnel.

Les fondamentaux de cette culture de la qualité ont été posés et permettent par un cadre institutionnel clair de répondre aux enjeux du territoire, aux besoins des personnes accompagnées tout en renforçant leur pouvoir d'agir. Les objectifs suivis par l'ensemble des acteurs institutionnels restent de donner une véritable liberté de choix, de poursuivre l'accompagnement à l'autonomie grâce à un projet d'accueil et d'accompagnement individualisé centré sur les compétences de la personne.

Pour répondre à ces enjeux, les professionnels sont valorisés et ils s'inscrivent dans cette culture de la bientraitance par un système d'aller et retour entre le penser et l'agir. La parole des professionnels est respectée et valorisée, la prise de recul est encouragée et accompagnée.

Ces différents atouts permettent d'envisager sereinement les projets à venir sur le Foyer d'Hébergement.

Aurélie ROYER
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER DE VIE CAMILLE CLAUDEL (FINESS 780018172)

7/9 rue Camille Claudel, 78450 VILLEPREUX

Directeur : Nicolas BLONDEAU

Fiche d'identifié du Foyer de Vie Camille Claudel :

- Création en 2003
- Effectif : 56 + 5 (semi-internat) places
- Nombre de professionnels : 48.30 ETP

Habilitation :

Arrêté n° CM/2021-PESMS-290 du 29 décembre 2021 définit la capacité d'accueil du FV de la manière suivante :

- 56 places d'hébergement en foyer de vie destinées à accompagner des adultes déficients intellectuels et/ou psychiques avec ou sans troubles associés, âgés de plus 40 ans.
- 5 places de semi-internat.
- FINESS : 78 001 817 2
- Nombre de jours d'ouverture : 365

1.2-Valeurs et références

L'association Hestia78 incarne les valeurs suivantes :

- Les résidents dans les établissements qu'elle gère doivent toujours être considérés comme des adultes.
- Les modes de vie ne sont pas uniformes pour tous, certains recherchant la vie de groupe, d'autres des temps plus personnels.
- Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir aller le plus loin possible dans leur développement personnel et leur autonomie.
- Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de tous leurs droits de citoyens.
- Les dimensions affectives, spirituelles, sexuelles..., doivent pouvoir s'exprimer dans le respect des choix, des orientations et des convictions individuelles, tout en respectant l'autre, son intimité et son entourage.

Les valeurs qui guident l'action des professionnels et inscrites au projet d'établissement de Camille Claudel sont :

- L'autodétermination de la personne accompagnée doit guider son projet de vie/Projet Personnalisé.
- Le respect inconditionnel de la charte des droits et libertés.

- « L'adaptation permanente » des pratiques professionnelles aux différents modes de vie qui ne sont pas uniformes pour tous, certains recherchent la vie de groupe, d'autres des temps plus personnels.
- Le quotidien ne se limite pas aux seuls loisirs, il doit y avoir des temps d'accompagnements, des temps personnels, des temps de vacances.
- Des pratiques professionnelles tournées vers l'extérieur dans un but inclusif et d'ouverture vers le droits communs et la citoyenneté.
- Respect de la vie privée, de l'intimité de chacun dans ses dimensions affectives, spirituelles, sexuelles ... dans le respect de la vie collective.
- Des pratiques professionnelles bienveillantes et une vigilance permanente à l'égard des situations de maltraitance.
- Le droit à mourir dans la dignité

1.3-Faits marquants de l'année

Actualités de l'établissement :

➤ Situation RH :

La mise en place d'outils numérique (M'staff), l'investissement dans les formations en apprentissage et/ou de professionnalisation, ainsi qu'une forte politique de formation dans notre PDC a permis « une relative » stabilisation des effectifs en 2024.

En fin d'année nos postes vacants étaient de 1.5 ETP. Nous retrouvons des standards proches de ceux que nous connaissions avant le COVID. Cependant, le nombre et la fréquence des candidatures de professionnels pour combler les ETP vacants, demeurent bien en dessous des candidatures que nous recevions avant 2020.

Mais l'embellie de cette année a permis le recrutement d'une psychologue et d'un éducateur sportif. Ces deux postes étaient restés vacants depuis plus de 2 ans !

Malgré la relative stabilité des effectifs, les hausses des situations médicales complexes sur le FV viennent mettre en tension l'activité éducative des équipes

➤ Impact sur l'activité :

Malgré la relative stabilité des effectifs, les hausses des situations médicales complexes sur le FV vient mettre en difficulté l'accompagnement. En effet, les effets du vieillissement sont aujourd'hui une réalité concrète de l'établissement. Il fut une période où nous pouvions adressés au Fam de CC les situations qui évolués progressivement offrant aux résidents une forme de relais d'accompagnement tout en conservant un même environnement. Aujourd'hui les effectifs des deux établissements ont vieilli.

Nous devons faire des réorientations. 2 orientations ont pu être faites vers des EPHAD en 2024 attestant d'une progression dans les pratiques professionnelles. Sachant que chaque réorientation se fait en concertation avec la personne, son représentant légal et une évaluation de ses besoins par les équipes du FV. Pour mémoire, notre PE jusqu'à sa MAJ 2023 prévoyait un accompagnement jusqu'à la fin de vie.

Le FV formule de gros espoirs pour le prochain CPOM afin que ces difficultés soient entendues. Un rebasage financier est nécessaire pour faire face à l'évolution de son activité. Des ETP supplémentaires devront être envisagés.

Pour terminer cette brève introduction, nous ne pouvons pas évoquer cette année sans parler de l'augmentation exponentielle des problématiques médicales, lié en partie à l'augmentation de la moyenne d'âge mais aussi à l'absence totale de possibilité d'orientation de nos résidents sur des établissements adaptés conformément à l'évolution des pathologies et aux recommandations du CD.

Le contenu de cet ERRD témoigne de l'intensité de l'année avec des moyens plus que réduits dans le domaine de l'accompagnement médical. Il serait fort mal venu, voire imprudent de conclure que nous pouvons poursuivre nos actions avec la même intensité. Chaque professionnel a dû payer un lourd tribut pour maintenir une vigilance active concernant le suivi des résidents. Quand on observe aujourd'hui la volonté des pouvoirs publics à vouloir contrôler les établissements pour prévenir et/ou agir sur les actes de maltraitance, le directeur du Foyer de vie qu'un risque majeur de maltraitance institutionnel est le sous-effectif !

Les professionnels qui sont restés au Foyer de vie, ont témoigné de leur fort engagement. Mais à quel prix ? Le poids des oubliés du Ségur et le statut quo de la convention collective unique pèsent lourds...

➤ Nouveaux partenariats :

Convention charte Handigynéco.

Nous avons conventionné depuis 2019 avec une sage-femme pour lancer une démarche Handigynéco. Cette année nous avons finalisé ce sujet par la signature d'une convention avec Handigynéco Ile de France.

Ce partenariat vient seller notre engagement sur ce volet de la santé des femmes en situation de handicap qui demeure un accompagnement complexe.

Une nouvelle convention avec une officine :

Après le retrait de notre officine « historique » nous avons été contraints de trouver un nouveau partenariat qui s'est lui aussi interrompu après une année de collaboration pour des raisons identiques, soit un manque de personnel dédié.

Nous nous sommes donc lancés à la recherche d'une 3^e-ème officine, et nous avons conventionner avec une nouvelle officine en aout 2024. Cette collaboration s'est immédiatement très mal engagée. La relation de confiance ne s'est jamais instaurée avec le nouveau pharmacien qui n'ait jamais parvenu à tenir ses engagements en termes de fiabilité. Nous avons donc dénoncé une nouvelle fois la convention et les relations avec cette officine se sont tendues. Nous avons été contraints de faire attester par un huissier, des fautes répétées de livraison et le non-respect des prescriptions.

A ce jour nos avocats respectifs se sont saisis du dossier pour voir si un arrangement est envisageable.

En parallèle, de nouvelles démarches ont été engagé pour conventionner avec une nouvelle pharmacie. Cette fois-ci nous sommes parvenus à démarcher une officine de taille importante qui a un service entier dédié à la PDA. Une nouvelle convention sera signée à compter du 11/01/2025. Un changement dans notre procédure de distribution de médicament est à prévoir en raison du changement de mode de PDA (Fin du blister Pili home pour évoluer vers les sachets doses).

Transferts :

L'activité d'établissement a aussi été marquée par le nombre de transferts organisés. En effet, 9 transferts ont pu être réalisés tout au long de cette année 2024. Ces séjours ont été financés grâce aux réserves fléchées pour le CPOM 202-2025. L'établissement disposait de réserves pour le FV et le FAM. L'organisation des transferts est souvent transversale. Elle concerne aussi bien les équipes que les résidents et permet « une dynamique d'établissement ».

1.4-Personnes accueillies

La résidence Camille Claudel accueille des adultes atteints de déficience intellectuelle légère ou moyenne avec ou sans troubles associés.

Le foyer Camille Claudel accompagne des personnes avec un handicap mental et/ou psychique, âgées de plus de 40 ans¹ et/ou reconnues inaptes au travail et les aide à franchir avec sérénité les différentes étapes de leur vie. L'établissement est susceptible de les accueillir jusqu'au terme de leur existence avec toutes les mutations et les accompagnements que cela implique.

Cette mission n'exclue pas les réorientations potentielles des résidents, dès lors que le projet de départ est travaillé avec la personne accueillie et son représentant légal.

L'autorisation de l'établissement² précise, que les personnes accueillies sont obligatoirement âgées de 40 ans ou plus et ne pas avoir de pathologie médicale nécessitant une prise en charge et/ou la présence d'un personnel médical ou paramédical permanent. Afin de répondre aux besoins du plus grand nombre et à la politique du « zéro sans solution » le Conseil départemental accorde des dérogations concernant l'âge des résidents.

Le public accueilli désigne « des personnes en situation de handicap adultes, à l'autonomie réduite, ne pouvant pas travailler mais qui pour autant ne nécessitent pas de surveillance et de soins constants comme dans une MAS ». L'expression « foyer de vie » insiste sur l'importance qui doit être donnée au maintien d'une dynamique collective et individuelle ; mais renvoie aussi à la mise en place d'activité.³ »

Lorsque nous évoquons dans ce projet d'établissement du foyer de Vie « la personne accompagnée », « la personne accueillie », « le résident », ces expressions désignent avant tout un **citoyen Français** ou tout étranger bénéficiant du droit de résider en France. Ils jouissent tous de droits civils et politiques, au sein d'un établissement Laïque, démocratique et possèdent des droits et des devoirs.

Mais il faut aussi faire des précisions terminologique et sémantique, « la personne est entendue au sens large et vise la personne elle-même, son représentant légal, les titulaires de l'autorité parentale »⁴.

Les 56 personnes hébergées sont réparties sur différentes maisons de la façon suivante :

- Maison Prévert : 20 places
- Maison Rodin : 25 places
- Maison Matisse : 11 places
- Pôle activité : 5 places en semi-internat

¹ Ce critère d'âge figure sur l'autorisation de l'établissement de 2017 mais n'est plus opposable dans le cadre d'une demande d'admission

² Autorisation du 04/01/17 et Arrêté du 26/12/16

³ Guide du secteur social et médico-social, M Jaeger, 10-ème édition, DUNOD, P 155.

⁴ Référentiel évaluation de la qualité ESSMS, HAS, 08/03/22, P7

Enquête de satisfaction des personnes accompagnées :

La dernière enquête de satisfaction date de 2023. Le calendrier commun de tous les établissements hestia78 conformément à la réglementation impose une enquête tous les deux ans. La prochaine enquête de satisfaction est prévue pour 2025.

Les résultats de cette enquête sont présentés aux personnes accompagnées en CVS et aux salariés en réunion institutionnelle.

Activité des CVS :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles. L'activité du CVS a été marquée en 2024 par 2 faits significatifs :

- Le nouveau décret concernant le fonctionnement et l'organisation des CVS. Nous avons cherché à sensibiliser les élus à l'élargissement des missions du CVS.
- Un salarié (AS) a été en arrêt plusieurs mois cette année. L'assistante sociale a un rôle prépondérant pour faire vivre cette instance. Son absence a eu une incidence sur la tenue des élections notamment sur celles qui concernent les représentants des familles.

3 CVS dont 1 extraordinaire ont eu lieu en 2024

➤ 22 mars :

- Validation du CR du dernier CVS (novembre 2023)
- Présentation du document concernant la fusion avec l'association DELOS APEI 78
- Modification sur le règlement de fonctionnement du CVS et futures élections de représentants
- Investissements (Travaux du FAM/Parking/Equipement panneaux photovoltaïques en cours)
- Point sur les ressources humaines (recrutement)
- Fête de l'été
- La nouvelle salle snoezelen
- Questions résidents

➤ 5 juillet 2023 :

- Validation du CR du 22 mars 2024
- Elections juin 2024 : résultats + élection du Président
- Modification loi CVS
- Données médicales et orientations
- Questions des résidents

➤ 6 décembre 2024 :

- Validation du CR du dernier CVS (juin 2024)
- Pharmacie
- La charte des invités
- Un état des effectifs de Camille Claudel
- La fête de Noël
- Les panneaux solaires
- Inter CVS : dispositif départemental + questionnaire
- Information sur les fuites toiture des bâtiments (réfectoire, MATISSE, BREL, Bureau chef de service à l'administratif)
- Suivis médicaux
- Questions des résidents

Nous rappelons aux lecteurs attentifs que l'instance du CVS du foyer de vie Camille Claudel est destiné à des personnes déficientes et malades psychiques vieillissantes. Si l'établissement, la direction font tous les efforts pour inclure l'ensemble des élus dans les débats et enjeux de l'établissement, quel que soit leur degré de complexité, il est important de comprendre que les facultés cognitives des résidents peuvent minorer leur aptitude à percevoir les enjeux.

Pathologies des personnes accueillies en 2024 (ANAP) :

➤ Répartition en fonction des types de déficiences principales observées

Catégorie	FV en %
Déficiences intellectuelles	42.86
Troubles du psychisme	28.57
Déficiences métaboliques, viscérale et nutritionnelles	1.79
Cérébro-lésions	26.78

➤ Répartition en fonction des types de déficiences secondaires observées

Catégorie	FV en %
Déficiences intellectuelles	55.36
Autisme et autres TED	0
Troubles du psychisme	32.14
Troubles du langage et des apprentissages	67.86
Déficiences auditives	7.14
Déficiences visuelles	21.43
Déficiences motrices	16.07
Déficiences métaboliques, viscérale et nutritionnelles	21.43
Cérébro-lésions	1.79
Troubles du comportement et de la communication (TCC)	69.64
Autres types de déficiences	0
Polyhandicap	16.07

Tous les chiffres présentés sont calculés à partir des effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2024 soit 59 personnes.

➤ Répartition par sexe

39 hommes	20 femmes
-----------	-----------

➤ Répartition par âge

40-44 ans	1
45-49 ans	4
50-54 ans	5
55-59 ans	11
60-74 ans	34
75-84 ans	4

Moyenne d'âge : 61.8 ans

➤ Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) nbre totale de personne accompagnée dans l'année

Tutelles	41
Curatelles simples	2
Curatelles renforcées	13
Habilitation familiale	1
Sans mesure de protection	2

Durée moyenne de séjour/d'accompagnement :

Durée du séjour pour les personnes sorties définitivement : 12, 2 ans

➤ Personnes accompagnées en 2024

Provenance	Nombre
Provenant du domicile ou milieu ordinaire	20
Provenant d'un établissement de santé	2
Provenant d'un établissement médicosocial	37
Dont la provenance n'est pas connue	0
Nb de personnes accompagnées dans l'effectif au 31/12 hors AT	59

Le nombre de personnes accompagnées ressortissantes du département des Yvelines : 49

Le nombre de personnes accompagnées non ressortissantes du département des Yvelines : 10

➤ Entrées et sorties de l'établissement en 2024

Motifs des sorties	Nombre
Décès	1
Hospitalisation	0
Retour à domicile	1
Réorientations vers un autre établissement médico-social	4
Destination inconnue	0

Une admission en interne a eu lieu : Passage d'un résident du semi-internat à l'internat.

Une admission sur l'externat le 13 mai 2024, dont la sortie s'est produite sur la même année, le 23 décembre 2024. Il s'agit d'une femme de 53 ans qui vivait au domicile de ses parents dans les Yvelines.

Trois admissions sur le Foyer de vie en internat :

- Un homme de 66 ans, vivant auparavant dans l'un des foyers d'hébergement de l'association Hestia78, a été admis le 3 juin 2024
- Un homme de 63 ans, vivant auparavant dans l'un des foyers d'hébergement de l'association Hestia78, a été admis le 1^{er} octobre 2024
- Une femme de 45 ans, vivant auparavant en foyer d'hébergement a été admise le 17 décembre 2024

L'accompagnement socio-éducatif (Assistante sociale), documents administratifs...

Nombre d'entretiens réalisés	
Famille	10
Résidents	12
Tuteurs associatifs ou privés	2
Préadmission et/ou visites	14
Partenaires extérieurs	1

Administratif	
Renouvellement et réorientations MDPH	15
Via trajectoire, traitement des dossiers	Via trajectoire : 60 Dossier papier : 40
Démarches CAF	6
Démarches transports	8
Convocation au tribunal	4
Suivi des ressources des résidents	1
Vérification des jours de présence pour facturation	12

Dossiers traités pour admission/réorientation	5
Renouvellement carte d'identité	5

Depuis 2021, les personnes sous tutelle peuvent faire les démarches de renouvellement de carte d'identité seules si elles ont la capacité de signer. Le tuteur doit fournir une attestation précisant qu'il est informé de la démarche de son protégé.

- Activité Assistante sociale (les données regroupent les deux établissements FV et FAM)

Participations aux réunions de l'assistante sociale

Projets personnalisés : 2

L'assistante sociale ne participe pas à l'ensemble des réunions de projet de par leur nombre important (81) et leur superposition entre services. L'assistante sociale y participe à la demande des équipes ou si elle juge elle-même qu'elle a des informations à apporter au PP.

Démarches administratives de l'AS :

Nombre de renouvellement MDPH /AS (avec aide) : 20 (renouvellements + admissions + AT + réorientation).

L'assistante sociale vient en renfort des familles et des tuteurs pour effectuer les démarches auprès de la MDPH et du Conseil Départemental. Elle est l'interlocutrice privilégiée et est chargée de coordonner la réception des différents documents (dossier médical + bilan éducatif) et parfois de constituer entièrement le dossier lorsque les familles vieillissantes sont en difficultés.

Elle est responsable du suivi des échéances pour le renouvellement des mesures. Elle dispose d'un calendrier partagé sur le logiciel métier avec le service médical et les équipes éducatives afin d'anticiper au mieux les échéances.

Elle est chargée du processus d'admission et de réaliser les demandes MDPH et aide sociale pour les accueils temporaires du FAM conjointement avec les tuteurs.

Traitement des dossiers sur Via Trajectoire

60 dossiers ont été traités sur VIA TRAJECOIRE, allant du refus, à une éventuelle admission, ou une prise de contact pour visite de l'établissement.

Démarches CAF (suivi des allocations logement + constitution dossiers) :

L'assistante sociale suit tous les deux mois en lien avec la comptable la réception des allocations logement pour le foyer de vie et le FAM (versement direct au foyer). Si non versement ou tout autre problème, elle contacte la CAF pour régulariser les situations.

A chaque admission, elle remplit l'attestation et le dossier CAF pour la mise en route des ALS avec le tuteur. En 2024, 5 dossiers d'ALS ont été fait.

En septembre de chaque année, l'assistante sociale déclare les loyers de chaque résident sur le site de la CAF afin de calculer au plus juste les ALS auxquelles ils peuvent prétendre.

Transports (améthyste ou PAM)

Plusieurs résidents ont des forfaits améthyste qu'il faut renouveler tous les ans (constitution de dossier).

Des nouveaux dossiers pour une mise en place du PAM ont été créés cette année afin de permettre à ces résidents de retourner à leur domicile en autonomie, sans la présence d'un parent souvent vieillissant ou de pouvoir se rendre en autonomie à des rendez-vous.

Suite à l'évolution du service PAM, certains dossiers ont dû être mis à jour.

Suivi ressources résidents

A chaque début d'année, il est demandé aux tuteurs de fournir les ressources des résidents permettant le calcul de la contribution.

L'assistante sociale est chargée de réceptionner ces ressources, les vérifier et les transmettre en comptabilité.

Peu de familles se sentent concernées par cette demande, et de nombreuses relances doivent être faites pour obtenir la totalité des documents demandés.

Au cours de l'année, elle doit en informer la comptabilité si changement de ressources (départ retraite, modification du type de ressource...).

Tableau mensuel pour le département (facturation, vérifications jours de présence + ressources)

Depuis 2022, ce n'est plus tous les 3 mois mais bien tous les mois que la comptable doit remplir un tableau permettant la facturation au département dans le cadre du CPOM.

Ce tableau est fait conjointement avec l'assistante sociale pour l'ensemble du foyer. Elle vérifie la concordance entre les jours de présence et les ressources transmises.

Vérification des jours de présence avec la secrétaire

Ils sont faits tous les mois avec la secrétaire de l'établissement.

Admission / réorientation

- Nombre de dossier d'admission traités : **100**
- Rendez-vous pour réorientation : **2** (plusieurs demandes dans des établissements sont en cours et en attente de réponse)
- Nombre de réorientation effective : **4**

L'assistante sociale réceptionne tous les dossiers admission, les vérifie et les traite jusqu'au processus de refus ou d'admission, conjointement avec les chefs de service.

Plusieurs résidents du FAM et du FV sont en cours de réorientation vers une MAS, EPHAD ou FAM PHV.

Des rendez-vous ont eu lieu pour des inscriptions sur liste d'attente.

L'assistante sociale est chargée de suivre les formalités liées au décès des résidents en lien avec les familles/tuteurs (courriers, classement du dossier, contact notaires pour dettes + mobiliers à disposition, transmission des factures non réglées etc...).

Autres / divers

- Renouvellement carte identité : 5

Pour les résidents sous curatelle, l'assistante sociale les accompagne dans les démarches de renouvellement de carte d'identité (prise de RDV mairie, constitution dossier).

Depuis peu, pour les personnes sous tutelle, peuvent être accompagnées par l'assistante sociale concernant leur démarche de renouvellement de CNI avec une attestation du tuteur.

- Convocation tribunal : mesure de protection : 5

Certains résidents sont convoqués au tribunal d'instance pour renouveler la mesure de protection ou pour une mise sous protection si ce n'est pas déjà le cas. L'assistante sociale s'occupe de ces démarches en accompagnant le résident à cette convocation ou également en prenant les RVD avec les médecins experts pour le certificat médical à fournir au dossier pour le renouvellement de la mesure.

En 2024, plusieurs mesures de protection ont dû être renouvelées. Certains accompagnements au tribunal ont été fait par l'assistante sociale ou les éducateurs, d'autres par des familles.

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les temps d'accompagnement sur les différentes maisons de l'établissement (Prévert, Rodin et Matisse)

2024	Prévert – Rodin – Matisse 56 résidents	Externat 5 externes	Total
Accompagnement à la toilette et soins d'hygiène	17 803 actes	0	17 803 actes
Accompagnements achats divers ⁵	421 sorties	0	421 sorties
Repas et repas accompagnés ⁶	5H/jour	1H15/jour	-
Distribution des traitements	2H/jour	0	-
Rendez-vous psychiatres	301 RDV	0	301 RDV
Relations tuteurs/familles ⁷	288 RDV	11 RDV	299 RDV
Temps d'écoute ou individuels	4H/j	1H/j	-

⁵ Calcul : moyenne de 2 heures/résidents/mois

⁶ Calcul : moyenne de 1H45-2H00/repas (petit déjeuner, déjeuner et dîner)

⁷ Calcul : 2 heures/mois/résident

Nombre de projets personnalisés PP réalisés	51	5	56
Nombre de co-évaluations	38	5	43
Temps de préparation PP	4H/PP/résident	3H/PP/résident	-

Au fil des années les accompagnements des résidents dans les actes de la vie quotidienne augmentent au regard du vieillissement du public. Le tableau ci-dessus témoigne du temps « moyen » nécessaire pour réaliser les accompagnements quotidiens sur le foyer de vie Camille Claudel. L'hétérogénéité du handicap et l'évolution des pathologies de certains résidents, notamment en raison de l'augmentation de l'âge moyen, mobilisent de plus en plus les équipes pour des accompagnements spécifiques.

L'accompagnement des résidents dans le vieillissement

- L'Adaptation de l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne face au vieillissement des résidents

Les différents rapports d'activités précédents ont illustré un accompagnement plus prononcé dans les actes de la vie quotidienne au regard du vieillissement des résidents, c'est aussi le cas pour l'année 2024. Malheureusement, nous ne pouvons en aucun cas stopper le processus inéluctable du vieillissement malgré la mise en place d'un cadre d'intervention préventif. Nous pouvons dire sans équivoque que le vieillissement des résidents s'est pleinement installé dans nos services.

L'évolution des pathologies et l'hétérogénéité du handicap impliquent une adaptation constante des professionnels. Le tableau ci-dessus témoigne des besoins des résidents, nous notons 17 803 actes. Les accompagnements dans les actes de la vie quotidienne s'effectuent pour la majeure partie des résidents en quasi-totalité : déshabillage, douche, shampoing, essuyage, rasage, brossage des dents, habillage. En outre, nous encourageons les résidents à maintenir leur autonomie à travers ce qu'ils savent faire, tout en respectant ce qu'ils veulent faire.

Certains accompagnements à la toilette ou dans les soins ont nécessité l'intervention de partenaires extérieurs, tels que le SSIAD pour 4 résidents.

- L'orientation des résidents vers des établissements plus adaptés

Au regard du vieillissement et de l'augmentation des besoins des résidents notamment sur le plan médical, l'établissement est donc dans l'obligation de réorienter certains résidents vers des établissements plus adaptés en EHPAD, en Unité PHV, FAM... Dix résidents sont concernés, dont un où la réorientation est extrêmement urgente.

Les projets d'orientations sont préparés avec bienveillance par une commission mise en place depuis 2023 à partir notamment des projets personnalisés et de l'évaluation des observations de l'équipe pluridisciplinaire. Des dossiers uniques d'admission ont été réalisés mais sont restés sans réponses ou refusés. Deux résidents ont refusé la réorientation après des entretiens de préadmission et visite de l'établissement d'accueil. Pour 2024, nous notons la réorientation d'un résident en EHPAD et deux résidents en FAM.

Les accompagnements à la toilette dans le respect de l'autonomie du résident

On constate un accompagnement plus important des équipes pour les accompagnements à la toilette et au niveau des soins d'hygiène pour un total de 17 803 actes. Les accompagnements diffèrent en fonction de l'autonomie de la personne :

- En cas de faible autonomie du résident, l'accompagnement à l'hygiène est assuré en quasi-totalité (déshabillage, douche, shampoing, essuyage, rasage, habillage, ...),
- En cas d'autonomie « moyenne » l'accompagnement à l'hygiène nécessite la présence d'un professionnel qui oriente et vérifie la réalisation des gestes du quotidien,
- En cas d'autonomie « plus importante » le résident effectue seul la démarche, même si une aide ponctuelle peut être proposée ou réalisée à la demande du résident. Un rappel du planning des douches ou des soins est réalisé pour certains résidents,
- Des accompagnements à la toilette en journée.

Certains accompagnements à la toilette ou dans les soins ont nécessité l'intervention de partenaires extérieurs, tels que le SSIAD pour 3 résidents.

Les temps d'écoute des résidents : la parole est donnée aux résidents

La participation des résidents est toujours recherchée pour toutes les actions en lien avec l'organisation de la vie du foyer. Un travail en concertation avec les résidents est mené soit de façon formelle en faisant appel aux instances comme la réunion des résidents, le comité des fêtes, la commission menus, C.V.S... soit de façon informelle lors des temps du repas, du goûter, les bureaux de l'ensemble de l'établissement sont ouverts pour accueillir la parole du résident ...

Les réunions résidents sont des moments d'échanges sur la vie quotidienne du foyer, sur les activités de loisirs, mais aussi pour réguler les difficultés de la vie en collectivité où l'accent est mis sur le « **Bien vivre ensemble** ». Les réunions s'organisent une à trois fois par mois en fonction des Maisons.

Tableau récapitulatif des réunions résidents

Organisations des réunions Les maisons	Fréquence des réunions résidents	Nombre de réunions résidents réalisé
Maison Rodin	Le mardi tous les 15 jours	23
Maison Prévert	Une fois par semaine le lundi	24
Maison Matisse	Tous les 15 jours	15
L'externat, accueil de jour	Une fois par mois	10
Nombre total de réunions résidents réalisé sur l'année 2024		72 réunions

Les résidents se sont appropriés ces temps d'écoute et y trouvent du sens dans leur quotidien.

Un temps d'écoute individuel est assuré par les équipes pour comprendre les besoins des résidents et les rassurer dans les moments de doutes, d'angoisses et d'inquiétudes liées à la pathologie ou aux événements du quotidien. Pour certains résidents, ce temps est inscrit dans leur Projet Personnalisé avec une temporalité hebdomadaire.

Depuis août 2022, l'absence d'une psychologue mobilise davantage les équipes sur ce versant de l'accompagnement. Pour pallier cette absence, nous nous sommes orientés vers des suivis psychologiques en extérieur pour répondre aux besoins de certains résidents.

Les rendez-vous auprès des professionnels pour parler de sa santé mentale

Les rendez-vous auprès des psychiatres (le psychiatre en libéral qui intervient au foyer) ont augmenté au regard de l'évolution des pathologies de certains résidents et des troubles du comportement, 36 résidents sont concernés au Foyer de vie. Les suivis dans les Centre Médico-Psychologique (CMP) sont plus fréquents, 11 résidents sont concernés au FV. Un résident assure seul ses rendez-vous avec un psychiatre libéral.

➤ Intervention de la psychologue

Depuis mai 2024, le recrutement d'une psychologue (poste vacant depuis août 2022) a contribué à répondre aux besoins des résidents en matière de soutien psychologique et de faciliter la compréhension des professionnels face à des pathologies complexes et/ou des troubles du comportement des résidents. Sa collaboration au sein de l'équipe pluridisciplinaire a eu un impact positif sur la prise en charge des résidents. Ses interventions se situent à plusieurs niveaux :

Concernant les résidents :

- Supervise les actions sur la thématique « Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle (VARS), dont l'objectif est de renforcer les compétences des professionnels pour mieux accompagner et sensibiliser les personnes en situation de handicap,
- Entretiens individuels avec les résidents, l'évaluation des besoins psychologiques des résidents, impliquant une compréhension approfondie de la manière dont le handicap affecte la personne dans ses dimensions émotionnelles, cognitives et sociales,
- Participation ponctuelle en réunion résidents pour leur permettre de s'exprimer et d'assurer une bonne compréhension des informations transmises,
- Le recueil des directives anticipées.

Concernant l'équipe éducative :

- Interventions lors des réunions d'équipe pour un étayage clinique. Identification des problématiques les plus fréquemment rencontrées (anxiété, dépression, comportements difficiles) et les axes de travail mis en place pour y répondre. (Collaboration avec les partenaires et le réseau).
- Interventions dans les réunions de projet personnalisés,
- Prise en compte des transmissions des équipes pour aider à trouver des solutions. Faire le lien avec les observations des équipes éducatives et d'assurer une collaboration avec les autres professionnels en santé mentale extérieurs (les psychiatres, psychologues, médecin...).
- Intervention pour expliquer l'évolution des pathologies notamment liée au vieillissement ;

Concernant les familles : L'activité du psychologue s'étend également au réseau familial et social de la personne handicapée. Ils aident les familles à mieux comprendre la situation des résidents.

➤ Intervention des professionnels en santé mentale : les rendez-vous auprès des psychiatres

Les rendez-vous auprès des psychiatres se poursuivent pour répondre aux besoins des résidents et à l'évolution de leurs pathologies, 36 résidents sont concernés. Nous faisons face à des situations complexes et à des troubles du comportement plus prononcés. Nous notons 301 RDV pour 2024.

Tableau récapitulatif des rendez-vous des résidents

Les maisons Le type de prise en charge	Maison Rodin	Maison Prévert	Maison Matisse	Externat accueil de jour	Total
Nombre de résidents concernés par des RDV par un psychiatre intervenant au sein du Foyer	13	6	4	0	23
Nombre de résidents concernés par des RDV en Centre Médico-Psychologique (CMP)	1	9	2	0	12
Nbre de résidents concernés par des RDV chez un psychiatre libéral	1	0	0	0	1
Total des résidents concernés					36

Les relations avec les tuteurs, les familles

Pour l'année 2024, le constat est similaire à l'année 2023. Sur le plan des relations avec les organismes titulaires, les échanges ont été moins importants que l'an dernier pour les rendez-vous physiques. La collaboration s'est effectuée principalement par mail/courriers en raison des difficultés de recrutement du personnel dans ces établissements. Cette situation a entraîné des conséquences sur le suivi des dossiers des résidents, impactant sur la validation de certains budgets prévisionnels et des réponses tardives à des demandes.

Les relations avec les familles sont favorisées malgré le vieillissement et l'éloignement géographique des familles. Une réunion a été organisée en mars 2024. Le PowerPoint présenté aux familles a été envoyé à l'ensemble des familles à l'issue de cette réunion afin que les familles absentes puissent bénéficier des mêmes informations.

Nous encourageons les familles « dépassées » par la gestion administrative de leur proche de passer le relais en direction des organismes tutélares. Cette situation implique un travail en amont auprès des familles. Elles restent réticentes à ce changement.

Nous notons que deux résidents ne bénéficient pas de mesures de protection juridique mais que deux ont pu l'obtenir en 2024. Un résident du service externat a demandé à changer de tutrice pour insatisfaction de l'accompagnement.

La réalisation des Projets Personnalisés (PP) au cœur de l'accompagnement des résidents

Les projets personnalisés et Co-évaluation ont été réalisés pour l'ensemble des Maisons Matisse, Prévert, Rodin pour un total de 61 PP au regard du calendrier de présentation des PP. Les différents avenants au contrat de séjour ont également été signés. Nous poursuivrons notre engagement sur la mise en place d'actions pour promouvoir une culture de bientraitance.

Le pôle activité

➤ Le service :

Pour faciliter la gestion, la mise en place, et le suivi des activités, le Pôle activité bénéficie d'une coordinatrice, d'une monitrice éducatrice et d'un éducateur sportif. Il accueille aussi en journée, 5 personnes en semi-internat

➤ Le semi-internat :

Bien que rattaché aux foyers de vie, l'externat est un service à part entière.

Il a pour objectif principal d'être une passerelle pour les usagers qui visent, à plus ou moins long terme, de rejoindre un foyer collectif. L'accueil en semi-internat offre, par le biais d'activités, un relais aux familles qui ont à charge leurs enfants. Une étroite collaboration avec les familles et les services d'aide à la personne est nécessaire pour la réalisation des projets de vie de chacun des externes.

Sexe	Âge	Admission	Mesure de protection	Lieu de vie	Présence par semaine	Départ de l'externat
Homme	53	03/09/13	Tutelle	Parents	3 jours	-
Femme	45	16/08/22	Tutelle	Parents	5 jours	-
Homme	62	25/11/19	Curatelle	Son domicile	4 jours	02/05/2024
Homme	67	17/10/17	Tutelle	Son domicile	5 jours	-
Femme	53	13/05/2024	Curatelle renforcée	Parents	3 jours	23/12/2024
Homme	64	01/03/22	Curatelle renforcée	Parents	3 jours	-

Pour favoriser une dynamique et une intégration dans l'ensemble du foyer, les externes participent aux activités transversales.

Pour favoriser le maintien à domicile, le personnel de l'externat réalise des accompagnements qui dépasse les missions du service. Il arrive fréquemment de prendre le relai des tuteurs ou des services sociaux. Chaque résident participe à l'élaboration de son projet. Ils sont travaillés en étroite collaboration avec les tuteurs/curateurs et/ou la famille en fonction de la demande de l'intéressé.

➤ Des activités, des sorties, des transferts :

Que les activités soient internes, externes, sportives, de loisirs ou culturelles, elles permettent l'épanouissement et l'entretien des capacités physiques, intellectuelles et affectives de chacun des résidents. Elles sont un instrument de lien social, d'échange et de dialogue. Elles rythment le quotidien, apportent du bien être aux résidents tout en leur laissant du temps libre. La stimulation physique et cognitive permet de ralentir les effets du vieillissement des personnes accueillies au sein de l'établissement.

➤ Des activités en transversalité :

Les activités sont planifiées sur une année scolaire et concernent l'ensemble des résidents des 3 foyers de vie, du foyer médicalisé et du semi-internat. Certaines d'entre elles nécessitent la présence de prestataires ou de partenaires externes.

➤ Des activités sportives :

La présence d'un éducateur sportif au sein de la structure permet de proposer des activités adaptées et variées. Les temps sportifs se déroulent en interne mais aussi à l'extérieur dans des structures adaptées (gymnase, parcours sportifs, piscine ...) ou dans d'autres établissement du médico-social.

Le poste a été pourvu en fin d'année 2024. Avant cette embauche, les activités sportives ont été reprises par plusieurs éducateurs ayant une appétence pour le sport.

- Des activités proposées par personnel éducatif :

Les activités sont mises en place suite à la validation d'un projet. Elles sont planifiées à l'année et sont soumises à un bilan annuel. Ce sont des activités variées et adaptées au public.

- Des prestataires :

Certaines activités nécessitent la présence d'un professionnel comme pour la musique, les arts plastiques, le chant... Chaque prestataire est soumis à une convention annuelle et une rémunération mensuelle calculée par le nombre de séances effectuées. Les activités sont réalisées sur site ou à l'extérieur de la structure.

- Des partenaires associatifs :

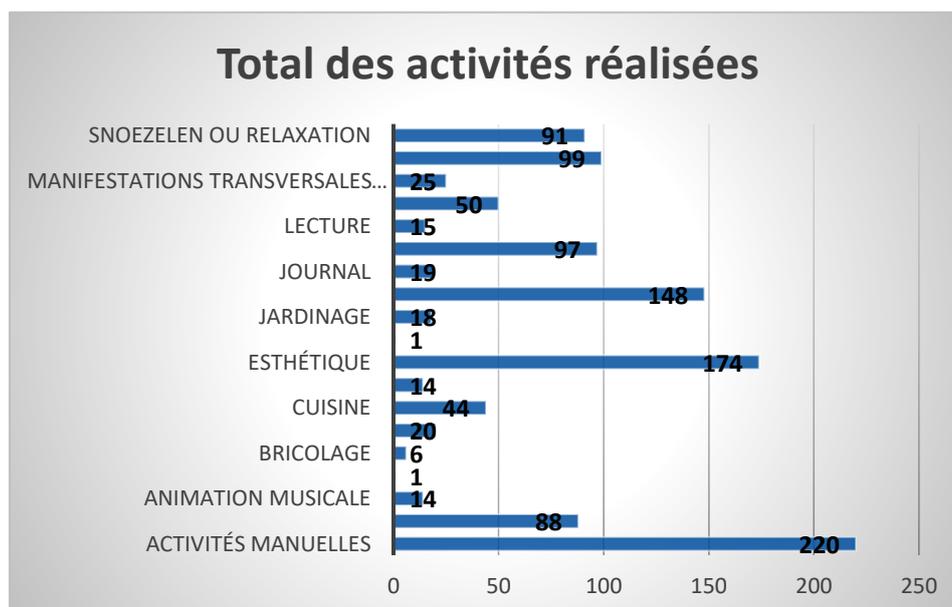
Nous travaillons également avec différents partenaires pour l'organisation de manifestations, de journées ou de week-ends occupationnels.

Les Bouchons de l'espoir, nous permettent de financer tout ou partie de certaines activités sportives par le biais de subventions.

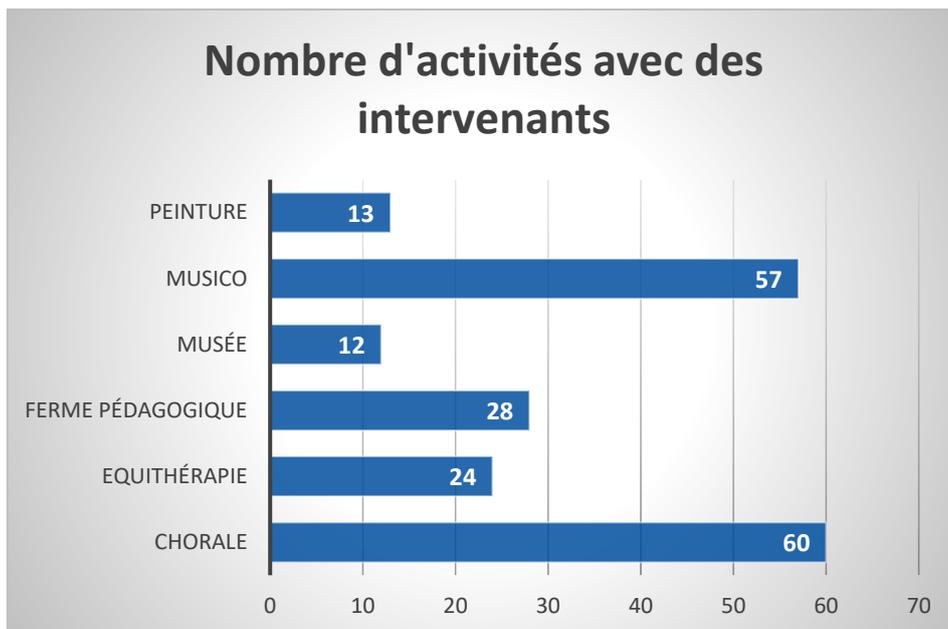
- **Bilan des activités sur l'année :**

Extraction des données à partir du logiciel IMAGO - Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

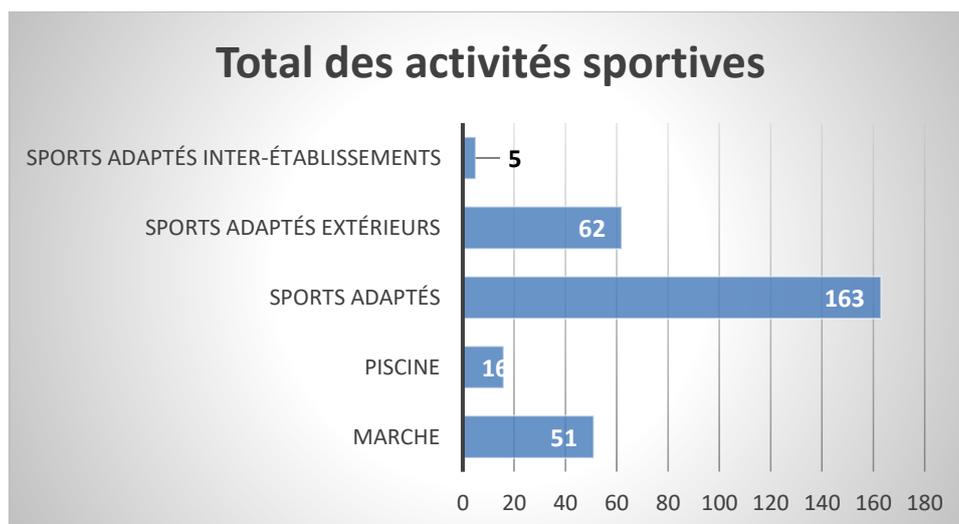
Le foyer dispose de tout un panel d'activités transversales. Proposées et encadrées par les éducateurs, elles sont ouvertes à tous les résidents qui souhaitent s'y inscrire.



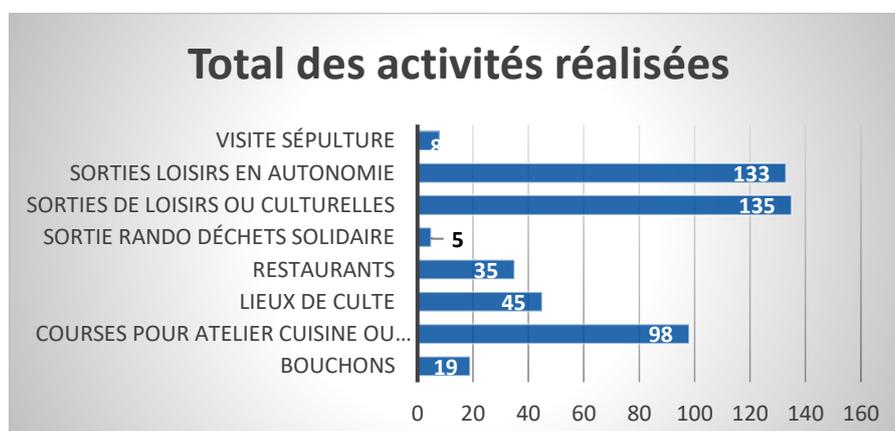
Des activités avec des intervenants : essentielles pour que les résidents côtoient et pratiquent des activités avec d'autres personnes.



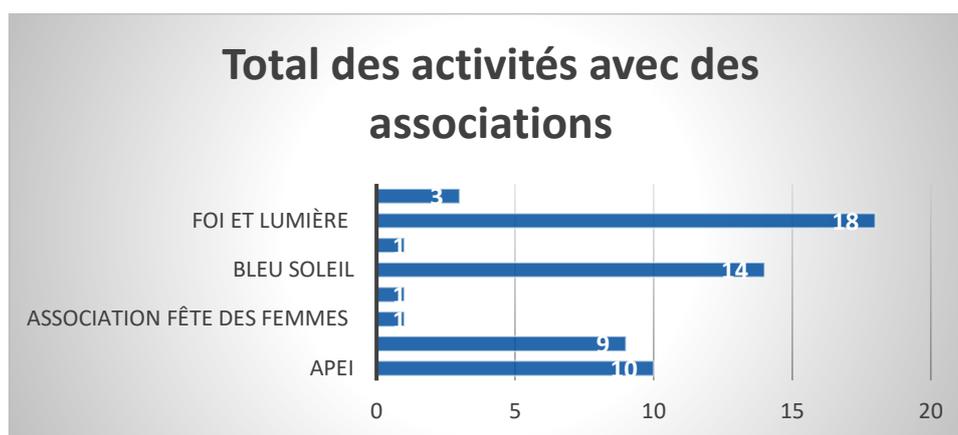
Des activités sportives : très perturbées par l'absence d'éducateur sportif sur une bonne partie de l'année 2024, mais avec des équipes éducatives qui proposent et encadrent des séances sportives.



Des sorties de loisir ou culturelles :



Des sorties avec des associations :



➤ **Comparatif des activités et sorties sur 5 ans :**

	2020	2021	2022	2023	2024
Activités	1437	1083	1273	1311	1635
Sorties	148	218	600	322	592
Transfert	1	1	3	5	8

➤ **Bilans des projets proposés en 2024 :**

Sensibilisation au handicap

Nous effectuons une sensibilisation au handicap auprès des jeunes dans les divers établissements scolaires à travers la rando-déchets et le tri des bouchons.

Fresques de saisons

Une fresque décorative extérieure a été finalisée au cours de l'année 2024 par les Résidents avec un intervenant extérieur du Musée Maurice Denis, et sera inaugurée au cours de l'année 2025.

Des transferts pour ceux qui ne partent pas en séjours adaptés :

Pour l'année 2024, un budget exceptionnel a permis d'organiser 8 transferts pour les résidents qui ne partent pas ou peu en vacances.

Lez' Arts Festival

Le premier rassemblement autour des arts réalisé par les résidents a eu lieu début de l'année 2024 faisant intervenir plusieurs établissements extérieurs à l'établissement.

Alors on danse

Deux évènements en 2024 proposant un temps de rencontre autour de la danse, invitant différents établissements d'Hestia et hors association.

Le Petit Prince – enregistrement audio et vidéo

L'aboutissement d'un projet du Petit Prince avec l'investissement de différents résidents sous la forme d'un montage vidéo avec la voix des résidents.

➤ Bilan :

Les équipes éducatives étant plus stables, les activités sont pérennes ainsi que les sorties proposées. En cette année 2024, les bouchons de l'espoir ont financé les licences de ping-pong au gymnase Mimoun, les séances de piscine et équithérapie, des activités sportives adaptées tournées vers l'extérieur.

Malgré une mobilisation importante de l'équipe du pôle activités auprès des différentes écoles de la commune, une forte diminution des bouchons en plastique est constatée, ce qui pourrait freiner le financement des différentes activités sportives proposées aux résidents.

➤ Projets pour 2025 :

- Vernissage des productions d'œuvres artistiques faites par les résidents auprès de la salle d'exposition de la maison des Arts.
- Redynamiser le sport avec de nouveaux partenariats sportifs auprès d'associations, de clubs sportifs ou d'événements sportifs (Cityzenday, Olympiades du vivre ensemble, Kiwanisport).
- Continuité à la sensibilisation des professionnels de l'établissement aux bienfaits des activités auprès des résidents tout au long de l'année.
- Participation à la prochaine date de l'évènement Alors on danse en septembre 2025.
- Reprogrammer un nouveau Lez'Arts Festival en développant de nouveaux partenariats.
- Continuer de proposer des transferts aux résidents partant peu ou pas en vacances.

Bilan interventions médicales

Interventions médicales et/ou paramédicales	Nombre de rendez-vous	
	2023	2024
Médecins généralistes	271	225
Médecins spécialisés	230	170
Psychiatres	188	204
Dentistes	128	113
Ophthalmologistes	40	54
Kinésithérapeutes	1224	1690
Radios + examens	88	78
Orthophonistes	335	444
Pédicures	670	341
Actes infirmiers libéraux	2560	2893
Actes infirmiers internes	1235	1682
Sage-femmes	12	8
Psychologues	39	56
SSIAD	555	1005
HAD	93	70
Total	7668	8133

Hospitalisations	2023	2024
Hospitalisations programmées	4	11
Hospitalisations en psychiatrie	3	11
Hospitalisations générales	12	21
Total	19	43

- Le nombre actes médicaux moyen / résidents en 2023 (pour 56 résidents) = 137 **actes/an.**
- Le nombre actes médicaux moyen / résidents en 2024 (pour 56 résidents) = 149 **actes/an.**

Nous pouvons constater lors de l'année 2024 que le travail de prévention s'est poursuivi, démontré par un grand nombre de consultation spécialistes, dentistes, ophtalmologue, sage-femme.

Nous pouvons néanmoins noter une forte augmentation du nombre de soins infirmiers (environs 700 actes de plus cette année) du au vieillissement de nos résidents.

Le temps infirmier quotidien ne permettant pas de couvrir tous les soins nécessaires, et foyer de vie n'ayant pas une vocation sanitaire, nous avons fait appel aux infirmières libéral pour les soins quotidiens, mais aussi pour des soins ponctuels post chirurgie, n'étant pas pris en charge par l'HAD.

Le vieillissement des personnes accueillies et la difficulté de re orientation, expliquent aussi l'augmentation du nombre de soins et d'intervention du SSIAD et de l'HAD, d'hospitalisation.

Une stabilité au sein des équipes éducative et un travail fait en collaboration avec l'équipe médicale et les partenaires a permis de mettre en place un suivi et une régularité des rendez-vous internes au foyer (kiné, orthophoniste, pédicure) ce qui explique l'augmentation du nombre de rendez-vous. Ce point faisant parti des axes de travail que nous nous étions fixés pour 2024.

Afin de répondre aux besoins des résidents nous avons conventionné avec 2 nouveau kinésithérapeute, ce qui explique l'augmentation du nombre de consultations.

Pour 2025, un travail sur les re orientations sera poursuivi.

Nous resterons dans une politique de prévention afin de permettre un vieillissement dans de bonnes conditions de nos résidents.

➤ **Episodes épidémiques durant l'année écoulée**

Episodes (IRA, GEA, gale, toutes alertes de nature infectieuse)	Nature/ Micro organisme identifié	Taux d'attaque des infections des résidents (nombre de résidents infecté/ nombre de résidents présents X 100)	Taux d'attaque des infections des salariés (nombre de salariés infectés/ nombre total de salariés X 100)	Déclaration à l'ARS Oui/Non
Non				

Variation des taux chez les résidents par rapport à l'année précédente :

En diminution Stable En augmentation

Variation des taux chez les salariés par rapport à l'année précédente :

En diminution Stable En augmentation

Commentaires (difficultés observées, mesures complémentaires à mettre en œuvre, formations du personnel, plan d'action ...) :

- Cas isolés d'infections durant l'année écoulée

Cas (Infection urinaire, légionellose, tuberculose, toutes alertes de nature infectieuse)	Nature/ Microorganisme identifié	Nombre de cas chez les résidents	Déclaration à l'ARS Oui/Non
0			

Variation du nombre de cas chez les résidents par rapport à l'année précédente :

En diminution Stable En augmentation

Commentaires (difficultés observées, mesures complémentaires à mettre en œuvre, formations du personnel, plan d'action ...) : Hygiène des mains.

Volume de produit hydro alcoolique commandé sur l'année 2024 : Selon l'ICSHA : 113 litres

- **Gestion des risques épidémiques**

Date dernière mise à jour du **volet infectieux du plan bleu** : 9/02/2022

Procédures/Protocoles/CAT (conduite à tenir)	Oui	Non	Date de dernière Validation	Date prévisionnelle de rédaction ou de révision
Signalement	X		17/05/2021	
Précautions standards	X		28-03-24	
Précautions complémentaires	X		28-03-24	
Gale	X		23/11/2022	
GEA (gastro entérite aigüe)	X		25/10/2022	
Clostridium difficile	X		25/10/2022 (Dans protocole GEA)	
IRAB (infection respiratoire aigüe basse)	X		13-09-22	
Grippe	X		Octobre 2024	Octobre 2025
Tuberculose	X		31/10/2018	Avril 2025
AES	X		18/05/2022	
Utilisation des antiseptiques	X		21/08/2023	

- Alerte environnementale (contamination du réseau d'eau, ...)

Alerte environnementale :

Oui

Non

Date :

Commentaires (information du médecin coordonnateur, sensibilisation des médecins concernés, mesures correctives mises en place, plan d'action ...) :

L'ARS a été informée : oui non

- Politique vaccinale

	Résidents		Personnels	
	Oui	Non	Oui	Non
Campagne de vaccination (selon les recommandations en vigueur)	X		X	
COVID	X		X	
Grippe	X		X	
Pneumocoque	X			X
Hépatite B	X			X
Méningo	X			X

Variation des taux chez les résidents par rapport à l'année précédente :

En diminution Stable En augmentation

Variation des taux chez les salariés par rapport à l'année précédente :

En diminution Stable En augmentation

Commentaires (difficultés observées, mesures à mettre en œuvre le cas échéant...) :

Les salariés expriment un refus de vaccination si cela n'est pas obligatoire. Malgré les campagnes de sensibilisation en interne (médecin et cadres paramédical...)

	Résidents	Personnels
Taux de vaccination antigrippale	90 %	15%
Taux de vaccination antipneumococcique	90 %	
Taux de vaccination antocoquelucheux	-	-
Taux de vaccination hépatite B	93%	-
Taux de vaccination méningocoque	88 %	-
Taux de vaccination COVID	76 %	-
Surveillance de la vaccination DT polio	Oui	Non

La surveillance vaccinale du personnel relève du service de santé au travail.

Commentaires (sur les difficultés observées, l'évolution du pourcentage de vaccinés, mesures à mettre en œuvre le cas échéant...) :

Certains résidents, craignant les aiguilles, refusent la vaccination même s'ils entendent l'importance de se faire vacciner.

D'autres refusent d'être vacciné car leurs tuteurs ou leurs familles ont refusé la vaccination.

- Politique de prévention des AES (accidents exposant au sang ou liquides biologiques)

Présence :

	Oui	Non
Protocole	X	
Plan de formation	X	
Mise à disposition de matériel sécurisé	X	

- Conduite à tenir en cas d'AES

Taux de professionnels formés dans l'année
20 %

Convention pour la prise en charge d'un AES (réfèrent médical, Service d'Accueil des Urgences, laboratoire...) :

Laboratoire Cerballiance

Année	N - 2	N - 1	N
Nombre AES		0	0

Tendance évolutive du taux d'AES pour 100 lits au cours des 3 dernières années :

En diminution Stable En augmentation

Commentaires (sur le nombre, circonstances, tendances évolutives, mesures mises en œuvre, nouveau matériel de sécurité introduit, formation des nouveaux arrivants aux AES...) :

- Formation

Thème	Réalisée en interne	Réalisée dans le cadre du plan de formation	Professionnels concernés	Taux de participation FV
Précaution standard	2024	Oui	AS/AMP/ES/ME	53 %
EPI	2024	Oui	AS/AMP/ES/ME	53 %

Commentaires (difficultés rencontrées, supports adaptés...) :

Le médico-social n'est pas un secteur sanitaire, les professionnels n'ont pas de formation d'hygiène et ils ont besoin d'intégrer l'intérêt des mesures de précaution standard. Des formations en ce sens sont dispensée par l'IMH avec qui nous sommes en partenariat tous les ans.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024, le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 06/11/2024 (Cadre, éducatif et médical) et le 07/11/2024 (Service technique, services généraux, nuit et administratif) et validé en CSE en décembre 2024.

Mouvement des personnels :

Cf. introduction « faits marquants ».

Plan de formation :

Nous attirons la vigilance du lecteur attentif car les chiffres transmis via le PDC de l'établissement concernent l'ensemble des salariés du foyer de vie et du FAM.

Plan de formation 2024		
Intitulé de la formation	Nombre de salariés formés	Fonction occupée
SST initiale	9	Educateurs + Paramédical – Administratif
Evacuation mise en sécurité	19	Educateurs + autres salariés
Incendie extincteurs	27	Educateurs + autres salariés
Gestes et postures	14	Educateurs
Imago initial	5	Educateurs
Analyses des pratiques	19	Educateurs
Formation incontinence	5	Educateurs
Formation hygiène	40	Educateurs
Formation déglutition	8	Educateurs
CAFERUIS	2	Coordonnatrices
Imago accompagnement	5	Educateurs

Imago DUI	20	Educateurs
Contrats d'apprentissage	2	
Référent Bientraitance	1	Chef de service
Vie affective et sexuelle	9	Educateurs
Ethique et Sanction	18	Educateurs
Relation avec les familles	28	Educateurs
Gestion des Troubles du comportement	12	Educateurs
Amélioration de la qualité	29	Educateurs
Nettoyage des Locaux	4	Service entretien
Total des salariés formés en 2024 :		276

L'équipe pluridisciplinaire a pu développer leur compétence pour répondre dans les meilleures conditions aux besoins des résidents, par **la formation réalisée en intra_**pour un enrichissement des connaissances, pour le partage d'expériences. Les formations ont été les suivantes :

- Formation les relations avec les familles,
- Formation devenir référent bientraitance
- Formation sur les troubles du comportement,
- Formation Ethique et sanction,
- Formation Vie affective et sexuelle,

Par l'analyse des pratiques professionnelles (APP) pour se centrer sur le sens de leurs missions et de leurs actions, pour développer de nouvelles stratégies d'accompagnement communes, pour co-construire ensemble :

- Le maintien des temps d'Analyse de la Pratique Professionnelles (débutée en mai 2023), pour les équipes de terrain. Nous notons 8 séances pour 2024 au lieu de 10 séances car changement de prestataire (une séance par mois mais pas en juillet/aout),
- Les cadres intermédiaires bénéficient également de séances d'analyse de la pratique (débutée en 2022) : 9 séances sur 10 ont pu être réalisées pour 2024 à raison d'une séance par mois (pas de séances en juillet/aout).

Par l'accompagnement des professionnels à l'appropriation des outils pour construire une organisation commune du travail et sécuriser l'accompagnement des résidents.

Par la transmission des connaissances, des savoirs faire et être : l'accueil des stagiaires.

L'accueil des stagiaires est apprécié tant par les professionnels que par les résidents. Neuf étudiants ont été accueillis en stage en 2024.

Tableau récapitulatif des formations des stagiaires

Les formations	Nombre de stagiaire
Accompagnant éducatif et social (AES)	2
Contra pro AES	1
Educateur spécialisé (ES)	2
Bac pro ASSP	2

Contrat pro ES	1
Certificat d'Aptitude aux fonctions Encadrement et Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERIUS)	1
Nombre total d'étudiants	9

Enfin, l'année 2024 sur le plan de l'accompagnement des résidents dans leur quotidien a été riche par un travail de co-construction avec les équipes et les résidents. Les professionnels ont pu faire preuve de détermination pour s'adapter aux besoins et aux attentes de l'ensemble des résidents. La stabilité des équipes et la refonte des plannings des professionnels ont été des atouts pour répondre à une démarche d'amélioration continue de la bientraitance.

Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educatrices, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.

- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du Foyer de Vie Camille Claudel se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	15 pour l'ensemble des établissements Camille Claudel
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Enquête QVCT :

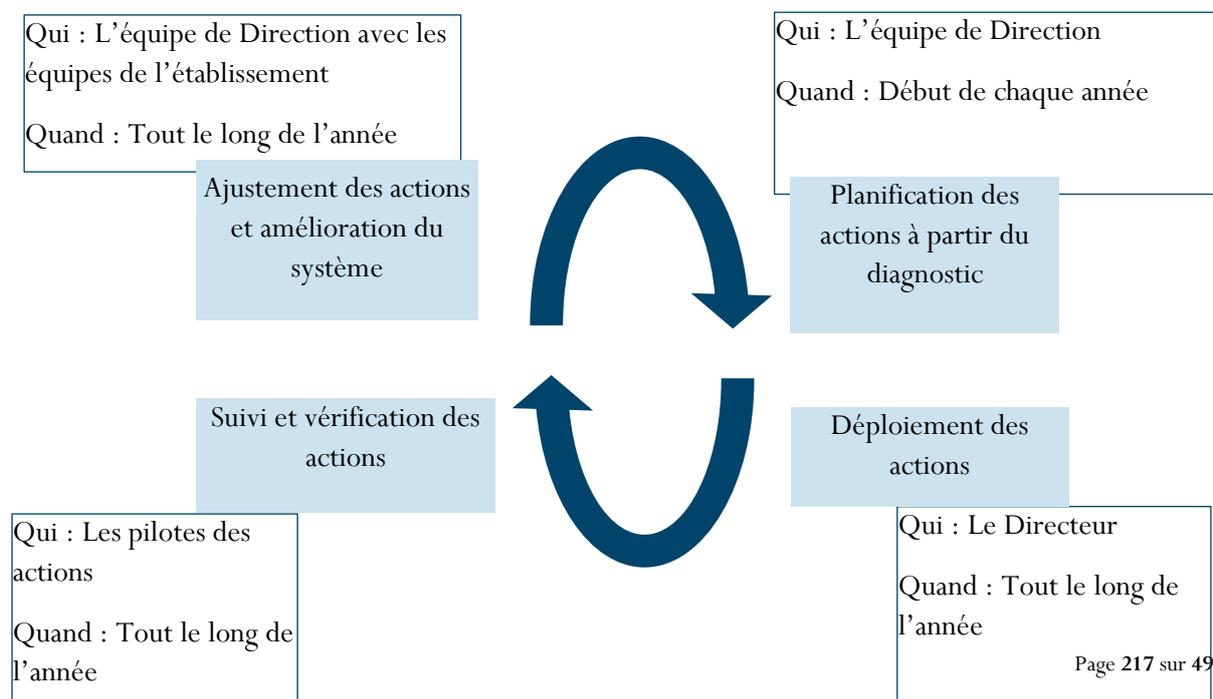
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance/an	7

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance/an	20	11

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance/an	270 (3 services soit 90/services)		3

Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentant à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance/an	0 en raison de l'absence de psychologue depuis 1 an et demi	4

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

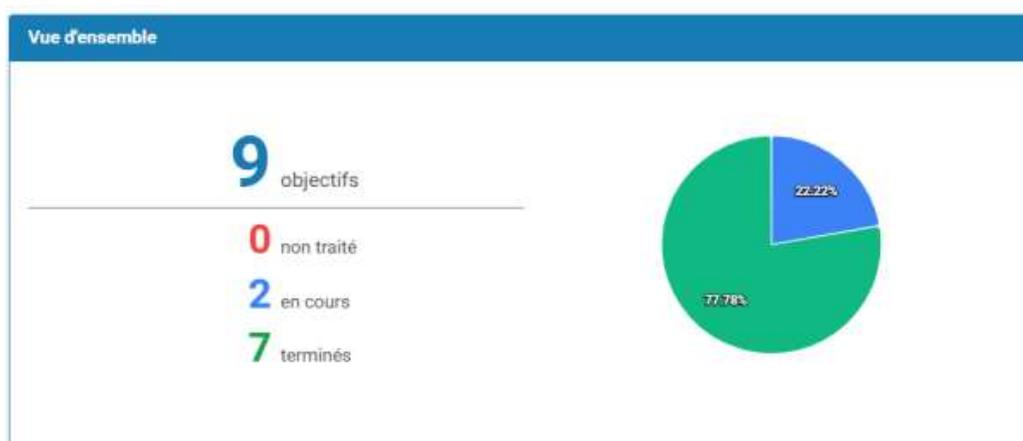
	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Sabine JOLY Marie-Claude NEMOZ WEBER	23 – 24 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
7 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 : <ul style="list-style-type: none"> • Procédure de validation des absences des résidents (vacances, WE, hospitalisation) • Fiche de mission référent soin • Nuit type FAM • Nuit type FV • Procédure projet personnalisé • Procédure technique et de sécurité • Procédure vie sociale et activité des résidents 	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :



Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

Commentaires :

L'essentiel de nos EI est dû à des erreurs de distribution de médicaments. Sur l'ensemble des actes de distribution le nombre d'erreur est inférieur à 1%. Cependant afin de pallier cette difficulté nous avons mis en place « un permis » de distribuer les médicaments qui est validé par la cadre de santé pour chaque nouveau salarié. Des référents soins ont également été mis en place et des réunions avec les référents soins sont organisées pour essayer de réduire encore le nombre d'erreur.

L'autre grande thématique de nos EI sont les violences physiques des résidents. L'augmentation de ces violences est liée à la mise en lien avec les pathologies liées au vieillissement. C'est un des effets du manque de place dans les EPHAD PHV. Car nos résidents les plus en difficulté sont vieillissent systématiquement refusés aux motifs que leurs pathologies sont trop lourdes.

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités / plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	9 août 2023	
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	19/03/2023	
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	

violence au bénéfice des personnes accompagnées			
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 novembre 2023	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER DE VIE LA MONTAGNE (FINESS 780702296)

Le Bois des Mesnuls – Chemin de Poissy - 78580 LA MAULE

Directrice : Aurélie ROYER

1.1-Présentation de l'établissement

Autorisation :

- Arrêté n°2017 -PESMS -126
- FINESS : 78 070 229 6 / Code catégorie : 382 / Code fonctionnement : 08 / Code statut : 60

Date d'ouverture : 1^{er} janvier 1973.

Arrêté du Président du Conseil Général des Yvelines pour la création d'un foyer d'hébergement pour handicapés mentaux.

Arrêté du 11 mai 1984 pour la restructuration du foyer existant et créant le foyer de vie pour adultes des deux sexes, lequel foyer voit sa capacité passer de 15 à 22 places. Habilitation à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale.

- Personnes accueillies : Adultes handicapés sur le plan intellectuel avec troubles associés
- Type d'accueil : Internat collectif mixte
- Nombre de places : 22
- Période d'ouverture : 365 jours par an
- Orientation M.D.P.H. Habilitation à recevoir l'Aide Sociale
- Nombre de professionnels : 22.23 ETP

1.2-Valeurs et références

Le Foyer de vie met en œuvre des soutiens médico-sociaux destinés aux adultes en situation de handicap qui disposent d'une certaine autonomie et qui ne relèvent pas d'une admission en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) ou en Maison d'Accueil Spécialisée (MAS). Les résidents accueillis au Foyer de vie ne peuvent pas exercer une activité professionnelle, même dans le milieu protégé, au vu de leur handicap.

La mission du foyer de vie est de développer l'autonomie des résidents et de prévenir toute forme de régression par la réalisation d'activités quotidiennes diversifiées et adaptées aux capacités des résidents. Le foyer de vie peut aussi être un tremplin pour intégrer un ESAT et un Foyer d'Hébergement.

La mission du Foyer de vie répond à des objectifs généraux :

- Apporter un hébergement de qualité et les soins nécessaires aux personnes.
- Mettre en place des dispositifs qui incitent le résident à se positionner comme acteur de son projet
- Apporter un accompagnement éducatif et un soutien global dans tous les domaines de la vie.

- Maintenir ou favoriser l'autonomie et l'accès à la vie sociale et les liens familiaux pour une vie la plus autonome possible.
- Assurer les soins paramédicaux préventifs nécessaires.
- Assurer les soins de santé préventifs et curatifs transitoire sans complexité.
- Promouvoir l'accès aux informations sur les droits et les devoirs aux personnes accueillies et à leurs familles et aux représentants légaux.
- Organiser les modalités de partenariats nécessaires à la réalisation de ces objectifs permettant l'épanouissement des personnes accueillies et leur inclusion.

1.3-Faits marquants de l'année

Actualités de l'établissement :

Le travail de fond et de restructuration initié depuis fin 2021 s'est poursuivi sur l'année 2024. L'important était de consolider les acquis valorisés 2023 dans le cadre de l'évaluation HAS.

La consolidation obtenue dans le cadre de l'évaluation HAS, a pu être accompli par :

- Une mobilisation remarquable de l'ensemble de l'équipe sur toute l'année et à tous les postes de travail,
- Par une solidarité et une constance dans le suivi des différents projets,
- Une implication sans faille de l'ensemble des équipes dans la réalisation des différents objectifs du PAQ
- La qualité de l'écoute et de l'accompagnement des personnes accompagnées et de leurs familles qui ont valorisé l'ensemble de l'action éducative depuis de nombreuses années.

Enfin en cette année 2024, **l'habituelle Fête de Noël a eu lieu avec les résidents du Foyer d'Hébergement Central et des Pavillons.** Ce moment fut riche en partage et en émotion.

Les actualités diverses du Foyer de Vie :

Tout d'abord, la deuxième **réunion des familles** a eu lieu le 27 janvier 2024.

Ce moment de convivialité est très apprécié par les familles. Les familles du Foyer de Vie et du Foyer d'Hébergement ont pu se retrouver autour d'un petit déjeuner et d'une galette des Rois.

Durant cette matinée, riche en échange, les familles ont pu être les témoins de la rétrospective de l'année 2023 et de l'ensemble des réalisations menées à bien par les équipes éducatives par le biais d'un petit film !

La Direction a partagé avec elles :

- Les informations institutionnelles indispensables à la compréhension de l'évolution de l'établissement, de l'Association mais aussi du secteur médico-social.
- **Les sorties** qui se sont déroulées tout au long de l'année ont été variées, riches et axées sur le modèle inclusif.

Des sorties de week-end et des visites dans les environs, à 1h30, de Maule ont alterné avec des balades, des visites de musées à la journée à Paris ou dans la proche banlieue. La rétrospective vidéo des sorties de 2023 présentée lors de la réunion des familles est toujours un moment riche en émotion.

Les groupes d'expression mensuels des résidents institués depuis septembre 2023, permettent à ces derniers d'exprimer leur souhait. Le travail de préparation et d'organisation est ensuite réalisé par les éducateurs référents pour répondre aux besoins exprimés par les usagers dans les différentes instances ou leur parole est entendue et respectée.

Le clou des sorties sur 2024 a été en décembre, la soirée de la St Sylvestre au City Rock de Cergy Pontoise.

Ce moment festif est très apprécié des résidents. Ceux qui profitent de cette sortie sont ceux qui n'ont pas de familles pour les accueillir durant ces fêtes de fin d'année.

Aussi, le Foyer de Vie La Montagne, a aussi souhaité poursuivre des transferts.

Deux transferts ont eu lieu en France :

Un transfert à Saint Maurice des Noues, en Vendée a eu lieu du 31 mai au 4 juin 2024. 6 résidents étaient accompagnés de 3 éducatrices. Les résidents ont souhaité visiter le Puy de Fou, se promener sur la plage les pieds dans l'eau sous un temps magnifique. Le gîte équipé d'un jacuzzi leur a offert des séances de bien-être très appréciées.



Le transfert à Dieppe a eu lieu du 7 au 11 décembre 2024. 5 résidents ont bénéficié de ce transfert. Ils étaient accompagnés de 3 éducateurs. Ce dernier transfert a permis de satisfaire les résidents ne pouvant pas partir en vacances pour des raisons soit de santé soit de moyens financiers.

Durant ce séjour, les résidents ont choisi de se promener au bord de la plage, de visiter le centre océanographique de Dieppe et de faire une soirée Bowling.

Pour les autres résidents, selon leur choix et leurs capacités physiques et psychiques, **les séjours de vacances** à travers la France ont eu lieu grâce aux séjours adaptés organisés par les équipes éducatives en lien avec le tuteur.

Les partenariats :

Les partenariats se sont poursuivis notamment dans le domaine de la santé :

- Le cabinet d'infirmiers libéraux,
- Le laboratoire Cerballiance de Maule,
- La Pharmacie de la Place à Maule qui prépare et livre les médicaments dans des piluliers sécurisés.
- Les visites hebdomadaires du mercredi du Dr HERMOUET en cas de besoin.
- Avec le SSIAD de Méré,
- Avec l'HAD.

Pour dynamiser la logique de parcours en aval, nous avons renouvelé notre partenariat avec La Mésangerie de Maule et plus particulièrement notre lien avec l'Unité de Personnes Handicapées Vieillissantes. Désormais, les résidents de l'UPHV et nos résidents vieillissants se rencontrent mensuellement pour faire de activités ensemble soit en utilisant les salles d'activités de la Vallée soit sur celle de la Mésangerie. Ce moment est très apprécié par l'ensemble des participants.

Enfin, toujours pour dynamiser notre parcours en amont, nous avons créé un partenariat avec un IME de proximité, l'ASOIMEP situé à Poissy. Des temps de rencontre ont lieu tous les 15 jours entre les résidents sur FV et un groupe de 5 jeunes de l'IME.

Au niveau éducatif, nous avons continuons l'activité avec le centre équestre dans notre périmètre aux Alluets le Roi

Les échanges, les sorties et les activités communes avec le Foyer d'Hébergement la Vallée se sont développés et poursuivis.

Deux résidents ont intégré la MAS de Plaisir suite à l'évolution de leurs problèmes de santé nécessitant une réorientation en milieu médicalisé. Nous avons donc accueilli 2 nouveaux résidents amendements CRETON. Ce travail sur les parcours s'inscrit plus globalement dans le parcours de vie. Par ces actions nous tentons de répondre aux besoins d'accompagnement des personnes en situation de handicap sur notre territoire yvelinois et de dynamiser le parcours de vie des résidents en Foyer de Vie en leur offrant un accompagnement éducatif et en santé préventif renforcé.

Enfin, nous avons intensifié notre collaboration avec l'ESAT de la Mauldre car nous avons débuté l'externalisation du traitement du linge plat et des éponges, ceci afin de nous recentrer sur notre coeur de métier : l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

1.4-Personnes accueillies

Activité des CVS :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décisions collectives sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantit la transmission des informations institutionnelles.

Les CVS des Foyers du Bois Mesnuls sont mutualisés Foyer de Vie La Montagne, Foyer d'Hébergement La Vallée. Le Rapport d'activité du CVS 2024 est en cours de finalisation. Il démontre le dynamisme des Foyers du Bois Mesnuls. Nous avons, d'un commun accord avec les membres, décidés de poursuivre la réalisation de 4 CVS par an. Les thématiques suivantes ont systématiquement été abordées :

- Questions diverses des résidents,
- Informations associatives,
- Point sur les travaux,
- Point sur les arrivées et départs de résidents,
- Point sur les Ressources Humaines,
- Point sur la Santé
- Point sur la qualité : nombre d'événements indésirables sur le trimestre, nombres d'événements indésirables graves sur le trimestre, plaintes et réclamations des résidents, des familles et des tuteurs.

Le foyer de vie est composé de 22 places. Nous sommes contraints à 8 chambres d'accueil doubles et 6 individuelles.

Afin de maîtriser la file active des résidents, les commissions d'admission mixtes FH – FV ont lieu tous les mois et demi en dehors des périodes de vacances estivales et scolaires.

Le Foyer de Vie du Bois Mesnuls a depuis 2 ans à renouveler à plus de 50% sa population afin de mieux répondre aux besoins et aux enjeux du territoire yvelinois sur lequel il est implanté. Nous améliorons aussi son image afin de davantage faire connaître la palette d'accueils et les évolutions possibles des personnes accompagnées. L'offre de parcours avec le Foyer d'Hébergement Central puis les pavillons, nous permet de développer un véritable accompagnement personnalisé. Nous travaillons l'autonomie et l'inclusion par le parcours sur le logement en ville pour les résidents qui le peuvent.

L'année 2024 a été très dynamique sur le Foyer de Vie La Montagne :

- Nous avons intégré 2 jeunes personnes amendement CRETON sur 2024 :
- Deux résidents sont partis en MAS car leurs besoins en santé devenaient prégnants sur l'aspect éducatif.

Pathologies des personnes accueillies et évolution entre 2021 et 2024 :

De 2021 à 2024, le profil de la population a changé demandant une adaptation des professionnels dans l'accompagnement des personnes.

En 2021, 100 % de la population accueillie présentait une déficience intellectuelle à titre principal et aucune personne atteinte de troubles autistiques.

En 2024, la population accueillie présentant une déficience intellectuelle est de 59 %. Nous accueillons désormais 25 % de personnes présentant un autisme et une TED.

Le rajeunissement de la population accueillie rend de plus en plus difficile la vie dans les conditions architecturale que nous connaissons. Les résidents ont davantage besoin de se retrouver en chambre seul sans stimulation quand ils en ont besoin.

Répartition par sexe :

La mixité est restée quasi stable entre les hommes et les femmes sur le Foyer de Vie La Montagne.

Répartition par âge :

Depuis 2021, nous sommes passée de 36 % à 68 % de moins de 30 ans de la population accueillie.

Les résidents qui ont des besoins en santé importants sont réorientés en MAS à Plaisir et ceux qui nécessitent un accompagnement spécialisé dans le vieillissement ont orientées à l'EHPAD de la Mésangerie avec laquelle nous avons un partenariat.

A ce jour, la personne la plus âgée du Foyer de Vie La Montagne a 44 ans.

La moyenne des durées d'accompagnement des personnes sorties dans l'année est de 15623 jour pour les 2 sorties de l'année soit vingt et une année en moyenne d'accompagnement au Foyer de Vie.

Mesure de protection pour les personnes accueillies :

Toutes les personnes accompagnées sur Foyer de Vie sont sous mesure de protection :

- 10 sont sous tutelle,
- 10 sont sous une autre mesure de protection, majoritairement une habilitation familiale

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les activités éducatives du Foyer de Vie : cf. page suivante

TABLEAU RAPPORT D'ACTIVITES 2024 FV

			Nombre de résidents	
activités de bien être	relaxation	1 fois/ semaine	5	
	musique et détente	1 fois/semaine	5	
	esthétique	1fois/semaine	5	
	snoezelen	3fois/semaine	8	
Activités multimédia	médiathèque	1semaine/2	5	
	lecture de contes	1 semaine/2	7	
	journal	1 fois/semaine	4	
	informatique	1 semaine/2	5	
Activités d'apprentissage	sorties extérieures	1sortie/jour	6	
	lingerie	1 fois/semaine	4	
	sorties autonomie	1semaine/2	4	
	Atelier soutien	1 fois/ 15 jours	6	
	Initiation en lingerie	1fois/semaine	1	
	jardinage	1 semaine/2	5	
activités ludiques	Atelier des sens	1 fois/ semaine depuis début octobre	5	
	jeux de société	3 fois/mois	8	
	Jeux de loto	1 fois/ 15 jours	9	
activité "cuisine"	confection d'un repas	1fois/15jours	7	
	atelier pâtisserie	1fois/15 jours	6	
activités manuelles	atelier bijoux/ perles	1 fois/15 jours	5	
	canevas	1 fois/ 15 jours	3	
	bois	1 fois/ 15 jours	5	
	mosaïque	1 fois/ 15 jours	5	
	Atelier pate fimo	3 fois/mois	5	
	atelier à thèmes	1 fois/15 jours	5	
	peinture	1fois/15 jours	4	
				6
sport collectif	basket	2 fois/mois	6	
sports de raquettes	tennis de table	1 fois/semaine	6	
	badminton	2 fois/mois	6	
Sport aquatique	natation	2fois/mois	12	
sports extérieurs	tricycle	2 fois/mois	4	
	Randonnées	1fois/semaine	6	
	vtt	2fois/mois	3	
activités artistiques	cirque	2 fois/mois	14	
	Musique et Handicap	16 séances dans l'année	9	
	danse orientale	1 fois/15 jours	6	
	atelier théâtre	1fois/mois	8	
activités fitness	renfo musculaire	2 fois/mois	5	
	step	2fois/mois	5	
activité équestre	equithérapie	2 fois/mois	8	
activités extérieures	randonnée/balade	2 fois par semaine	8	
Sport de combat	boxe	1fois/15 jours	5	
	médiation animale	2 fois/semaine	9	
Médiation	médiation à la ferme	1 fois/mois	5	
Communication	groupe d'expression	2 fois/mois	22	
	Habilité sociale	1fois/15 jours jusqu'en juin 2024	7	
Autres activités extérieures en club	zumba	1 fois par semaine	1	
	équitation	2 fois par mois	1	
Partenariat Campus Le Buat	socialisation	1 fois/mois	6	
Partenariat Camille Claudel	sports et loisirs	2 fois/mois	6	
Partenariat Théâtre Eurydice	atelier théâtre	1 fois/mois	8	
Partenariat IME de Poissy	Socialisation	2 fois/ mois depuis début octobre 2024	5	
Partenariat CDSA	Sports co, athlé...	1 fois/mois	6	
Sorties ponctuelles	KiwaniSport	2 fois	7	
	Champ Europe Escrime fauteuil	1 fois	7	
	Sorties culturelles	bateaux mouches		6
		cité des sciences		7
		3 spectacles points communs		7
		Château de Versailles		7
		1 sortie à Giverny		7
	Sorties "loisirs"	1Laser games		5
		2 boites de jour "alors on danse"		5
		4 sorties "Bowling"		6
		6 sorties "cinéma"		5
		15 Restaurants		6 ou 7
		1 sortie "France miniature"		7
		4 Journées "base de loisirs"		6
		1 sortie "fête des loges"		6
		1 sortie au Parc Saint Paul		6
		1 journée à Deauville		8
		1 sortie FEEL JUMP		4
Parcs animaliers	2 sorties Aquarium de Paris		7	
	1 sortie au Zoo de Paris		7	
	1 sortie à la Serre aux papillons		3	
Subventions	Association "les Bouchons de l'espoir"	1500 euros/an	prise en charge de l'activité tennis de table	
	La Française des Jeux	3000/an	prise en charge de l'activité cirque	
Séjours organisés	transfert St Maurice des Noues "Puy du fou"	1fois / an	6	
	transfert à Dieppe	1 fois/ an	6	
Organismes extérieurs	séjours été 2024		5	
	séjour hiver 2024		1	
Vacances en famille été 2024			15	
Vacances en famille Hiver 2024			14	

Les activités médicales sont supervisées par l'infirmière coordinatrice

Le choix de la structure a été de recruter une infirmière coordinatrice afin de développer le partenariat structure/ville. Ces actions concrètes ont permis de répondre aux enjeux du Projet Régional de Santé et donc de participer à notre échelle aux 4 axes principaux sont :

- Réduire les inégalités territoriales en santé,
- Renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap au sein de notre institution,
- Structurer le parcours de santé entre les Foyers du Bois Mesnuls et la ville
- Améliorer la santé mentale des Franciliens en situation de handicap.

Les missions de l'infirmière coordinatrice sur les Foyers du Bois Mesnuls sont les suivantes

- Améliorer la santé mentale des jeunes personnes handicapées. Malgré la pénurie de médecins psychiatres, au Foyer de Vie, tous les résidents qui le nécessitent sont suivi par un médecin psychiatre. En fonction du niveau de complexité des soins et des situations, les suivis sont réalisés soit par le CMP quand ils ont la place soit par un psychiatre de ville, soit des consultations sont réalisées aux urgences de Meulan. Habituellement les éducateurs accompagnent les résidents à leur RDV. Toutefois, ils peuvent être accompagnés par l'IDEC ou par la psychologue lorsque cela s'avère nécessaire.
- Afin de réduire les inégalités en santé des personnes en situation de handicap, le partenariat s'est développé avec la Maison Médicale de Maule. Le Dentiste, Dr BULIGA, la gynécologue, Dr DOS SANTOS et le Médecin Généraliste, le Dr HERMOUET, le Dr BONNEAU reçoivent les résidents quand cela est nécessaire. Le Dr HERMOUET réalise même des visites tous les mercredis matin au Foyer de Vie, pour traiter plus rapidement les problèmes de santé. Les actions de ces professionnels de santé sont renforcées par les partenariats existants avec le laboratoire Cerballiance et la Pharmacie de la Place comme évoqué plus haut.
- Pour renforcer le pouvoir d'agir des résidents du Foyer de Vie, des liens ont été créés avec les résidents du Foyer d'Hébergement. Ils ont donné lieu à la mise en place d'ateliers de pair aidance sur les thèmes suivants :
 - Prévention de la canicule et de la déshydratation,
 - Sensibilisation à l'hygiène buco dentaire
 - Sensibilisation à l'équilibre alimentaire.

L'ensemble de ces actions a permis de valoriser et de développer le partenariat fort ville / domicile/ hôpital pour éviter les attentes inutiles aux urgences.

Accompagnements médicaux et paramédicaux

➤ Nombre de consultations par spécialisation :

	Nombre de consultations 2024
Consultations généralistes	87
Psychiatre (ou CMP)	19
Cardiologie	2
Neurologie	5

Radio/Echo/IRM...	9
ECG	3
ORL	4
Dentiste	9
Chirurgien Urologue	1
Pédicure	7 résidents 5 fois par an au foyer
Ophthalmologie	1
Endocrinologue	0
Nutritionniste/Diet	0
Orthopédiste	0
Stomatologue	0
Dermatologue	1
Gynécologue	9
Gastro-entérologue	0
Anesthésiste	0
Pneumologue	3
Chirurgien	0
Rhumatologue	0
Psychologue Libéral	0
Kinésithérapeute	6 résidents ont deux séances par semaine
Psychomotricienne	0
Sophrologie	0
Suivi Institut Lejeune	0

➤ Hospitalisations :

- 1 hospitalisation de 9 nuits
- 1 journée en ambulatoire
- 1 hospitalisation de 1 nuit
- 1 hospitalisation de 21 nuits
- 1 convalescence à domicile 6 mois et 5 jours

➤ Consultation sur site du médecin généraliste :

- 4 résidents sont vus par semaine en moyenne soit 180 consultations réalisées annuellement par le médecin généraliste
- + renouvellement d'ordonnance

➤ Actions IDEC 2024

Prévention	Nombre d'interventions
Prévention bucco-dentaire	3 (2 FV et 1FH)
Sensibilisation équilibre alimentaire	2
Prévention canicule	3
VARs	12 résidentes (soit la totalité des femmes présentes au FBM) suivies en gynécologies
Organisation vaccination antigrippale	41 résidents vaccinés
Organisation vaccination Covid	32 résidents vaccinés
Apéro-débat	0
Accompagnements transferts/départs en vacances	22 FV 26 FH

➤ Rendez-vous et suivi psychologue

Entretiens résidents (bureau et téléphone)	57
Entretiens familles (bureau et téléphone)	4
Accompagnement psychiatre	2
VARs (apéros-débats)	0

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la mise à jour annuelle du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'actions qui en découlent afin de mettre en place des mesures préventives ou curatives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'actions. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action, se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail et validé en CSE en décembre 2024.

Mouvement des personnels :

POSTES BUDGETAIRES FOYER VIE MONTAGNE 2024					
		NUMERO POSTE EIG	BP Reconduction 2024	Mesures nouvelles proposées 2024	BP FINAL 2024
DIRECTION / ENCADREMENT					
ROYER	Direction-Pôle-Hébergement	1103	0,50		
LE MOUËE	Chef de service	1525	1,00		
		Total DIRE			1,50
ADMINISTRATION / GESTION					
VELUT CATHERINE	Secrétaire	1101	0,56		
GAZEUX MARIE ROSE	Secrétaire	1099	0,50		
EX CAUCHOIS	Comptable	1098	0,62		
		Total ADM			1,68
SOCIO EDUCATIF					
GOY	AMP AES	1114	1,00		
TOUIMI	AMP AES	1106	1,00		
CORBELLINI SACHA - APPRENTIS	EDUCATEUR SPECIALITE FORMATION AU 09/2023	1116	1,00		
DIALLO	AMP AES	1110	1,00		
DROUSSI	AMP AES	1124	1,00		
CHARRAK	AMP AES	1108	1,00		
DEFIVES	AIDE SOIGNANTE	1107	1,00		
CUSTODIO	AMP AES	1109	1,00		
TALLET	AMP AES	1122	1,00		
TRIOREAU	Animateur 2ème catégorie internat	1123	1,00		
GNONOT	EDUCATEUR SPECIALITE INTERNAT	1113	0,68		
REMPLACEMENT EDUC	ATA EDUCATIF	1314	0,26	0,20	
		Total EDUC			11,14
SERVICE GENERAUX					
CHAMPENOIS CHRISTELLE	Lingère	1132	0,45		
GRUJICIC SOPHIE	Maîtresse de maison	1136	1,00		
THOMAZEAU LUC	Agent technique	1143	0,50		
SCHACHER JULIEN	Agent technique	1145	0,50		
SIMON	Agent de service	1142	0,45	- 0,45	
DORGAN	Agent de service	1134	0,50	-	
M SILINI	VEILLEURS NUIT	1138	0,58		
KAYEMBE	VEILLEURS NUIT	1137	0,58		
LABARRERE EX SOCK	VEILLEURS NUIT	1131	0,58		
BENYAMINA WAHIBA	VEILLEURS NUIT	1139	0,50	0,08	
REMPLACEMENT S6X	S6X	1432	0,17		
REMPLACEMENT V NUIT	VEILLEURS NUIT	1297	0,17	0,18	
RESTAURATION					
BALDE	cuisinier	1140	0,44		
UDDIN	cuisinier	1141	0,29		
		Total S6X			6,52
PARAMEDICAL					
LALLAU	Psychologue	1345	0,25	0,25	
CASPAR	Infirmière	1348	0,75	- 0,25	
		Total PARAM			1,00
SOCIAL					
FUCHE	Assistante sociale	1126	0,36		
		Total PARAM			0,36
			22,19	0,01	22,20

Au niveau du service Direction/ encadrement :

L'équipe de Direction et d'encadrement de proximité est resté stable.

L'équipe du Foyer de Vie La Montagne a subi un départ volontaire d'un salarié qui était présent dans l'équipe depuis 3 ans. La CESF a souhaité quitter l'établissement pour des raisons personnelles.

La psychologue, présente à quart temps sur le Foyer de Vie, a démissionné de son poste en juin et elle a été remplacé dès le mois d'octobre 2024.

Ces départs ont permis de modifier la composition de l'équipe.

Une monitrice éducatrice a été recruté afin d'étayer les compétences de l'équipe en place sur le Foyer de Vie dans l'accompagnement des adultes jeunes en situation de handicap.

La monitrice éducatrice coordinatrice du Foyer de Vie, La Montagne a obtenu son diplôme d'éducatrice spécialisée. Elle a été nommée éducatrice coordinatrice comme ces collègues du Foyers d'Hébergement.

L'équipe du foyer de vie a poursuivi son adaptation aux nouveaux outils, aux nouvelles pratiques professionnelles et son autonomie par le biais des formations via l'organisme Hestia Formation.

L'équipe de nuit a terminé sa transformation de 5 salariés à 0.42 ETP. Nous avons choisi de favoriser la stabilité et la sécurité et 4 personnes sont passées à mi-temps sur le FV et mi-temps sur le FH.

L'équipe des service généraux a terminé, elle aussi sa mutation. Une professionnelle fixe intervient sur le FV, La Montagne et les prestations entretien des locaux communs et externalisation partielle de la lingerie ont remplacés les départs.

Depuis 2022, nous travaillons en étroite collaboration avec l'ESAT de La Mauldre et l'ESAT des Clayes. Les objectifs de ce partenariat sont les suivants :

- Offrir une vision positive du parcours de vie des personnes handicapées par l'intervention des travailleurs des ESAT sur les Foyers,
- Dynamiser l'équipe de ménage des foyers et favoriser l'intégration des travailleurs handicapés au monde du travail en entreprise,
- Renforcer l'articulation entre les foyers du Bois Mesnuls et les ESAT pour développer les Mise à disposition de travailleurs handicapés dans le domaine de l'entretien des locaux.

Le poste de Maîtresse de Maison mis en place en 2022 permet de soutenir ce partenariat. La Maitresse de Maison soutenue par la cadre responsable de l'entretien des locaux assure le lien avec l'ESAT de La Mauldre et le suivi des travailleurs handicapés. Elles veillent à la bonne exécution du contrat signé entre l'établissement et l'ESAT. La Maitresse de Maison réalise aussi une évaluation mensuelle des prestations de ménage pour l'ensemble des foyers. Elle accompagne aussi les résidents dans l'autonomie d'entretien sur les logements en ville mais aussi sur le Foyer d'Hébergement Centrale concernant l'entretien de leur chambre et l'apprentissage des techniques d'entretien de leur lieu de vie. Ces ateliers sont très appréciés des résidents car ils développent leurs compétences et leur autonomie.

Concernant l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, un livret d'accueil du salarié et un projet de tutorat ont été mis en place en 2024, il est soutenu par le respect de la procédure d'accueil créée par le Siège.

Les objectifs sont de sécuriser l'accueil et la période d'essai pour les nouveaux embauchés au niveau des foyers du Bois Mesnuls. Tout nouvel arrivé dans l'équipe éducative de jour comme de nuit réalise deux journées en doublon avec les éducateurs coordinateurs. Cela permet de soutenir la prise de poste dans la découverte du DUI Imago, AGEVAL. Ce temps permet aussi aux nouveaux arrivants de prendre connaissance des principales procédures : La Plan Bleu, la Sécurité Incendie, La Bienveillance, Les Urgences Médicales.

Des points sont réalisés avec les éducateurs coordinateurs sur les avancées et les points de blocages tous les 15 jours lors des deux premiers mois de la prise de poste. En effet, à la fin de la première quinzaine un point avec la cheffe de service est réalisé conformément à la procédure recrutement mise en place par le Siège.

Plan de formation :

Le Plan de Formation a nécessité de répondre aux orientations stratégiques du Siège ainsi qu'aux besoins de développement des compétences des professionnels et notamment l'accueil de nouveaux publics. Il est un outil indispensable pour soutenir et développer la qualité de l'accompagnement. En plus des formations réalisées en intra, la création de l'organisme de formation Hestia assure une véritable plus value sur la prise en main des logiciels métiers pour les nouveaux arrivants.

2	1	Educateurs spé, CD5 et IDEC, critère HAS	Référents Bienveillance + Certificat AFNOR	PDC		Présentiel		23 et 30 janvier	SEINTEIN		3
5	1	Educateurs spé, ME, AES et AS	Gestion de l'agressivité	PDC		Présentiel		6, 7 et 8 février 2023	AYMARA		12
8	2	Educateurs spé, ME, AES et AS + Administratif	Formation Imago	subvention ESMS		Présentiel		2 par trimestre. Session pour les administratifs + 1 pour les encadrants	de janvier à décembre 2024, 2 journées par trimestre	Evolucare	20
10	3	Professionnels de l'établissement remise à niveau	AGEVAL	PDC		FOAD		4 demi-journée sur 2023	Intra HESTIA 78		10
		Mr CORBELLINI	FO Educateur spécialisé	PDC		Présentiel		11/09/2023	31/07/2026	Buc Ressources	1
11	3	Me HACHEMI	Formation ME	PDC		Présentiel		01/01/2024		Buc Ressource	1
12		Me DROUSSI	Formation AES	PDC		Présentiel		03/10/2023	01/11/2024	Buc Ressource	1
Nbre d'actions											7
										Nbre salariés	48

Enfin, un deuxième volet du Plan de Développement des compétences des Foyers du Bois Mesnuls a permis de favoriser la mise en sécurité de l'établissement par les professionnels pour les résidents.

Formation établissement / sécurité de l'établissement																	
6	1	Educateurs spés. ME, AES et AS. Financement Provisions	Makaton	Réport 2024 car plus de place paiement sur Provision		Présentiel		06/01/1900		AAD MAKATON		12	Financements par des fonds dédiés 2022	42			
13		Groupe ETB pluriprofessionnels	Formation sécurité incendie ERP Type J extincteurs	Budget ETB 648		Présentiel		avril demi journée 2024		CFI		12				7	
14		Groupe ETB pluriprofessionnels	SST	Budget ETB 648		Présentiel		oct-24		La Croix Blanche		12				14	
15		Groupe ETB pluriprofessionnels	Mac SST	Budget ETB 648		Présentiel		07-nov-24		La Croix Blanche		12				7	
7	2	Me MAZE Frédéric mobilisation de son CPF	L'animal en institution	Mobilisation de son CPF		Présentiel		09/10/2023	13/10/2024 ?	CERF formation	pp	1				35	
		Groupe ETB pluriprofessionnels	Formation hygiène générale des locaux	Budget ETB 648		Présentiel		date à convenir sur 2024		Groupe Hy/nett		3				21	
		Tehnicien de maintenance	habilitation électrique	Budget ETB 648		présentiel		à définir		APAVE		1 ou 2 personnes				7h	
17		Groupe ETB pluriprofessionnels	Formation self défense	Budget ETB 648		Présentiel		12/03/2023		La Croix Blanche		20				7h	
			TOTAL FO ETB													126	

Les deux exercices inopinés Risque Incendie se sont poursuivis de jour et de nuit. Des préconisations ont émané de ces deux exercices.

Il est convenu de poursuivre ces actions de formation inopinées dans les années à venir pour développer les réflexes des professionnels et permettre aux résidents de développer des compétences dans la gestion de ces situations.

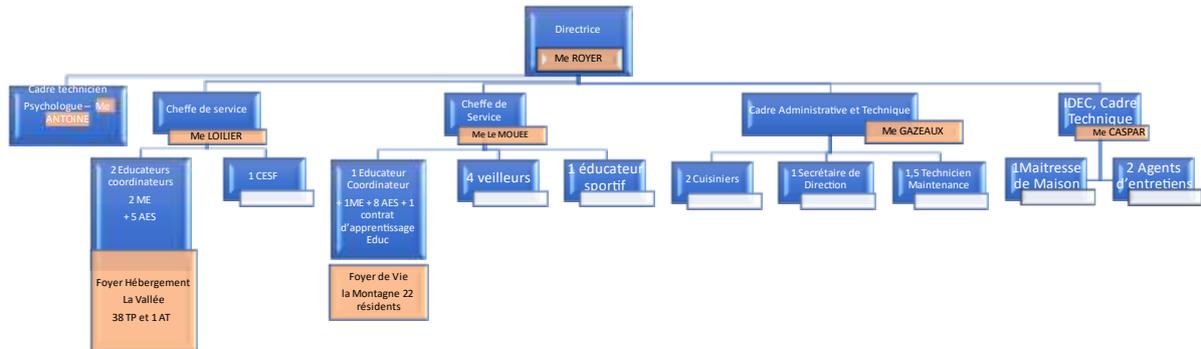
En bilan, le personnel poursuit sa montée en compétence sur AGEVAL et IMAGO grâce à l'utilisation de la subvention ESSMS numérique.

Des groupes de niveau novices/ experts et des temps de questions/réponses ont permis en trois années aux équipes de s'approprier les outils numériques déployés par le Siège. Ces outils maîtrisés par l'ensemble de l'équipe, centralisent les informations et permettent de faire gagner un temps précieux aux équipes. Enfin, la création par le Siège de l'organisme de formation Hestia et de la mise en place de journée de formation DUI et AGEVAL consolidera en 2025 les acquis des équipes de la Résidence des Bois Mesnuls.

Changement d'organigramme :

Le changement d'organigramme initié en 2022 s'est consolidé en 2024 (cf. page suivante)

Pôle Hébergement Yvelines Nord NOVEMBRE 2024



Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP. Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissements, soutenus par la Responsable Qualité, garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COFIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement et les publications HAS.

Les Réunions institutionnelles sont l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement qui permettent de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Ces réunions sont mutualisées avec celles du FH La Vallée. Comme en 2023, 4 réunions ont eu lieu en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social.

A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaires
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques, inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	1
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des achats de matériels ergonomiques professionnels sur les services généraux • Poursuite du changement du parc informatique • Poursuite des groupes d'analyse des pratiques

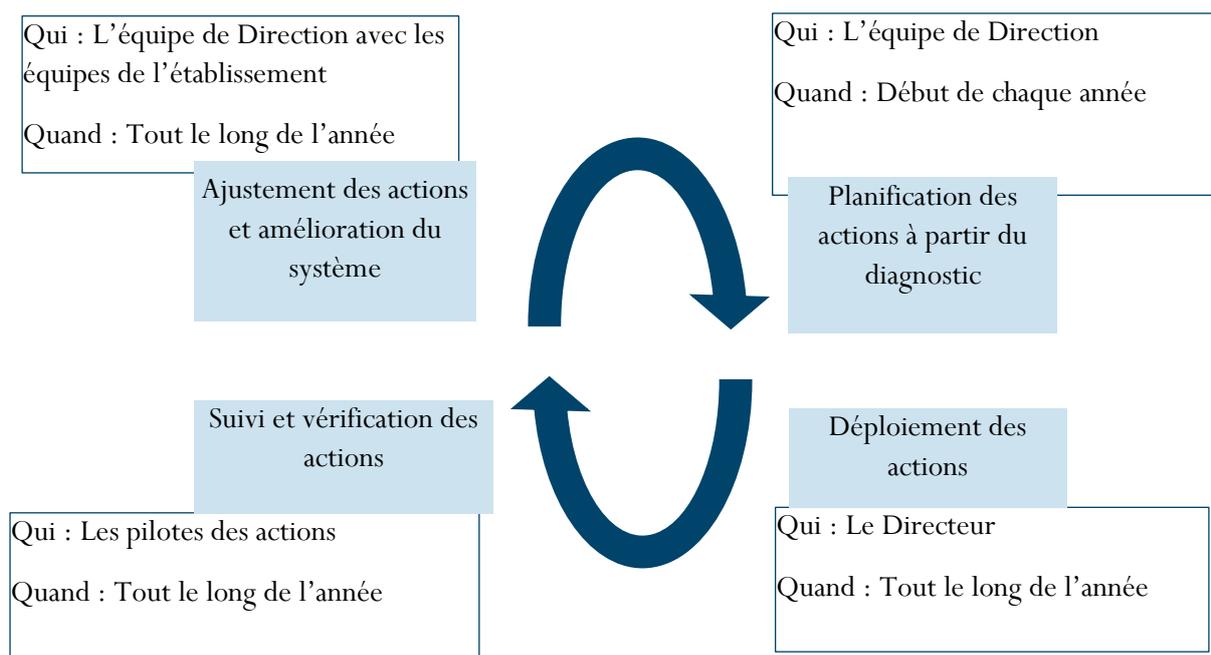
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	7

Modalité d'implication de la direction à la qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunions de services	Groupes de travail	Réunions institutionnelles
	Nombre de séance / an	52	22	4

Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentant à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	1 par mois en moyenne	4 par an

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation en 2023

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Alexandra TANCHOUX Pierre SOUCHET	19 – 20 septembre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement pour l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

Les Foyers du Bois Mesnuls ont décidé de renforcer leur politique de Bientraitance en se dotant de 3 référents Bientraitance dont 2 certifiés AFNOR.

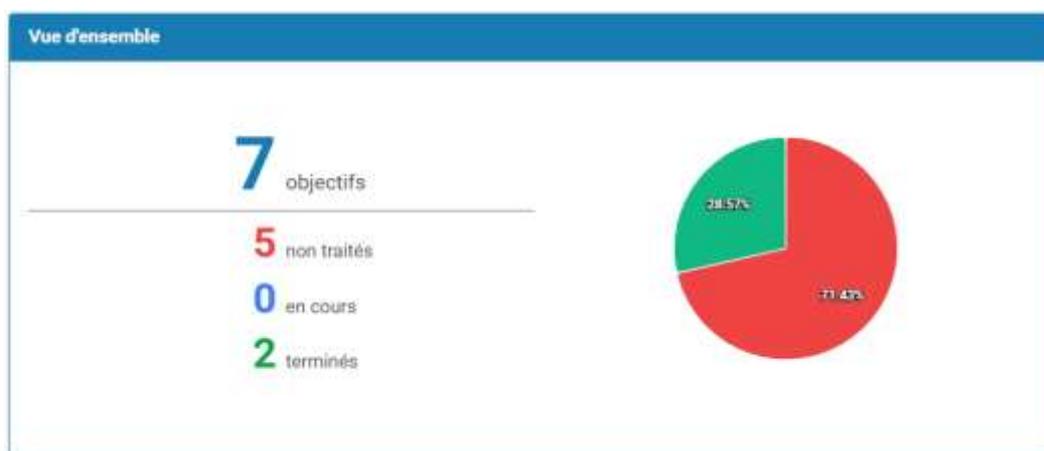


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Depuis 2022, l'équipe est entrée dans cette dynamique de management de la qualité impulsée par le Siège mais relayée par la Direction d'établissement.

La mise à jour procédures traitées en 2024, tient compte de la programmation quinquennale mais aussi des urgences survenues dans l'établissement et des conclusions des RETEX.

Dates & heures	Procédures	Groupe de travail
9 et 16 janvier 16H30 – 18H00	Réactualisation procédure incendie + fin procédure transfert	Franck, Thierry, Nathalie A, Mme Loilier, Nathalie T, Widade, Mme La Mouée
6 février 16H30 – 18H00	Finalisation procédure incendie	Franck, Thierry, Nathalie A, Mme Loilier, Nathalie T, Pauline Gauttier, Mme La Mouée, Mme Royer
27 février et 12 mars 16H30 – 18H00	Réactualisation procédure admission	Mme Royer, Mme Loilier, Franck, Thierry, Frédérique, Mme Le Mouée, Nathalie T, Pauline

19 mars 16H30 – 18H00	Procédure TIAC	Mme Loilier, Franck, Thierry, Frédérique, Mme Le Mouée, Nathalie T, Julie D Pascale, Yousra
2 et 30 avril 16H30 – 18H00	Réactualisation procédure circuit du médicament + réactualisation fausses routes	Mme Loilier, Franck, Thierry, Nadeira, Mme Le Mouée, Nathalie T, Julie D Pascale, Yousra
21 et 28 mai 16h30 – 18H00	Procédure gestion de l'argent de poche et des objets de valeurs	Mme Loilier, Franck, Thierry, Nicolas, Mme Le Mouée, Nathalie T, Julie C, Chahinaze
11 et 25 juin – 2 & 09 juillet 16H30 – 18H00	Livret d'accueil des nouveaux salariés	Mme Loilier, Franck, Thierry, Zakarya, Mme Le Mouée, Nathalie T, Mathilde Widade
17 septembre 16H30 – 18H00	Fiche de poste Educateur(trice) coordinateur(trice)	Mme Loilier, Franck, Thierry, Mme Le Mouée, Nathalie T
24 septembre 16H30 – 18H00	Finalisation du livret d'accueil des nouveaux salariés	Mme Loilier, Franck, Thierry, Mme Le Mouée, Nathalie T, Mathilde
8 et 15 octobre 16H30 – 18H00	Procédure des repas au quotidien	Mme Loilier, Franck, Thierry, Fouzia, Mme Le Mouée, Nathalie T, Nicole, Rougiatou, Pascale, Patricia
5 et 26 novembre 16H30 – 18H00	Contrat de séjour	Mme Loilier, Franck, Thierry, Cédric, Mme Royer, Mme Le Mouée, Nathalie T, Pauline Fuche
3 et 10 décembre 16H30 – 18H00	Différentes procédures médicales (fausses routes, crise d'épilepsie, chutes/traumatismes, arrêt cardio-respiratoire, hémorragie/maux de tête, gastro/déshydratation, brûlure...)	Mme Loilier, Franck, Thierry, Nathalie A, Mme Le Mouée, Nathalie T, Pascale

La démarche qualité et son déploiement est devenue un mode de management ainsi nous appuyons sur des axes forts et des axes d'amélioration.

Axes forts	Axes d'améliorations
<ul style="list-style-type: none"> • Régularité des groupes de travail, Instance de production • Validation des procédures en COPIL Qualité • Implication des équipes • Dépôt systématique sur AGEVAL • Information des procédures produites en réunion d'équipes 	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'assurer un suivi et une implication quotidienne pour faire vivre ces procédures • Impérieuse nécessité de travailler un sujet à la fois afin de permettre aux équipes de voir rapidement le résultat

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

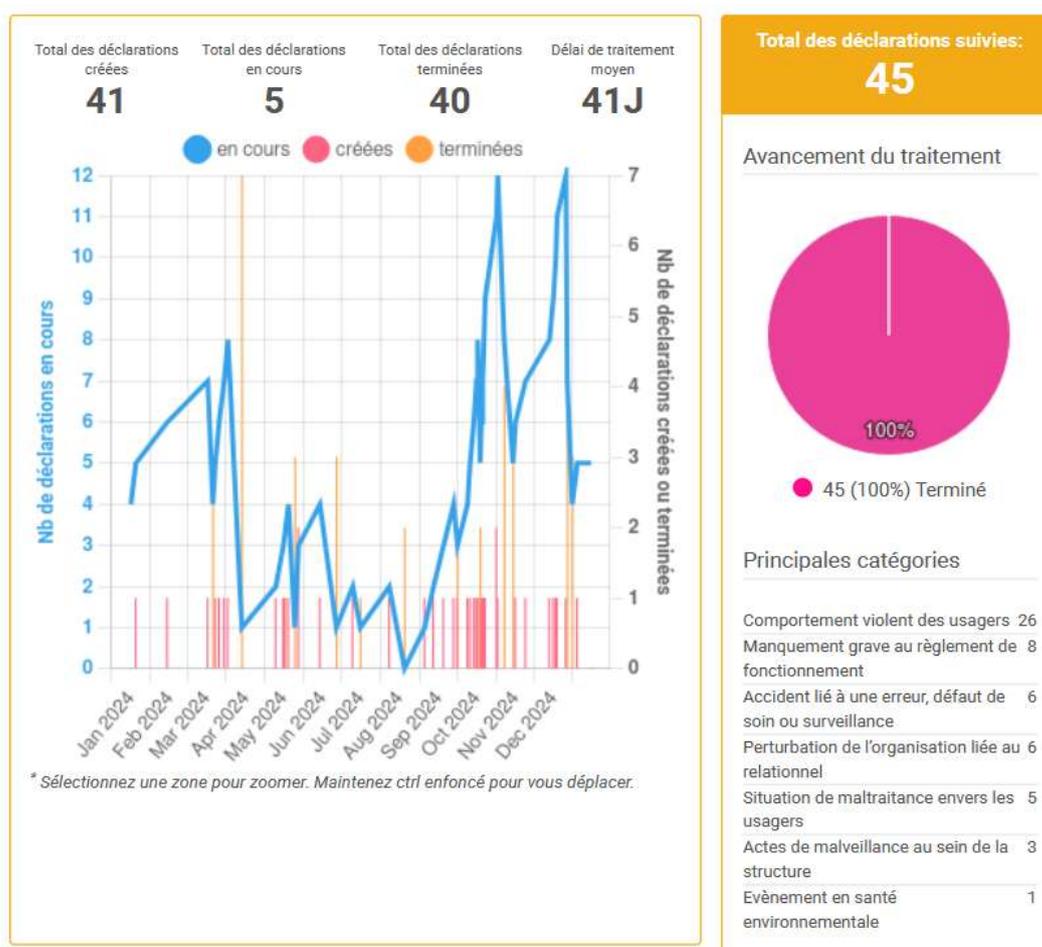
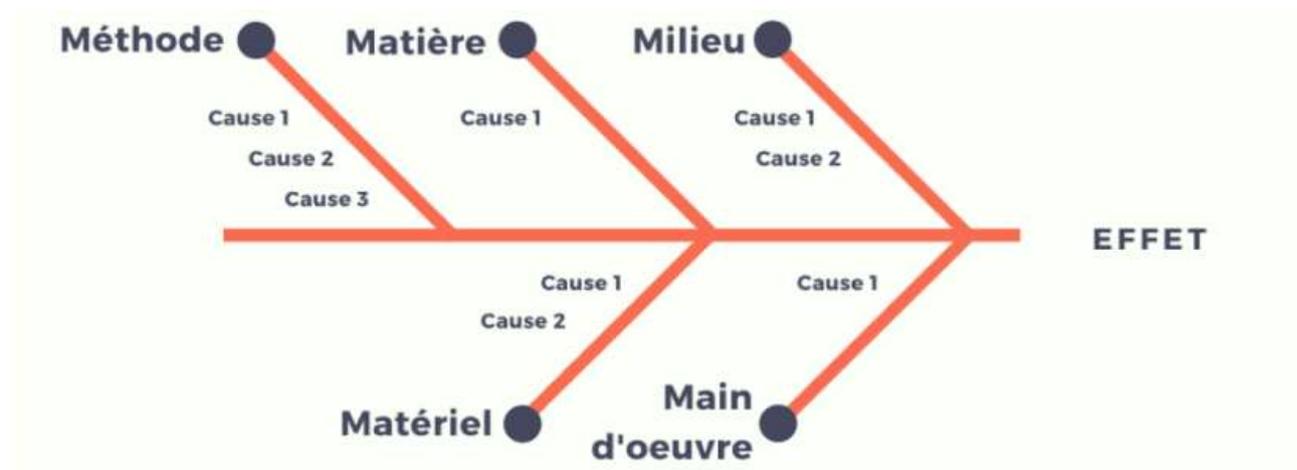


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

La sensibilisation des équipes à la déclaration des évènements indésirables et l'intégration par acculturation du management par la qualité prend beaucoup de temps. Il faut savoir donner aux équipes l'envie d'y participer.

Aux Foyers des Bois Mesnuls, la Direction a choisi de mettre en place des RETEX suite à certains EI. Cela permet de développer une vision positive de la qualité.

Comme en 2024, les RETEX se sont inspirés du diagramme d'Ishikawa, de la résolution de problèmes.



	Résultats	Commentaires
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	2	Chaque plainte ou réclamation fait l'objet d'une réponse écrite ou d'un entretien avec la Direction quand cela concerne un résident qui ne sait pas lire.
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	1	RETEX mis en place et amélioration de la procédure circuit du médicament. Les salariés ne donnent les médicaments qu'une fois l'évaluation à la distribution réalisée et validée par l'IDEC. Cette évaluation est réalisée tous les ans. Les vacataires ne donnent pas les traitements

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaires
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2025	Date de création septembre 2023
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2025	Date de création septembre 2023
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2025	Date de création septembre 2023
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Date de révision novembre 2024	Validé le 15 décembre 2023

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés et qui peut expliquer en partie, le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Pour conclure cette année 2024, nous pouvons constater que l'établissement Foyers du Bois Mesnuls et particulièrement le Foyer de Vie La Montagne, est pleinement engagé dans une culture de bientraitance à tous les niveaux. Le management par la qualité de l'accompagnement des personnes, oriente les décisions et les actions dans les différents domaines du pilotage institutionnel.

Les fondamentaux de cette culture de la qualité ont été posés et permettent par un cadre institutionnel clair, de répondre aux enjeux du territoire, aux besoins des personnes accompagnées tout en renforçant leur pouvoir d'agir. Les objectifs suivis par l'ensemble des acteurs institutionnels sont de donner une véritable liberté de choix, de poursuivre l'accompagnement à l'autonomie grâce à un projet d'accueil et d'accompagnement individualisé centré sur les compétences de la personne.

Pour répondre à ces enjeux, les professionnels sont valorisés et ils s'inscrivent dans cette culture de la bientraitance par un système d'aller et retour entre le penser et l'agir. La parole des professionnels est respectée et valorisée, la prise de recul est encouragée et accompagnée.

Ces différents atouts permettent d'envisager sereinement les projets à venir sur le Foyer de Vie La Montagne. L'ensemble des équipes, les résidents et les familles souhaitent que le projet de rénovation/reconstruction puisse voir le jour afin de permettre aux résidents de bénéficier au même titre que les résidents du Foyer d'Hébergement d'un logement adapté.

Aurélie ROYER
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE CAMILLE CLAUDEL (FINESS 780018172)

7/9 rue Camille Claudel, 78450 VILLEPREUX

Directeur : Nicolas BLONDEAU

Fiche d'identifié du Foyer d'Accueil Médicalisé Camille Claudel :

- Création en 2008
- Effectif : 20 places en internat et 2 places en AT
- Nombre de professionnels : 29.03 ETP au budget cumulé FAM Hébergement et FAM Soins
- FAM Hébergement (20.70 ETP) et FAM Soins (8.73 ETP)

Autorisation :

- L'arrêté du 21/06/2006 n° A-06-01364, autorisant la création du FAM, valant habilitation à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale
- FINESS : 78 001 817
- Nombre de jours d'ouverture : 365

1.2-Valeurs et références

L'association Hestia78 incarne les valeurs suivantes :

- Les résidents dans les établissements qu'elle gère doivent toujours être considérés comme des adultes.
- Les modes de vie ne sont pas uniformes pour tous, certains recherchant la vie de groupe, d'autres des temps plus personnels.
- Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir aller le plus loin possible dans leur développement personnel et leur autonomie.
- Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de tous leurs droits de citoyens.
- Les dimensions affectives, spirituelles, sexuelles..., doivent pouvoir s'exprimer dans le respect des choix, des orientations et des convictions individuelles, tout en respectant l'autre, son intimité et son entourage.

Les valeurs qui guident l'action des professionnels et inscrites au projet d'établissement de Camille Claudel sont :

- L'autodétermination de la personne accompagnée doit guider son projet de vie/Projet Personnalisé.
- Le respect inconditionnel de la charte des droits et libertés.
- L'adaptation permanente » des pratiques professionnelles aux différents modes de vie qui ne sont pas uniformes pour tous, certains recherchent la vie de groupe, d'autres des temps plus personnels.

- Le quotidien ne se limite pas aux seuls loisirs, il doit y avoir des temps d'accompagnements, des temps personnels, des temps de vacances.
- Des pratiques professionnelles tournées vers l'extérieur dans un but inclusif et d'ouverture vers le droits communs et la citoyenneté.
- Respect de la vie privée, de l'intimité de chacun dans ses dimensions affectives, spirituelles, sexuelles ... dans le respect de la vie collective.
- Des pratiques professionnelles bienveillantes et une vigilance permanente à l'égard des situations de maltraitance.
- Le droit à mourir dans la dignité

1.3-Faits marquants de l'année

Actualités de l'établissement :

Situation RH :

La mise en place d'outils numérique (M'staff), l'investissements dans les formations en apprentissage et/ou de professionnalisation, ainsi qu'une forte politique de formation dans notre PDC a permis « une relative » stabilisation des effectifs en 2024.

En fin d'année nos postes vacants étaient de 1.5 ETP. Nous retrouvons des standards proches de ceux que nous connaissions avant le COVID. Cependant, le nombre et la fréquence des candidatures de professionnels pour combler les ETP vacants, demeurent bien en dessous des candidatures que nous recevions avant 2020.

Mais l'embellie de cette année a permis le recrutement d'une psychologue et d'un éducateur sportif. Ces deux postes étaient restés vacants depuis plus de 2 ans !

Malgré la relative stabilité des effectifs, les hausses des situations médicales complexes sur le FV viennent mettent en tension l'activité éducative des équipes

Impact sur l'activité :

Les effets du vieillissement que nous avons vus venir depuis plusieurs années sont aujourd'hui une réalité concrète de l'établissement. Il fut une période où nous pouvions adressés au Fam de CC les situations qui évolué progressivement offrant aux résidents une forme de relais d'accompagnement tout en conservant un même environnement. Aujourd'hui les effectifs des deux établissements ont vieilli.

Nous devons faire des réorientations. 2 orientations ont pu être faites vers des EPHAD en 2024 attestant d'une progression dans les pratiques professionnelles. Sachant que chaque réorientation se fait en concertation avec la personne, son représentant légal et une évaluation de ses besoins par les équipes du FV. Pour mémoire, notre PE jusqu'à sa MAJ 2023 prévoyait un accompagnement jusqu'à la fin de vie.

Le FV formule de gros espoirs pour le prochain CPOM afin que ces difficultés soient entendues. Un rebasage financier est nécessaire pour faire face à l'évolution de son activité. Des ETP supplémentaires devront être envisagés.

Pour terminer cette brève introduction, nous ne pouvons pas évoquer cette année sans parler de l'augmentation exponentielle des problématiques médicales, lié en partie à l'augmentation de la moyenne

d'âge mais aussi à l'absence totale de possibilité d'orientation de nos résidents sur des établissements adaptés conformément à l'évolution des pathologies et aux recommandations du CD.

Le contenu de cet ERRD témoigne de l'intensité de l'année avec des moyens plus que réduits dans le domaine de l'accompagnement médical. Il serait fort mal venu, voire imprudent de conclure que nous pouvons poursuivre nos actions avec la même intensité. Chaque professionnel a dû payer un lourd tribut pour maintenir une vigilance active concernant le suivi des résidents. Quand on observe aujourd'hui la volonté des pouvoirs publics à vouloir contrôler les établissements pour prévenir et/ou agir sur les actes de maltraitance, le directeur du Foyer de vie qu'un risque majeur de maltraitance institutionnel est le sous-effectif !

Les professionnels qui sont restés au Foyer de vie, ont témoigné de leur fort engagement. Mais à quel prix ? Le poids des oubliés du Ségur et le statut quo de la convention collective unique pèsent lourds...

Nouveaux partenariats :

Convention charte Handigynéco.

Nous avons conventionné depuis 2019 avec une sage-femme pour lancer une démarche Handigynéco. Cette année nous avons finalisé ce sujet par la signature d'une convention avec Handigynéco Ile de France.

Ce partenariat vient seller notre engagement sur ce volet de la santé des femmes en situation de handicap qui demeure un accompagnement complexe.

Une nouvelle convention avec une officine :

Après le retrait de notre officine « historique » nous avons été contraints de trouver un nouveau partenariat qui s'est lui aussi interrompu après une année de collaboration pour des raisons identiques, soit un manque de personnel dédié.

Nous nous sommes donc lancés à la recherche d'une 3^{-ème} officine, et nous avons conventionner avec une nouvelle officine en aout 2024. Cette collaboration s'est immédiatement très mal engagée. La relation de confiance ne s'est jamais instaurée avec le nouveau pharmacien qui n'ait jamais parvenu à tenir ses engagements en termes de fiabilité. Nous avons donc dénoncé une nouvelle fois la convention et les relations avec cette officine se sont tendues. Nous avons été contraints de faire attester par un huissier, des fautes répétées de livraison et le non-respect des prescriptions.

A ce jour nos avocats respectifs se sont saisis du dossier pour voir si un arrangement est envisageable.

En parallèle, de nouvelles démarches ont été engagé pour conventionner avec une nouvelle pharmacie. Cette fois-ci nous sommes parvenus à démarcher une officine de taille importante qui a un service entier dédié à la PDA. Une nouvelle convention sera signée à compter du 11/01/2025. Un changement dans notre procédure de distribution de médicament est à prévoir en raison du changement de mode de PDA (Fin du blister Pili home pour évoluer vers les sachets doses).

Transferts :

L'activité d'établissement a aussi été marquée par le nombre de transferts organisés. En effet, 9 transferts ont pu être réalisés tout au long de cette année 2024. Ces séjours ont été financés grâce aux réserves fléchées pour le CPOM 202-2025. L'établissement disposait de réserves pour le FV et le FAM. L'organisation des transferts est souvent transversale. Elle concerne aussi bien les équipes que les résidents et permet « une dynamique d'établissement ».

1.4-Personnes accueillies

La résidence Camille Claudel accueille des adultes atteints de déficience intellectuelle légère ou moyenne avec ou sans troubles associés.

Le foyer Camille Claudel accompagne des personnes avec un handicap mental et/ou psychique, âgées de plus de 40 ans⁸ et/ou reconnues inaptes au travail et les aide à franchir avec sérénité les différentes étapes de leur vie. L'établissement est susceptible de les accueillir jusqu'au terme de leur existence avec toutes les mutations et les accompagnements que cela implique.

L'autorisation de l'établissement⁹ précise que « le foyer d'accueil médicalisé est destiné à recevoir des adultes handicapés mentaux de sexe masculin et féminin à partir de 40 ans ».

Les résidents en FAM ont une pathologie médicale qui nécessite une prise en charge et/ou la présence d'un personnel médical ou paramédical permanent. Afin de répondre aux besoins du plus grand nombre et à la politique du « zéro sans solution » le Conseil départemental accorde des dérogations concernant l'âge des résidents.

Il s'agit de personnes adultes à l'autonomie réduite, ne pouvant pas travailler mais qui pour autant ne nécessitent pas de surveillance et de soins constants comme dans une MAS. On peut désigner le public du FAM comme : « des personnes en situation de handicap que leur dépendance totale ou partielle, constatée par la MDPH, rend inaptes au travail et qui ont besoin d'une aide pour la plupart des actes de la vie courante, ainsi que d'une surveillance médicale et de soins constants ». ¹⁰ »

Lorsque nous évoquons dans ce projet d'établissement du foyer d'accueil médicalisé « la personne accompagnée », « la personne accueillie », « le résident », ces expressions désignent avant tout un **citoyen Français** ou tout étranger bénéficiant du droit de résider en France. Ils jouissent tous de droits civils et politiques, au sein d'un établissement laïque, démocratique et possèdent des droits et des devoirs. Mais il faut aussi faire des précisions terminologiques et sémantiques, « la personne est entendue au sens large et vise la personne elle-même, son représentant légal, les titulaires de l'autorité parentale » ¹¹.

Les 22 personnes hébergées sont réparties sur les deux niveaux du bâtiment :

- RDC : 11 chambres
- 1 étage : 11 chambres

⁸ Ce critère d'âge figure sur l'autorisation de l'établissement de 2017 mais n'est plus opposable dans le cadre d'une demande d'admission

⁹ Arrêté du 06/07/2006

¹⁰ Guide du secteur social et médico-social, M Jaeger, 10-ème édition, DUNOD, P 155.

¹¹ Référentiel évaluation de la qualité ESSMS, HAS, 08/03/22, P7

Enquête de satisfaction :

La dernière enquête de satisfaction date de 2023. Le calendrier commun de tous les établissements hestia78 conformément à la réglementation impose une enquête tous les deux ans. La prochaine enquête de satisfaction est prévue pour 2025.

Les résultats de cette enquête sont présentés aux personnes accompagnées en CVS et aux salariés en réunion institutionnelle.

Activité des CVS :

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles. L'activité du CVS a été marquée en 2024 par 2 faits significatifs :

- Le nouveau décret concernant le fonctionnement et l'organisation des CVS. Nous avons cherché à sensibiliser les élus à l'élargissement des missions du CVS.
- Un salarié (AS) a été en arrêt plusieurs mois cette année. L'assistante sociale a un rôle prépondérant pour faire vivre cette instance. Son absence a eu une incidence sur la tenue des élections notamment sur celles sui concernant les représentants des familles.

3 CVS dont 1 extraordinaire ont eu lieu en 2024

➤ 22 mars :

- Validation du CR du dernier CVS (novembre 2023)
- Présentation du document concernant la fusion avec l'association DELOS APEI 78
- Modification sur le règlement de fonctionnement du CVS et futures élections de représentants
- Investissements (Travaux du FAM/Parking/Equipement panneaux photovoltaïques en cours
- Point sur les ressources humaines (recrutement)
- Fête de l'été
- La nouvelle salle snoezelen
- Questions résidents

➤ 5 juillet 2023 :

- Validation du CR du 22 mars 2024
- Elections juin 2024 : résultats + élection du Président
- Modification loi CVS
- Données médicales et orientations
- Questions des résidents

➤ 6 décembre 2024 :

- ✓ Validation du CR du dernier CVS (juin 2024)
- ✓ Pharmacie
- ✓ La charte des invités
- ✓ Un état des effectifs de Camille Claudel
- ✓ La fête de Noël
- ✓ Les panneaux solaires
- ✓ Inter CVS : dispositif départemental + questionnaire
- ✓ Information sur les fuites toiture des bâtiments (réfectoire, MATISSE, BREL, Bureau chef de service à l'administratif)
- ✓ Suivis médicaux
- ✓ Questions des résidents

Nous rappelons aux lecteurs attentifs que l'instance du CVS du foyer de vie Camille Claudel est destiné à des personnes déficientes et malades psychiques vieillissantes. Si l'établissement, la direction font tous les efforts pour inclure l'ensemble des élus dans les débats et enjeux de l'établissement, quel que soit leur degré de complexité, il est important de comprendre que les facultés cognitives des résidents peuvent minorer leur aptitude à percevoir les enjeux.

Pathologies des personnes accueillies en 2024 (ANAP) :

Répartition en fonction des types de déficiences principales observées

Catégorie	FAM en %
Déficiences intellectuelles	25
Autisme et autres TED	5
Troubles du psychisme	55
Cérébraux-lésions	15

Répartition en fonction des types de déficiences secondaires observées

Catégorie	FAM en %
Déficiences intellectuelles	60
Autisme et autres TED	0
Troubles du psychisme	35
Troubles du langage et des apprentissages	70
Déficiences auditives	15
Déficiences visuelles	45
Déficiences motrices	40
Déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles	25
Cérébraux-lésions	5
Troubles du comportement et de la communication (TCC)	85
Autres types de déficiences	0

Répartition par sexe

10 hommes	10 femmes
-----------	-----------

Nous veillons déjà depuis plusieurs années à favoriser l'admission des femmes afin d'équilibrer nos effectifs.

Répartition par âge

La répartition des effectifs se fait selon les tranches d'âge suivante.

50-54 ans	1
55-59 ans	2
60-74 ans	15
75-84 ans	2

Moyenne d'âge : 64.7 ans

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP)

Tutelles	16
Curatelles renforcées	3
Curatelle simple	0
Habilitation familiale	1

Durée moyenne de séjour/d'accompagnement :

Durée du séjour pour les personnes sorties définitivement : 16,3 ans.

Les Accueils temporaires :

Durant l'année 2024, il y a eu 27 accueils temporaires dont la durée du séjour a été d'environ 15,25 jours.

Provenances 2024

Provenance	Nombre
Provenant du domicile ou milieu ordinaire	7
Provenant d'un établissement de santé	1
Provenant d'un établissement médicosocial	12
Dont la provenance n'est pas connue	0
Nb de personnes accompagnées dans l'effectif au 31/12 hors AT	20

Le nombre de personnes accompagnées ressortissantes du département des Yvelines : 16

Le nombre de personnes accompagnées non ressortissantes du département des Yvelines : 4

Entrées et sorties de l'établissement en 2024

Motifs des sorties	Nombre
Décès	3
Hospitalisation	0
Retour à domicile	0
Réorientations vers un autre établissement médico-social	0
Destination inconnue	0

Deux admissions en interne et une admission en externe ont eu lieu en 2024 :

- Une femme de 64 ans du Foyer de vie Camille Claudel a été admise le 1^{er} octobre 2024.
- Une femme de 60 ans du foyer de vie Camille Claudel a été admise le 15 mai 2024.
- Une femme de 57 ans, venant d'un foyer d'hébergement a été admise le 22 juillet 2024.

L'accompagnement socio-éducatif (Assistante sociale), documents administratifs...

Nombre d'entretiens réalisés	
Famille	10
Résidents	12
Tuteurs associatifs ou privés	2
Préadmission et/ou visites	14
Partenaires extérieurs	1

Administratif	
Renouvellement et réorientations MDPH	15
Via trajectoire, traitement des dossiers	Via trajectoire : 60 Dossier papier : 40
Démarches CAF	6
Démarches transports	8
Convocation au tribunal	4
Suivi des ressources des résidents	1
Vérification des jours de présence pour facturation	12
Dossiers traités pour admission/réorientation	5
Renouvellement carte d'identité	5

Depuis 2021, les personnes sous tutelle peuvent faire les démarches de renouvellement de carte d'identité seules si elles ont la capacité de signer. Le tuteur doit fournir une attestation précisant qu'il est informé de la démarche de son protégé.

- Activité Assistante sociale (les données regroupent les deux établissements FV et FAM)

Participations aux réunions de l'assistante sociale

Projets personnalisés : 2

L'assistante sociale ne participe pas à l'ensemble des réunions de projet de par leur nombre important (81) et leur superposition entre services. L'assistante sociale y participe à la demande des équipes ou si elle juge elle-même qu'elle a des informations à apporter au PP.

Démarches administratives de l'AS :

Nombre de renouvellement MDPH /AS (avec aide) : 20 (renouvellements + admissions + AT + réorientation).

L'assistante sociale vient en renfort des familles et des tuteurs pour effectuer les démarches auprès de la MDPH et du Conseil Départemental. Elle est l'interlocutrice privilégiée et est chargée de coordonner la réception des différents documents (dossier médical + bilan éducatif) et parfois de constituer entièrement le dossier lorsque les familles vieillissantes sont en difficultés.

Elle est responsable du suivi des échéances pour le renouvellement des mesures. Elle dispose d'un calendrier partagé sur le logiciel métier avec le service médical et les équipes éducatives afin d'anticiper au mieux les échéances.

Elle est chargée du processus d'admission et de réaliser les demandes MDPH et aide sociale pour les accueils temporaires du FAM conjointement avec les tuteurs.

Traitement des dossiers sur Via Trajectoire

60 dossiers ont été traités sur VIA TRAJECOIRE, allant du refus, à une éventuelle admission, ou une prise de contact pour visite de l'établissement.

Démarches CAF (suivi des allocations logement + constitution dossiers)

L'assistante sociale suit tous les deux mois en lien avec la comptable la réception des allocations logement pour le foyer de vie et le FAM (versement direct au foyer). Si non versement ou tout autre problème, elle contacte la CAF pour régulariser les situations.

A chaque admission, elle remplit l'attestation et le dossier CAF pour la mise en route des ALS avec le tuteur. En 2024, 5 dossiers d'ALS ont été fait.

En septembre de chaque année, l'assistante sociale déclare les loyers de chaque résident sur le site de la CAF afin de calculer au plus juste les ALS auxquelles ils peuvent prétendre.

Transports (améthyste ou PAM)

Plusieurs résidents ont des forfaits améthyste qu'il faut renouveler tous les ans (constitution de dossier).

Des nouveaux dossiers pour une mise en place du PAM ont été créé cette année afin de permettre à ces résidents de retourner à leur domicile en autonomie, sans la présence d'un parent souvent vieillissant ou de pouvoir se rendre en autonomie à des rendez-vous.

Suite à l'évolution du service PAM, certains dossiers ont dû être mis à jour.

Suivi ressources résidents

A chaque début d'année, il est demandé aux tuteurs de fournir les ressources des résidents permettant le calcul de la contribution.

L'assistante sociale est chargée de réceptionner ces ressources, les vérifier et les transmettre en comptabilité.

Peu de familles se sentent concernés par cette demande, et de nombreuses relances doivent être faites pour obtenir la totalité des documents demandés.

Au cours de l'année, elle doit en informer la comptabilité si changement de ressources (départ retraite, modification du type de ressource...).

Tableau mensuel pour le département (facturation, vérifications jours de présence + ressources).

Depuis 2022, ce n'est plus tous les 3 mois mais bien tous les mois que la comptable doit remplir un tableau permettant la facturation au département dans le cadre du CPOM.

Ce tableau est fait conjointement avec l'assistante sociale pour l'ensemble du foyer. Elle vérifie la concordance entre les jours de présence et les ressources transmises.

Vérification des jours de présence avec la secrétaire

Ils sont faits tous les mois avec la secrétaire de l'établissement.

Admission / réorientation

- Nombre de dossier d'admission traités : **100**
- Rendez-vous pour réorientation : **2** (plusieurs demandes dans des établissements sont en cours et en attente de réponse)
- Nombre de réorientation effective : **4**

L'assistante sociale réceptionne tous les dossiers admission, les vérifie et les traite jusqu'au processus de refus ou d'admission, conjointement avec les chefs de service.

Plusieurs résidents du FAM et du FV sont en cours de réorientation vers une MAS, EPHAD ou FAM PHV.

Des rendez-vous ont eu lieu pour des inscriptions sur liste d'attente.

L'assistante sociale est chargée de suivre les formalités liées au décès des résidents en lien avec les familles/tuteurs (courriers, classement du dossier, contact notaires pour dettes + mobiliers à disposition, transmission des factures non réglées etc...).

Autres / divers

- Renouvellement carte identité : 5

Pour les résidents sous curatelle, l'assistante sociale les accompagne dans les démarches de renouvellement de carte d'identité (prise de RDV mairie, constitution dossier).

Depuis peu, pour les personnes sous tutelle, peuvent être accompagnées par l'assistante sociale concernant leur démarche de renouvellement de CNI avec une attestation du tuteur.

- Convocation tribunal : mesure de protection : 5

Certains résidents sont convoqués au tribunal d'instance pour renouveler la mesure de protection ou pour une mise sous protection si ce n'est pas déjà le cas. L'assistante sociale s'occupe de ces démarches en accompagnant le résident à cette convocation ou également en prenant les RVD avec les médecins experts pour le certificat médical à fournir au dossier pour le renouvellement de la mesure.

En 2024, plusieurs mesures de protection ont dû être renouvelées. Certains accompagnements au tribunal ont été fait par l'assistante sociale ou les éducateurs, d'autres par des familles.

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

	FAM Jacques Brel 20 résidents
Accompagnement à la toilette et soins d'hygiène	24090 actes
Accompagnement achats divers ¹²	218 sorties
Repas et repas accompagnés ¹³	5h/jour (+49 ateliers cuisine)
Distribution des traitements	2h/j
Rendez-vous psychiatres	277
Relations tuteurs/familles ¹⁴	70
Temps d'écoute ou temps individuels	4h/j + 12 réunions résident
Nombre de projets personnalisés PP réalisés	20
Nombre de co-évaluations	20
Temps de préparation PP	5H/PP

Au fil des années les accompagnements des résidents dans les actes de la vie quotidienne augmentent au regard du vieillissement du public. Le tableau ci-dessus témoigne de cette augmentation par rapport aux chiffres des années précédentes. L'hétérogénéité du handicap et l'évolution des pathologies de certains résidents mobilisent de plus en plus les équipes pour des accompagnements spécifiques.

Les accompagnements à la toilette dans le respect de l'autonomie du résident

On constate un accompagnement plus important des équipes pour les accompagnements à la toilette et au niveau des soins d'hygiène pour un total de 24 090 actes. Les accompagnements diffèrent en fonction de l'autonomie de la personne :

¹² Calcul : moyenne de 2h/résidents/mois

¹³ Calcul : moyenne de 1h45h/2h/ repas (petit déjeuner-déjeuner-diner)

¹⁴ Calcul : 2h/mois/ résident

- En cas de faible autonomie du résident, l'accompagnement à l'hygiène est assuré en quasi-totalité (déshabillage, douche, shampoing, essuyage, rasage, habillage, ...).
- En cas d'autonomie « moyenne » l'accompagnement à l'hygiène nécessite la présence d'un professionnel qui oriente et vérifie la réalisation des gestes du quotidien.
- En cas d'autonomie « plus importante » le résident effectue seul la démarche, même si une aide ponctuelle peut être proposée ou réalisée à la demande du résident. Un rappel du planning des douches ou des soins est réalisé pour certains résidents.
- Des accompagnements à la toilette en journée.

Certains accompagnements à la toilette ou dans les soins ont nécessité l'intervention de partenaires extérieurs, tels que l'HAD pour un résident.

Handicap et Vieillesse : être au plus près des besoins des personnes accueillies

➤ Augmentation des besoins :

Le constat est sans appel : les interventions quotidiennes autour des actes de la vie courante sont en nette augmentation. En 2024, 24090 actes ont été recensés incluant une large palette d'actions réalisées autour des soins d'hygiène et de l'accompagnement à la toilette à savoir :

- L'accompagnement total ou partiel à la douche
- L'aide à l'habillage et au déshabillage plusieurs fois par jour
- L'accompagnement à l'hygiène buccodentaire
- Change des protections plusieurs fois dans la journée
- Accompagnement à la mise au WC

Ce décompte des actes ne tient pas compte de l'accueil des personnes en accueil temporaire.

Si en 2023, une nuance importante pouvait s'observer dans les degrés d'autonomie, c'est de moins en moins le cas pour l'année 2024. De plus, un décompte au réel de l'activité s'est mieux opéré en détaillant d'avantage les actions réalisées au bénéfice des personnes. Il est primordial de rappeler que le phénomène de vieillissement chez la personne en situation de handicap est souvent plus accentué et rapide en particulier chez les personnes souffrant de Trisomie 21. Derrière cette quantification importante, nous constatons que l'accompagnement est désormais réalisé en quasi-totalité pour tous. Accompagnement à la douche, habillage/déshabillage, rasage, brossage des dents, changes réguliers tout au long de la journée etc.

Evidemment, lorsque cela est possible l'équipe mobilise la personne accompagnée afin de maintenir son implication dans l'hygiène quotidienne. L'idée étant de favoriser et maintenir une certaine autonomie tout en respectant les limites médicales qui s'imposent et surtout la dignité de la personne.

**Les phénomènes d'incontinence urinaire et fécale sont présents, en nette augmentation !
(Formation incontinence)**

➤ Des situations complexes à accompagner :

Le vieillissement impacte donc les besoins mais entraîne également une complexification des situations à accompagner. Des phénomènes de trouble du comportement nouveaux ou majorés par le vieillissement apparaissent de plus en plus. Face à cela, l'équipe, les résidents et les familles se trouvent démunis face au manque de réponse pérenne sur le territoire.

6 personnes auraient dû bénéficier d'une orientation vers établissement plus adapté mais aucune réponse favorable n'a été donnée.

➤ Fin de vie :

Le foyer d'accueil médicalisé a malheureusement été confronté à 3 décès au cours de l'année 2024. Si un travail de repérage et d'orientation tente de s'opérer plus en amont, il reste complexe tant les situations peuvent se dégrader rapidement en raison d'un âge moyen qui ne cesse de s'élever. Les orientations vers des établissements plus adaptés d'un point de vue médical n'aboutissent pas toujours et l'équipe accompagne les personnes sur la fin de vie. En 2024, 3 personnes sont décédées et 6 personnes ont eu des projets de réorientations qui n'ont pas aboutis. Cela engendre donc une forte mobilisation de l'équipe tant d'un point de vue pratique qu'émotionnelle avec une volonté réelle de toujours rechercher les volontés de la personne.

Les réponses en interne :

Pour faire face à ces situations, une réunion hebdomadaire animée par le médecin coordinateur et la cadre de santé a lieu. Mais les ETP paramédicaux alloués au FAM deviennent insuffisants face aux situations médicales complexes et à l'augmentation de l'âge moyen (64.8 ans en 2024).

Le recrutement en 2024 d'une psychologue à 60 %, après deux ans de vacance de poste a contribué à soutenir les équipes face aux diverses questions de l'avancée en âge des résidents. Cette dernière a également réalisé 207 entretiens individuels sur le FAM sans compter les temps informels où elle a pu intervenir.

Les rendez-vous auprès des psychiatres se sont également poursuivis. La FAM fait intervenir un psychiatre à raison d'une matinée tous les 15 jours. 13 résidents du FAM sont suivis par ce dernier sur site. 3 sont accompagnés par leur CMP de secteur ce qui induit un temps d'accompagnement plus long que lorsque c'est sur site. Il en est de même pour la personne suivie par un psychiatre libéral. Les chiffres du tableau ne tiennent pas compte non plus des diverses hospitalisations en psychiatrie et des rendez-vous spécialistes pour envisager des accueils de répit ou des réorientations. En 2024, il y a eu six hospitalisations en psychiatrie.

Autodétermination, la personne au cœur de son projet de vie :

- L'année 2024 a donc été marquée par un renforcement de notre engagement pour répondre aux besoins spécifiques liés au vieillissement et au handicap. Cette dynamique s'est opérée dans la continuité des formations 2023 sur l'autodétermination des personnes accompagnées. L'enjeu a donc été d'allier l'autodétermination et prise en compte des besoins.

Investissement renforcé dans l'outil IMAGO pour améliorer la traçabilité de l'accompagnement :

L'implication et les capacités d'adaptation de l'équipe ont été constatés à de nombreuses reprises notamment lorsque nous avons été contraints de changer de pharmacie. Chaque salarié s'est saisi rapidement des nouvelles procédures ce qui a permis de fluidifier au maximum ce changement. Par ailleurs, nous constatons un investissement plus important de l'outil IMAGO et donc de la traçabilité de l'accompagnement. Cela induit une nette amélioration dans la qualité de la prise en charge des personnes et dans le travail d'équipe.

➤ Reprise des activités : outil de prévention et d'accompagnement

La stabilité des équipes a eu de multiples impacts positifs sur l'accompagnement global des personnes accompagnées notamment sur la question des activités socio-éducatives. Les plannings ont pu être travaillés pour s'adapter à l'organisation au bénéfice des personnes et ces dernières ont repris des activités en lien avec leurs projets personnalisés.

Bien loin d'être uniquement un outil de loisir, l'activité permet de maintenir un certain niveau de stimulation sur le plan physique, cognitif et sensoriel. Elles sont nécessaires en matière de prévention contre les conséquences du vieillissement. Cela a donc concerné l'ensemble des personnes au FAM qui ont bénéficiés notamment d'activités supplémentaires et pérennes telles que l'atelier esthétique, snoezelen, les jeux de société et l'intervention de l'éducateur sportif une fois par semaine pour du renforcement musculaire en groupe.

Fait marquant, témoignage de la coordinatrice du FAM

“Le point marquant pour le FAM en 2024 a été aussi le remplissage casi complet des deux chambres d'accueil temporaire.

En effet, nous affichons un accueil de plus de 400 jours sur l'année 2024, contre moins de 300 en 2023. Cela s'explique notamment par le recrutement et la stabilisation de l'équipe éducative permettant ainsi de reprendre de façon active les accompagnements.

Le travail en amont de l'assistante sociale et de la cheffe de service, nous a permis d'ouvrir l'accueil à de nouveaux résidents pour évaluer des orientations et proposer des séjours de répit.”

Les temps d'écoute des résidents : la parole est donnée aux résidents

La participation des résidents est toujours recherchée pour toutes les actions en lien avec l'organisation de la vie du foyer. Un travail en concertation avec les résidents est mené soit de façon formelle en faisant appel aux instances comme la réunion des résidents, le comité des fêtes, la commission menus, C.V.S... soit de façon informelle lors des temps du repas, du goûter, les bureaux de l'ensemble de l'établissement sont ouverts pour accueillir la parole du résident ...

Les réunions résidents sont des moments d'échanges sur la vie quotidienne du foyer, sur les activités de loisirs, mais aussi pour réguler les difficultés de la vie en collectivité où l'accent est mis sur le « **Bien vivre ensemble** ». Les réunions s'organisent une à trois fois par mois en fonction des Maisons : 8 réunions au FAM. Les résidents se sont appropriés ces temps d'écoute et y trouvent du sens dans leur quotidien.

Un temps d'écoute individuel est assuré par les équipes pour comprendre les besoins des résidents et les rassurer dans les moments de doutes, d'angoisses et d'inquiétudes liées à la pathologie ou aux événements du quotidien. Pour certains résidents, ce temps est inscrit dans leur Projet Personnalisé avec une temporalité hebdomadaire.

Les rendez-vous auprès des professionnels pour parler de sa santé mentale

Les rendez-vous auprès des psychiatres (le psychiatre en libéral qui intervient au foyer) ont augmenté au regard de l'évolution des pathologies de certains résidents et des troubles du comportement, 19 résidents sont concernés au Foyer de vie et 4 résidents au Fam. Les suivis dans les Centre Médico-Psychologique (CMP) sont plus fréquents, 11 résidents sont concernés au FV et 2 résidents au FAM. Un résident assure seul ses rendez-vous avec un psychiatre libéral.

Les relations avec les tuteurs, les familles

Sur le plan des relations avec les organismes titulaires, les échanges ont été moins importants que l'an dernier pour les rendez-vous physiques. Les échanges ont été plus par mail/courriers en raison des difficultés de recrutement de ces derniers.

Les relations avec les familles sont favorisées malgré le vieillissement et l'éloignement géographique. Nous encourageons aujourd'hui les familles dépassées par la gestion administrative de leur proche de passer le relais en direction des organismes tutélaires. Cette situation implique un travail en amont auprès des familles.

La réalisation des Projets Personnalisés au cœur de l'accompagnement des résidents

Les projets personnalisés et Co-évaluation ont été réalisés pour l'ensemble de la maison Brel pour un total de 20 PP au regard du calendrier de présentation des PP. Les différents avenants au contrat de séjour ont également été signés. Nous poursuivons notre engagement sur la mise en place d'actions pour promouvoir une culture de bientraitance. C'est ainsi que des professionnels et des résidents ont été formés sur la question de l'autodétermination pour la réalisation de PP au plus proche des attentes et des besoins des résidents.

Enfin, malgré ce contexte de vieillissement de la population, les temps forts de convivialité nécessaire au bon équilibre psychique et physique des résidents se sont multipliés. Les salariés ont pu faire preuve de détermination pour s'adapter aux besoins de l'ensemble des résidents (activités socio-culturelle, sorties, transferts, faire des sorties achats notamment les achats liés à l'hygiène etc...). L'objectif principal est d'offrir aux résidents des conditions de vie collective et personnelle satisfaisantes, il s'agit de mener des actions pour :

- Personnaliser l'accompagnement du résident dans le respect de sa dignité, de son intimité et de son intégrité ;
- Pour inclure le résident dans son environnement et dans la vie citoyenne,
- Pour maintenir l'autonomie et les acquis des résidents,
- Pour permettre aux résidents de développer des compétences nouvelles, par la mise en œuvre d'activités adaptés (sportives, culturelles, artistiques...) et ainsi favoriser la socialisation. En nov./déc. 2024 mobilisation autour de l'amélioration des activités ponctuelles qui a été repensées,
- Pour diminuer les troubles du comportement, en structurant le quotidien des résidents à l'image d'une vie comme à la maison,

- Favoriser le lien avec les familles et/ou représentant légal en vue de soutenir et d'enrichir l'accompagnement. Il s'agit d'assurer un accompagnement du résident et de sa famille et /ou représentant légal dans tout changement de son parcours de vie en traitant :
- Les **éventuelles orientations** vers des établissements plus adaptés au vieillissement des résidents nécessaires ou souhaitées. Développement de l'orientation en FAM ou MAS, EHPAD... Mise en place d'une commission d'orientation en 2023,
- Les situations de décès,
- Les demandes de changement de lieu de vie, de choix de vie. Citons ici qu'en 2023, deux résidents ont demandé à changer de lieu de vie/de Maison sur le site, leurs demandes ont été respectées.
- Répondre aux besoins des équipes éducatives, l'analyse de la pratique a repris en mai 2023 au sein du foyer avec une psychologue clinicienne à raison d'une séance par mois pour l'ensemble des travailleurs sociaux des maisons afin de permettre aux équipes de pouvoir affiner leur pratique
- Une harmonisation des outils éducatifs en 2023 : les réunions mensuelles entre toutes les coordinatrices ont permis de créer ou d'améliorer des nouveaux outils pour répondre aux besoins des résidents. L'ensemble des maisons ont pu finaliser : l'amélioration de l'informations dans les différentes maisons au niveau des zones d'affichages (zone visiteurs, zone résidents, zone personnels etc...) et affichage en FALC règlement de fonctionnement, CVS...
- Recrutement pour les postes vacants de 2022, cette année 2023 a été marquée par une démarche de recrutement continue pour l'ensemble des Maisons. Les résidents ont exprimé une grande satisfaction ainsi que les équipes éducatives.

Le pôle activité

➤ Le service :

Pour faciliter la gestion, la mise en place, et le suivi des activités, le Pôle activité bénéficie d'une coordinatrice, d'une monitrice éducatrice et d'un éducateur sportif. Il accueille aussi en journée, 5 personnes en semi-internat

➤ Le semi-internat :

Bien que rattaché aux foyers de vie, l'externat est un service à part entière.

Il a pour objectif principal d'être une passerelle pour les usagers qui visent, à plus ou moins long terme, de rejoindre un foyer collectif. L'accueil en semi-internat offre, par le biais d'activités, un relais aux familles qui ont à charge leurs enfants. Une étroite collaboration avec les familles et les services d'aide à la personne est nécessaire pour la réalisation des projets de vie de chacun des externes.

Sexe	Âge	Admission	Mesure de protection	Lieu de vie	Présence par semaine	Départ de l'externat
Homme	53	03/09/13	Tutelle	Parents	3 jours	-
Femme	45	16/08/22	Tutelle	Parents	5 jours	-
Homme	62	25/11/19	Curatelle	Son domicile	4 jours	02/05/2024
Homme	67	17/10/17	Tutelle	Son domicile	5 jours	-
Femme	53	13/05/2024	Curatelle renforcée	Parents	3 jours	23/12/2024
Homme	64	01/03/22	Curatelle renforcée	Parents	3 jours	-

Pour favoriser une dynamique et une intégration dans l'ensemble du foyer, les externes participent aux activités transversales.

Pour favoriser le maintien à domicile, le personnel de l'externat réalise des accompagnements qui dépassent les missions du service. Il arrive fréquemment de prendre le relais des tuteurs ou des services sociaux.

Chaque résident participe à l'élaboration de son projet. Ils sont travaillés en étroite collaboration avec les tuteurs/curateurs et/ou la famille en fonction de la demande de l'intéressé.

➤ Des activités, des sorties, des transferts :

Que les activités soient internes, externes, sportives, de loisirs ou culturelles, elles permettent l'épanouissement et l'entretien des capacités physiques, intellectuelles et affectives de chacun des résidents. Elles sont un instrument de lien social, d'échange et de dialogue. Elles rythment le quotidien, apportent du bien-être aux résidents tout en leur laissant du temps libre. La stimulation physique et cognitive permet de ralentir les effets du vieillissement des personnes accueillies au sein de l'établissement.

➤ Des activités en transversalité :

Les activités sont planifiées sur une année scolaire et concernent l'ensemble des résidents des 3 foyers de vie, du foyer médicalisé et du semi-internat. Certaines d'entre elles nécessitent la présence de prestataires ou de partenaires externes.

➤ Des activités sportives :

La présence d'un éducateur sportif au sein de la structure permet de proposer des activités adaptées et variées. Les temps sportifs se déroulent en interne mais aussi à l'extérieur dans des structures adaptées (gymnase, parcours sportifs, piscine ...) ou dans d'autres établissements du médico-social.

Le poste a été pourvu en fin d'année 2024. Avant cette embauche, les activités sportives ont été reprises par plusieurs éducateurs ayant une appétence pour le sport.

➤ Des activités proposées par personnel éducatif :

Les activités sont mises en place suite à la validation d'un projet. Elles sont planifiées à l'année et sont soumises à un bilan annuel. Ce sont des activités variées et adaptées au public.

➤ Des prestataires :

Certaines activités nécessitent la présence d'un professionnel comme pour la musique, les arts plastiques, le chant... Chaque prestataire est soumis à une convention annuelle et une rémunération mensuelle calculée par le nombre de séances effectuées. Les activités sont réalisées sur site ou à l'extérieur de la structure.

➤ Des partenaires associatifs :

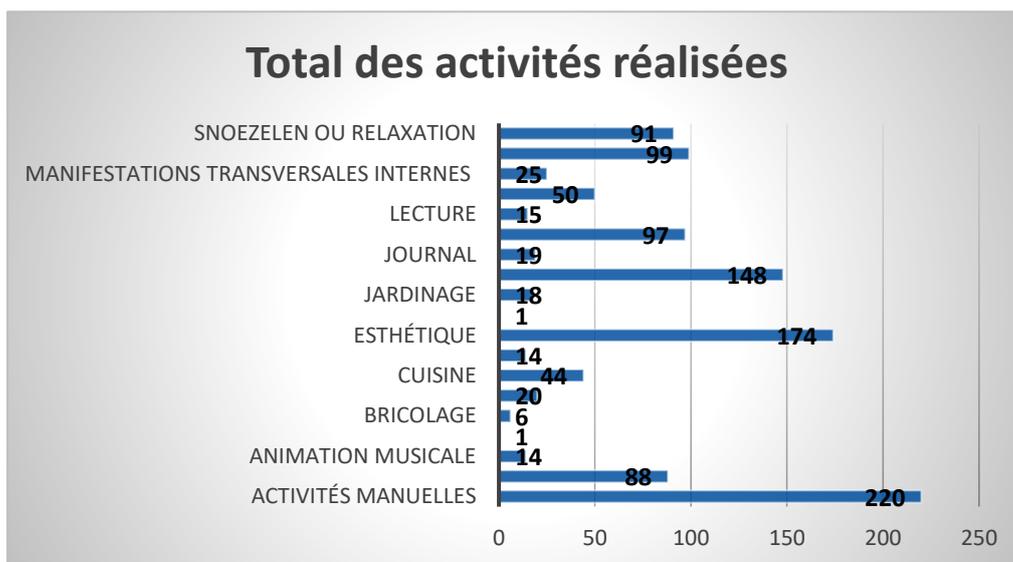
Nous travaillons également avec différents partenaires pour l'organisation de manifestations, de journées ou de week-ends occupationnels.

Les Bouchons de l'espoir, nous permettent de financer tout ou partie de certaines activités sportives par le biais de subventions.

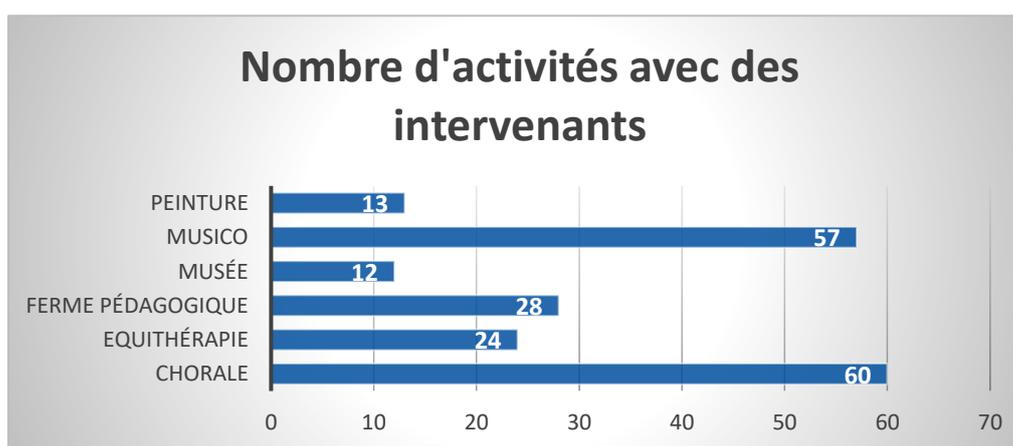
➤ **Bilan des activités sur l'année :**

Extraction des données à partir du logiciel IMAGO - Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 (cf. page suivante)

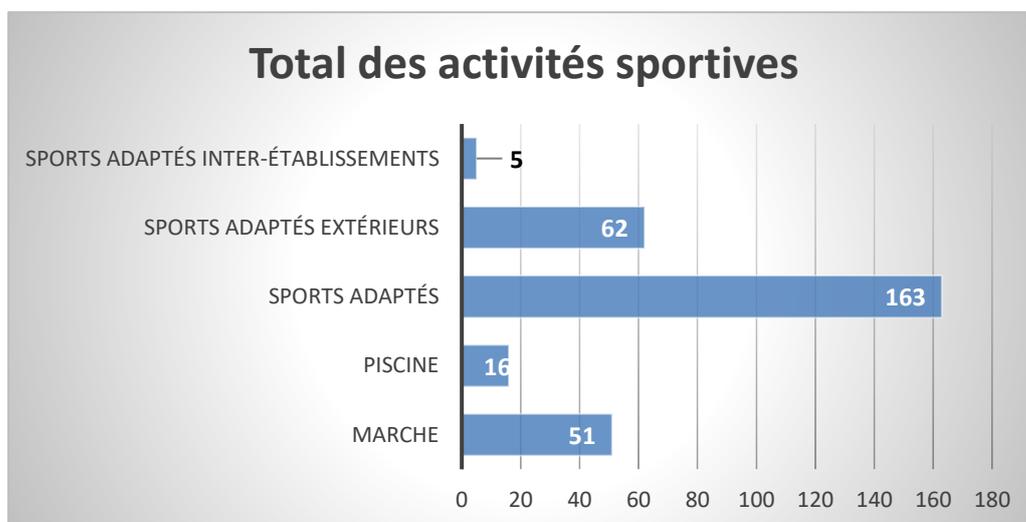
Le foyer dispose de tout un panel d'activités transversales. Proposées et encadrées par les éducateurs, elles sont ouvertes à tous les résidents qui souhaitent s'y inscrire.



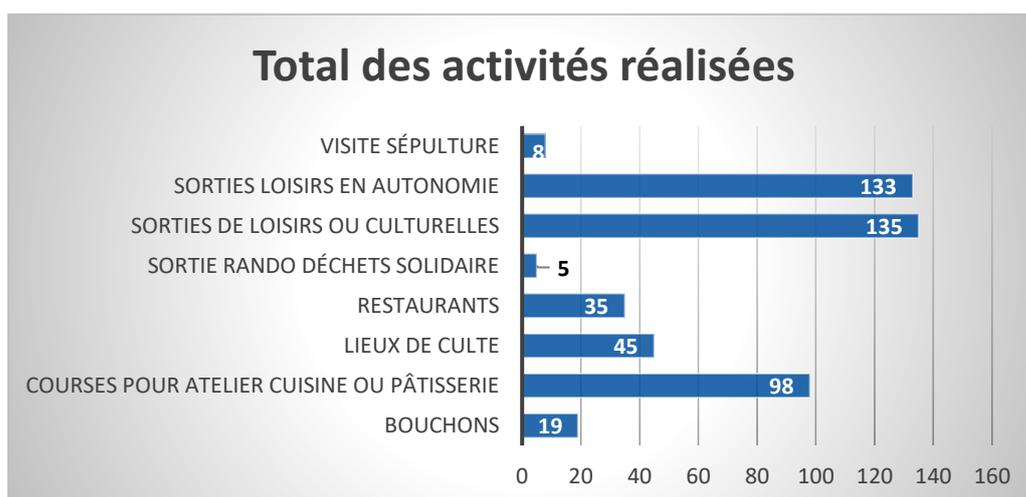
Des activités avec des intervenants : essentielles pour que les résidents côtoient et pratiquent des activités avec d'autres personnes.



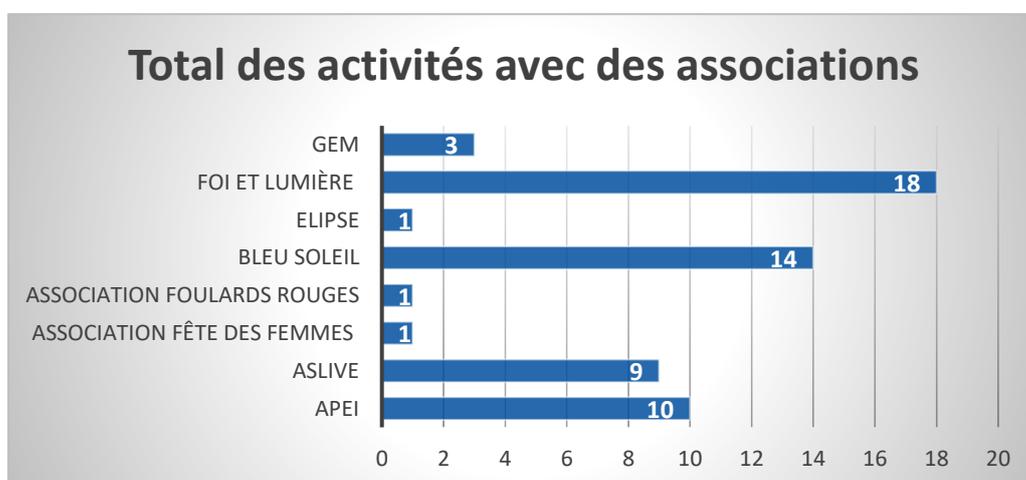
Des activités sportives : très perturbées par l'absence d'éducateur sportif sur une bonne partie de l'année 2024, mais avec des équipes éducatives qui proposent et encadrent des séances sportives.



Des sorties de loisir ou culturelles :



Des sorties avec des associations :



➤ Comparatif des activités et sorties sur 5 ans :

	2020	2021	2022	2023	2024
Activités	1437	1083	1273	1311	1635
Sorties	148	218	600	322	592
Transfert	1	1	3	5	8

➤ Bilans des projets proposés en 2024 :

Sensibilisation au handicap

Nous effectuons une sensibilisation au handicap auprès des jeunes dans les divers établissements scolaires à travers la rando-déchets et le tri des bouchons.

Fresques de saisons

Une fresque décorative extérieure a été finalisée au cours de l'année 2024 par les Résidents avec un intervenant extérieur du Musée Maurice Denis, et sera inaugurée au cours de l'année 2025.

Des transferts pour ceux qui ne partent pas en séjours adaptés

Pour l'année 2024, un budget exceptionnel a permis d'organiser 8 transferts pour les résidents qui ne partent pas ou peu en vacances.

Lez' Arts Festival

Le premier rassemblement autour des arts réalisé par les résidents a eu lieu début de l'année 2024 faisant intervenir plusieurs établissements extérieurs à l'établissement.

Alors on danse

2 évènements en 2024 proposant un temps de rencontre autour de la danse, invitant différents établissements d'Hestia et hors association.

Le Petit Prince – enregistrement audio et vidéo

L'aboutissement d'un projet du Petit Prince avec l'investissement de différents résidents sous la forme d'un montage vidéo avec la voix des résidents.

➤ Bilan :

Les équipes éducatives étant plus stables, les activités sont pérennes ainsi que les sorties proposées. En cette année 2024, les bouchons de l'espoir ont financé les licences de ping-pong au gymnase Mimoun, les séances de piscine et équithérapie, des activités sportives adaptées tournées vers l'extérieur. Malgré une mobilisation importante de l'équipe du pôle activités auprès des différentes écoles de la commune, une forte diminution des bouchons en plastique est constatée, ce qui pourrait freiner le financement des différentes activités sportives proposées aux résidents.

Projets pour 2025 :

- Vernissage des productions d'œuvres artistiques faites par les résidents auprès de la salle d'exposition de la maison des Arts.
- Redynamiser le sport avec de nouveaux partenariats sportifs auprès d'associations, de clubs sportifs ou d'événements sportifs (Cityzenday, Olympiades du vivre ensemble, Kiwanisport).
- Continuité à la sensibilisation des professionnels de l'établissement aux bienfaits des activités auprès des résidents tout au long de l'année.
- Participation à la prochaine date de l'événement Alors on danse en septembre 2025.
- Reprogrammer un nouveau Lez'Arts Festival en développant de nouveaux partenariats.
- Continuer de proposer des transferts aux résidents partant peu ou pas en vacances.

Bilan interventions médicales

Interventions médicales et/ou paramédicales	Nombre de rendez-vous	
	2023	2024
Médecins généralistes (hors foyer)	57	25
Médecins spécialisés	148	102
Ophthalmo		23
Psychiatres	169	112
Dentistes	50	43
Kinésithérapeutes	783	839
Radios + examens	47	37
Accompagnement au laboratoire	2	8
Orthophonie	395	369
Pédicures	241	339
Actes infirmiers libéraux	530	554
Actes infirmiers internes	467	625
Sage-femmes	6	5
Psychologues	0	2
HAD	35	0
Ergothérapeute	0	5
Total	2930	3088

Hospitalisations	2023	2024
Hospitalisations en ambulatoire	3	1
Hospitalisations en psychiatrie	2	1
Hospitalisations générales	4	6
Total	9	8

Commentaires :

- Le nombre actes médicaux moyen / résidents en 2023 (pour 20 résidents) : **147 actes/an**
- Le nombre actes médicaux moyen / résidents en 2024 (pour 20 résidents) : **155 actes/an**

Durant l'année 2024 nous avons poursuivi sur le FAM un travail de prévention et de formation mené par l'équipe médicale. Ce qui peut expliquer la stabilité du nombre de consultation spécialiste, dentiste, sage-femme.

Le vieillissement de nos résidents, implique une augmentation du nombre de soins infirmiers (environ 200 actes de plus comparé à l'année dernière) Nous avons dû prendre en compte le départ à la retraite des 2 IDE à mi-temps et avons dû faire appel de manière plus fréquente à des infirmières libérale.

Un travail de collaboration réalisé entre l'équipe éducative et l'équipe médical, possible grâce au fait que l'équipe éducative s'est stabilisée, a permis un meilleur suivi des prestations de nos partenaires paramédicaux (orthophoniste, kiné, pédicures) malgré l'augmentation de leur nombre.

Une convention a été passé avec un kinésithérapeute supplémentaire afin de répondre aux besoins des résidents.

Volet en lien avec le DARI

Convention en hygiène avec établissement de santé : oui non, si oui préciser : IMH Plaisir signée en 2022

Travail en réseau avec une Equipe Opérationnelle Hygiène : oui non, si oui préciser : EOH Plaisir

➤ Episodes épidémiques durant l'année écoulée

Episodes (IRA, GEA, gale, toutes alertes de nature infectieuse...)	Nature / microorganism e identifié	Taux d'attaque des infections des résidents (nombre de résidents infectés/nombre de résidents présents X 100)	Taux d'attaque des infections des salariés (nombre de salariés infectés/nombre total de salariés X 100)	Déclaration à l'ARS oui/non
0				

Variation des taux chez les résidents par rapport à l'année précédente :

en diminution stable en augmentation

Variation des taux chez les salariés par rapport à l'année précédente :

en diminution stable en augmentation

Commentaires (difficultés observées, mesures complémentaires à mettre en œuvre, formations du personnel, plan d'action ...) :

- Cas isolés d'infections durant l'année écoulée

Cas (infection urinaire, légionellose, tuberculose, toutes alertes de nature infectieuse...)	Nature / microorganisme identifié	Nombre de cas chez les résidents	Déclaration à l'ARS oui/non
0			

Variation du nombre de cas chez les résidents par rapport à l'année précédente :

en diminution stable en augmentation

Commentaires (difficultés observées, mesures complémentaires à mettre en œuvre, formations du personnel, plan d'action ...) :

Hygiène des mains

Volume de produit hydro alcoolique commandé sur l'année 2024 : Selon l'ICSHA : 115 litres

Gestion des risques épidémiques

Date dernière mise à jour du volet infectieux du plan bleu : 09/02/2022

Procédures/protocoles/CAT (conduites à tenir)	oui	non	Date de dernière validation	Date prévisionnelle rédaction ou révision
Signalement	•		17 /05/2021	
Précautions standard	•		06/06/23	
Précautions complémentaires	•		Mars 24	
Gale	•		23/11/22	
GEA (gastro-entérite aigüe)	•		25/10/22	
<i>Clostridium difficile</i>	•		25/10/22 (Dans protocole GEA)	
IRAB (infection respiratoire aigüe basse)	•		Mai 24	
Grippe	•		Octobre 24	Octobre 25
Tuberculose	•		31/10/2018	
AES	•		22/05/22	
Utilisation des antiseptiques			21/08/23	

Alerte environnementale (contamination du réseau d'eau...)

Alerte environnementale : oui non date : ____/____/____

Commentaires (information du médecin coordonnateur, sensibilisation des médecins concernés, mesures correctives mises en place, plan d'action ...) :

L'ARS a été informée : oui non

1. Politique vaccinale

	Résidents		Personnels	
Campagne de vaccination (selon les recommandations en vigueur)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
COVID	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
Grippe	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
Pneumocoque	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui	<input checked="" type="checkbox"/> non
Hépatite B	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui	<input checked="" type="checkbox"/> non
Meningo	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui	<input checked="" type="checkbox"/> non

Variation des taux chez les résidents par rapport à l'année précédente :

en diminution stable en augmentation

Variation des taux chez les salariés par rapport à l'année précédente :

en diminution stable en augmentation

Commentaires (difficultés observées, mesures à mettre en œuvre le cas échéant...) :

Les salariés expriment un refus de vaccination si cela n'est pas obligatoire.

	Résidents FAM	Personnels
Taux de vaccination antigrippale	90%	27 %
Taux de vaccination antipneumococcique	100%	
Taux de vaccination anticoquelucheux		<input type="checkbox"/> oui <input checked="" type="checkbox"/> non
Taux de vaccination Hépatite B	89%	
Taux de Vaccination Méningocoque	99%	
Taux de vaccination COVID	85%	
Surveillance de la vaccination DT polio	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui <input checked="" type="checkbox"/> non

La surveillance vaccinale du personnel relève du service de santé au travail.

Commentaires (sur les difficultés observées, l'évolution du pourcentage de vaccinés, mesures à mettre en œuvre le cas échéant...) :

Certains résidents craignant les aiguilles refusent la vaccination même s'ils entendent l'importance de se faire vacciner.

D'autres refusent d'être vacciné car leur tuteur a demandé qu'ils ne soient pas vaccinés.

2. Politique de prévention des AES (accidents exposant au sang ou liquides biologiques)

Présence :

- De protocole oui non
 D'un plan de formation oui non
 De mise à disposition de matériel sécurité oui non

Conduite à tenir en cas d'AES

Taux de professionnels formés dans l'année
70%

Convention pour la prise en charge d'un AES (réfèrent médical, Service d'Accueil des Urgences, laboratoire...) :

Laboratoire Cerballiance

Année	N-2	N-1	N
Nombre AES	0	0	0

Tendance évolutive du taux d'AES pour 100 lits au cours des 3 dernières années :

en diminution stable en augmentation

Commentaires (sur le nombre, circonstances, tendances évolutives, mesures mises en œuvre, nouveau matériel de sécurité introduit, formation des nouveaux arrivants aux AES...) :

3. Formation

Thème	Réalisée en	Réalisée dans le cadre	Professionnels concernés	Taux de participation FAM
Précaution standard	X	oui	AS/AMP/ES/ME	25
EPI	X	oui	AS/AMP/ES/ME	25

Commentaires (difficultés rencontrées, supports adaptés...) :

Le médico-social n'est pas un secteur sanitaire, les professionnels n'ont pas de formation d'hygiène et ne comprennent pas forcément l'intérêt des mesures de précaution standard. Des sensibilisations ont été faite tout au long de l'année, et une formation a été réalisé de la part de l'IMH cette année.

4. Personnes ressources

Hygiéniste médical ou paramédical :

- Nombre :
- Motifs d'intervention :
 - Aide pour l'évaluation de la maitrise du risque infectieux : oui non
 - Aide à l'élaboration du programme d'actions : oui non

Mouvement des personnels :

Cf. introduction « faits marquants »

Plan de formation :

Nous attirons la vigilance du lecteur attentif car les chiffres transmis via le PDC de l'établissement concernent l'ensemble des salariés du foyer de vie et du FAM.

Politique QVCT : Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes**

Plan de formation 2024		
Intitulé de la formation	Nombre de salariés formés	Fonction occupée
SST initiale	9	Educateurs + Paramédical – Administratif
Evacuation mise en sécurité	19	Educateurs + autres salariés
Incendie extincteurs	27	Educateurs + autres salariés
Gestes et postures	14	Educateurs
Imago initial	5	Educateurs
Analyses des pratiques	19	Educateurs
Formation incontinence	5	Educateurs
Formation hygiène	40	Educateurs
Formation déglutition	8	Educateurs
CAFERUIS	2	Coordonnatrices
Imago accompagnement	5	Educateurs
Imago DUI	20	Educateurs
Contrats d'apprentissage	2	
Référent Bientraitance	1	Chef de service
Vie affective et sexuelle	9	Educateurs
Ethique et Sanction	18	Educateurs
Relation avec les familles	28	Educateurs
Gestion des Troubles du comportement	12	Educateurs
Amélioration de la qualité	29	Educateurs
Nettoyage des Locaux	4	Service entretien
Total des salariés formés en 2024 :		276

QVCT (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du Foyer d'Accueil Médicalisé Camille Claudel se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre
Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs
La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	15 pour l'ensemble des établissements Camille Claudel
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Enquête QVCT :

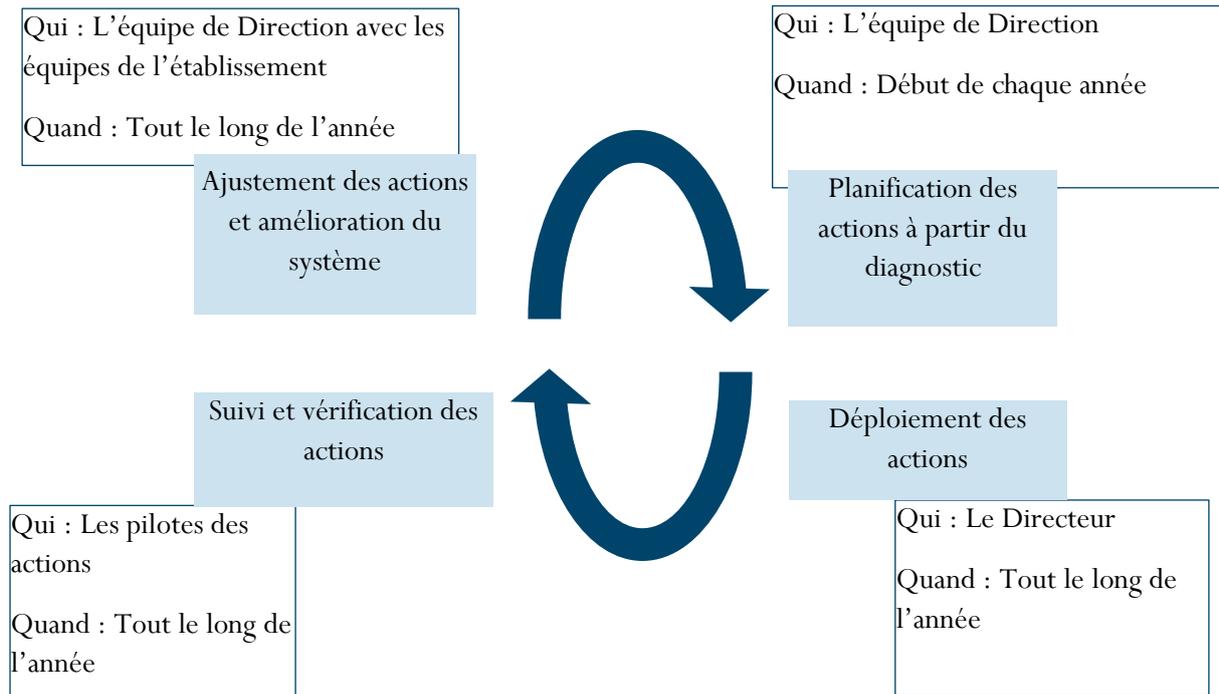
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	7

Modalité d'implication de la direction à la qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	11

Modalité d'implication des professionnels à la qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an	90		3

Modalité d'implication des personnes accueillies et/ou leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	0 en raison de l'absence de psychologue depuis 1 an et demi	4

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

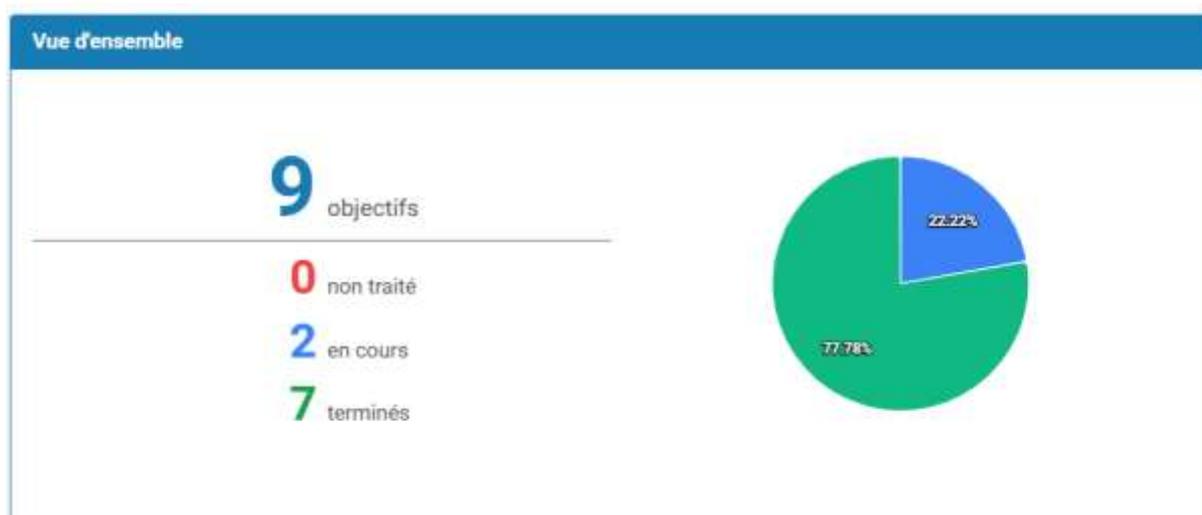
	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Sabine JOLY Marie-Claude NEMOZ WEBER	25 – 26 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>7 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédure de validation des absences des résidents (vacances, WE, hospitalisation) • Fiche de mission référent soin • Nuit type FAM • Nuit type FV 	

<ul style="list-style-type: none"> • Procédure projet personnalisé • Procédure technique et de sécurité • Procédure vie sociale et activité des résidents 	
--	--

Orientation et stratégie

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

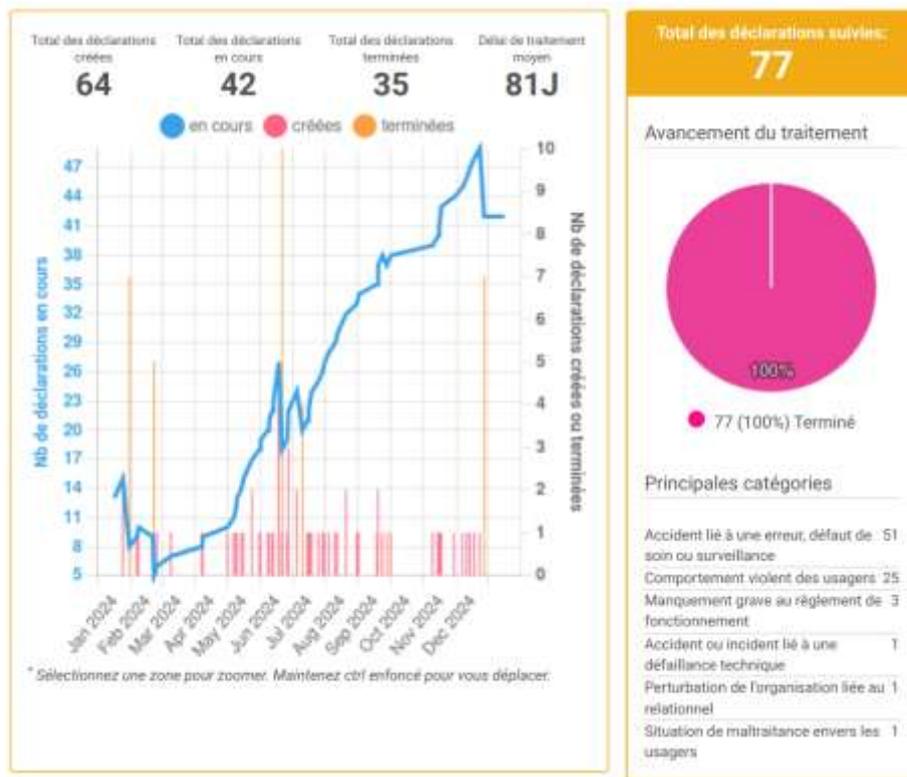


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

Commentaires :

L'essentiel de nos EI sont dû à des erreurs de distribution de médicaments. Sur l'ensemble des actes de distribution le nombre d'erreur est inférieur à 1 %. Cependant afin de pallier cette difficulté nous avons mis en place « un permis » de distribuer les médicaments qui est validé par la cadre de santé pour chaque nouveau salarié. Des référents soins ont également été mis en place et des réunions avec les référents soins sont organisées pour essayer de réduire encore le nombre d'erreur.

L'autre grande thématique de nos EI sont les violences physiques des résidents. L'augmentation de ces violences et à mettre en lien avec les pathologies liées au vieillissement. C'est un des effets du manque de place dans les EPHAD PHV. Car nos résidents les plus en difficulté sont vieillissement systématiquement refusé aux motifs que leurs pathologies sont trop lourdes.

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament		

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	9 août 2023	
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	19/03/2023	
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 novembre 2023	

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE CONFIANCE (FINESS 780016804)

27 rue Gustave Eiffel, 78120 RAMBOUILLET

Directrice : Anne-Laure RENAULT

1.1-Présentation de l'établissement

Fiche d'identifié du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale Confiance :

- Création 01/02/1998
- Effectif : 75 places
- Nombre de professionnels : 13 personnes

Le service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) « Confiance » a été créé en 1998, pour une capacité d'accueil de 30 places. Des extensions successives en 2000 puis en 2005 porte sa capacité à 45 places. Une nouvelle convention 2017 autorise 75 places.

Autorisation :

- Arrêté n° TE 119 du 30/04/1998
- FINESS : 78 001 680 4 / Code catégorie : 446 / Code fonctionnement : 21 / Code statut : 06
- Nombre de jours d'ouverture : 300

Eléments et orientations du projet d'établissement : Secteur d'intervention fixé par la Convention « Plateforme de Services pour personnes en situation de handicap » du 7 juin 2017 : Sud Yvelines, Centre Yvelines et Ville Nouvelle.

Pour rappel, l'appel à projet de 2015 précise la création de la Plateforme de services pour personnes en situation de handicap, sur les territoires d'action sociale du Sud Yvelines, Ville Nouvelle et Centre Yvelines, et s'inscrivant dans un contexte fort de coopération avec les services sociaux, médico- sociaux et sanitaires existants afin de favoriser le maintien des personnes concernées sur leur lieu de vie.

Le SAVS accompagne des personnes adultes en situation de handicap d'origine psychique (altération des fonctions mentales, cognitives et psychiques) possédant un niveau d'autonomie suffisant pour réaliser les actes essentiels de la vie quotidienne à leur domicile, mais dont la réalisation du projet de vie nécessite un soutien à l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

1.2- Valeurs et orientations en lien avec le projet d'établissement

Le SAVS accompagne les personnes à partir de leur projet d'accompagnement personnalisé.

Celui-ci est élaboré avec la personne conformément à la procédure *1.4.1 Le projet personnalisé : élaboration, mise en œuvre, évaluation* et concerne les domaines suivants :

- Emploi : élaboration du projet professionnel, recherche, maintien en emploi.
- Parentalité : guidance parentale en partenariat avec le secteur de l'enfance.

- Vie affective, Estime de soi : aide et accompagnement dans les équilibres relationnels
- Logement : élaboration, recherche, installation, maintien dans le lieu de vie.
- Protection juridique : réflexion, mise en œuvre de la mesure.
- Budget, Administratif : aide à la compréhension, soutien dans les démarches.
- Socialisation : accès à la citoyenneté par les loisirs, le sport etc...
- Santé : prévention, accès aux soins, maintien et coordination du suivi médical.

Le projet d'accompagnement est établi avec la personne à partir d'une évaluation qui en définit les objectifs et modalités d'intervention.

L'accompagnement se déroule sur rendez-vous au SAVS, au domicile de la personne ou dans les lieux d'exercice des droits selon les situations. Les accompagnements sont individualisés et personnalisés en fonction des besoins repérés de la personne.

- Une plateforme de services pour accompagner le parcours de vie des personnes en situation de handicap :

La mission de la plateforme services consiste en l'articulation de services distincts dont les compétences réciproques sont complémentaires et assurent le maillage indispensable à la continuité d'accompagnement. En favorisant un accès à une palette de réponses diversifiées et intégrées sur un territoire, la plateforme contribue ainsi à une meilleure inclusion dans la cité. Elle offre également un espace de répit pour les aidants familiaux.

Opérationnelle dès le mois de juin 2019 elle offre alors un lieu unique d'accueil pour les 170 personnes accompagnées par les différents services. La plateforme permet un accueil de jour sur site et un accompagnement ambulatoire par une équipe mobile. En outre les lieux mutualisés offrent la possibilité de repenser des ateliers, permettant ainsi l'évolution du mode de délivrance de l'action éducative. On soulignera la création d'une cuisine pédagogique où des ateliers cuisine/pâtisseries et des repas éducatifs sont préparés par les personnes accompagnées par les services de la plateforme. La plateforme permet également des interventions croisées des professionnels.

Des commissions d'évaluation et d'orientation inter services se réunissent régulièrement pour co-construire des propositions d'orientations au sein des dispositifs de la plateforme en lien avec le diagnostic des besoins réalisé par les équipes en concertation avec les personnes accompagnées.

La plateforme propose plus de 30 ateliers socio éducatifs par semaine dont 20 sont délivrés sur site. Les personnes accompagnées se positionnent sur les ateliers en fonction de leurs besoins, de leurs attentes en cohérence avec leurs projets personnalisés.

Enfin le développement de la transversalité au niveau des ressources humaines a permis de mettre en œuvre des formations communes aux différents services et de mutualiser des fonctions supports

Focus sur les Commission d'évaluation et d'orientation interservices

Il s'agit d'une instance d'étude de situation d'admission ou réorientation ainsi qu'une étude des situations complexes. Un regard croisé pour une expertise mutualisé. Cette instance se coordonne par alternance entre le SAVS, le CAJ de l'association HESTIA 78 et le SAMSAH de la fondation Falret. Une convention rend possible les CEOIS entre nos deux associations.

Sont présents à cette commission les coordinatrice et psychologues de la plateforme Hestia78, le médecin psychiatre, la cheffe de service, la psychologue et la coordinatrice du Samsah78. Au besoin les référents des personnes évoqués lors de cette instance peuvent être présents.

Un ordre du jour est élaboré en amont par le service qui coordonne ainsi qu'un compte rendu validé systématiquement à la commission suivante.

Activités du CEOIS SUR 2024 :

- 5 commissions tenues : 08/02 - 04/04 - 04/07 - 19/09 - 28/11
- 24 situations ont été évoquées
- 10 réorientations ont été faites pour 9 admissions en file active :
- 3 orientations/admissions du Samsah vers le SAVS
- 4 orientations du SAVS vers le Samsah : 3 admissions réalisées
- 3 orientations/admission du SAVS vers le CAJ

1.3-Faits marquants de l'année

Mise en œuvre du plan d'action à la suite de l'évaluation HAS

Le 14 et 15 septembre 2023 le SAVS a été visité par Convenance Consult dans le cadre de l'évaluation construite par la Haute autorité de santé.



Pour donner suite aux excellents résultats obtenus lors de l'évaluation, nous avons élaboré le plan d'action suivant afin de poursuivre nos efforts d'amélioration continue de la qualité.

SAVS CONFIANCE

Référence / Objectif	Thème	Source	Responsable	Échéance
1.14.6 Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la prévention et à l'éducation à la santé.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS 	Anne-Laure RENAULT	30/11/2026
Actions			Pilotes	Échéances
conventionner avec un centre de soin - IPC				30/11/2026
1.15.5 Les professionnels identifient et/ou évaluent régulièrement les besoins en santé de la personne accompagnée	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS 	Anne-Laure RENAULT	30/11/2026
Actions			Pilotes	Échéances
reconventionner avec IPC			Anne-Laure RENAULT	30/11/2026
2.13 Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés au questionnement éthique.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : PROCESSUS SUPPORT ET REGLEMENTATION	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS 	Anne-Laure RENAULT	11/03/2025
Actions			Pilotes	Échéances
rédaction procédure 3,3,1 Confidentialité, droit de réserve, secret médical, droit à l'intimité : repères			Sébastien DURAND	11/03/2025
rédaction procédure 3,3,1 Confidentialité, droit de réserve, secret médical, droit à l'intimité : repères			Sébastien DURAND	11/03/2025
2.4.7 Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement aux risques de radicalisation et/ou de prosélytisme auxquels la personne est confrontée.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS 	Anne-Laure RENAULT	

Mini séjour

En 2023, le SAVS a réalisé son premier mini-séjours. Une expérience participative conçue pour briser l'isolement, renforcer les compétences sociales et atteindre les objectifs suivants :

1. Favoriser l'autonomie des participants ;
2. Encourager l'intégration sociale ;
3. Promouvoir le bien-être mental.

Un groupe de six personnes et deux travailleurs sociaux a co-créé ce projet, définissant un budget et un programme sur mesure. Du 10 au 12 mai 2023, en Normandie, ils ont exploré les Falaises d'Étretat, découvert Fécamp et Yport, partagé des repas conviviaux et vécu ensemble dans un gîte chaleureux.

Les retours sont unanimes : une expérience enrichissante, des liens tissés, et une confiance en soi renforcée.

Grâce à cette réussite, le SAVS a de renouvelé l'expérience en septembre 2024, avec de nouveaux participants et de nouvelles aventures !



1.4-Personnes accueillies

Activité du groupe d'expression

Le groupe d'expression est une des modalités de participation et de concertation au sein de notre SAVS.

Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation du service. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles.

Ces réunions sont organisées conformément à la *procédure 2.1.12 relative à l'organisation de la participation*

La participation est également recherchée au moyen des leviers suivants :

- Des questionnaires de satisfaction tous les deux ans les prochaines auront lieu en 2025.
- Des rencontres en groupe (GE...)
- Des rencontres individuelles (bilans, signature de projets...)

🚩 Groupe d'expression du 02/03/2024 : 32 personnes

Programme :

Révélation du nouveau nom du GE
Retour sur les évaluations HAS
Information sur le nouveau portail
Retour sur la fête de fin d'année
Temps d'expression libre

🚩 Groupe d'expression du 05/06/2024 : 27 personnes

Programme :

Préparation des sorties de l'été
Présentation du mini séjour
Présentation du nouveau poste de chef de service plateforme
Retour sur le fonctionnement du portail
Temps d'expression libre
ET...BARBECUE !!!



 Groupe d'expression du 05/10/2024 : 22 participants

Programme :

Présentation de la nouvelle cheffe de service
Retour sur les sorties de l'été
Préparation de la fête de fin d'année
Expression libre

Chacun des groupes d'expression donne lieu à un compte rendu rédigé par les personnes concernées et diffusé à toutes les personnes accompagnées par le SAVS (Mail/remise en main propres et mise à disposition dans les locaux).

Analyse de l'activité

Le SAVS a admis 13 personnes en 2024

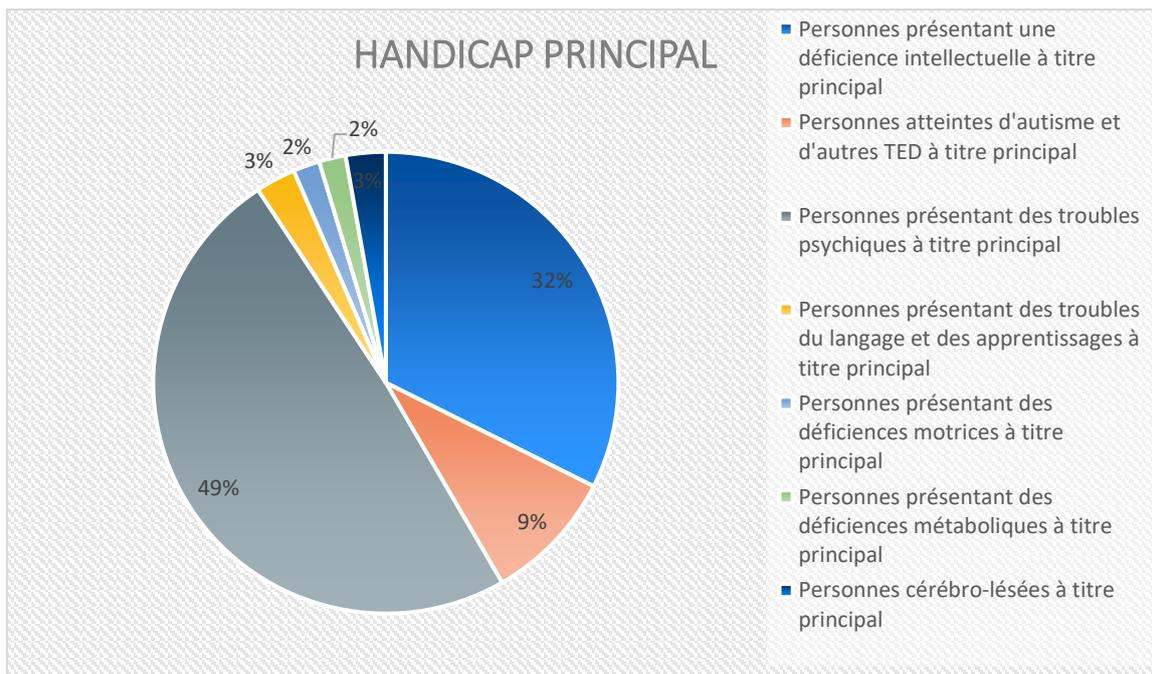
En 2024 le temps entre la demande d'accompagnement et l'admission est en moyenne de 8 à 12 mois. Ce temps comprend le délai pour un premier rendez-vous, le délai de réflexion de la personne et la procédure d'admission de 3 mois. L'essentiel des personnes qui intègrent le processus d'admission ont une notification SAVS en cours de validité.

Nombre de procédures d'admission sans suite	6
Nombre de sorties au cours de l'année	16
Nombre d'admission en cours au 31/12	11
Nombre de personnes avec un DIAC au 31/12	99
Nombre total de personnes accompagnées au cours de l'année : file active	132

Les projets personnalisés en 2024

- L'ensemble des personnes admises de façon permanente ont un projet personnalisé à jour.
- La co-construction des projets est un temps important que chaque référent éducatif doit organiser avec la personne accompagnée. Cette co-construction se fait en plusieurs temps, et ils sont ajustés en fonction des capacités la personne accompagnée.
- La co-évaluation des projets personnalisés en équipe pluridisciplinaire en lien avec le résident.
- Les projets sont depuis janvier 2023 numérisés dans le logiciel de gestion du dossier unique du résident et déclinés en prestation SERAFIN PH

Pathologies des personnes accueillies en 2024 (ANAP)

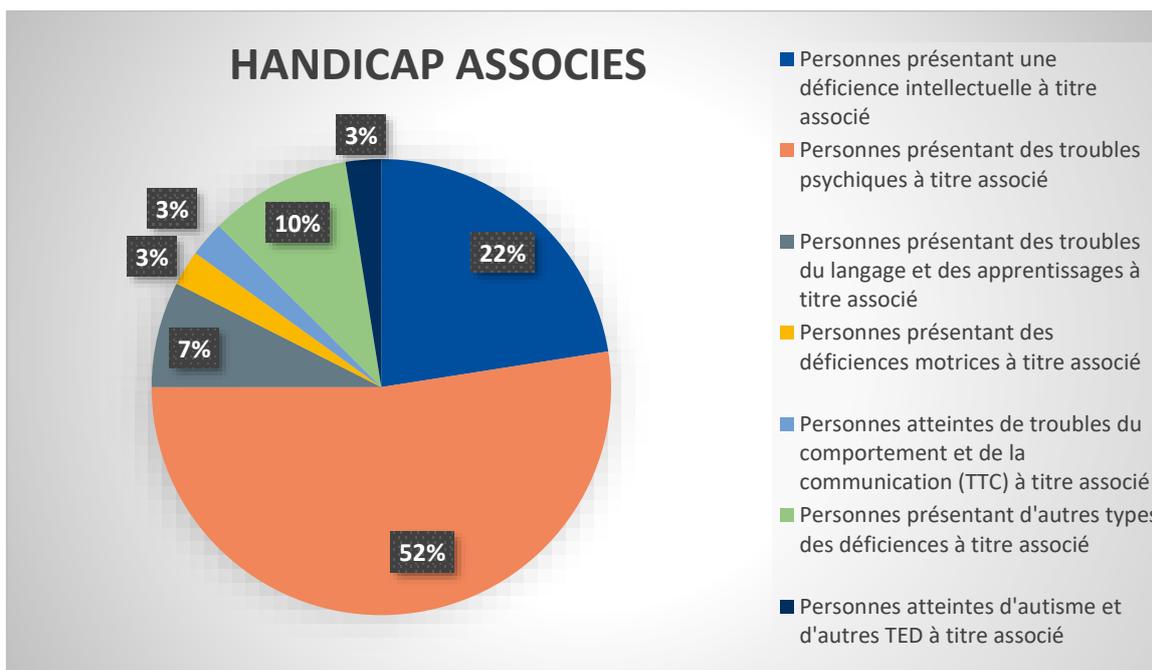


La tendance qui consiste à voir le nombre de personnes présentant des troubles psychiques augmenter se confirme (+4 points entre 2022 et 2023) se stabilise en 2024. Dans le même temps, le nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle continue de baisser (-4 points 2022 et 2024)

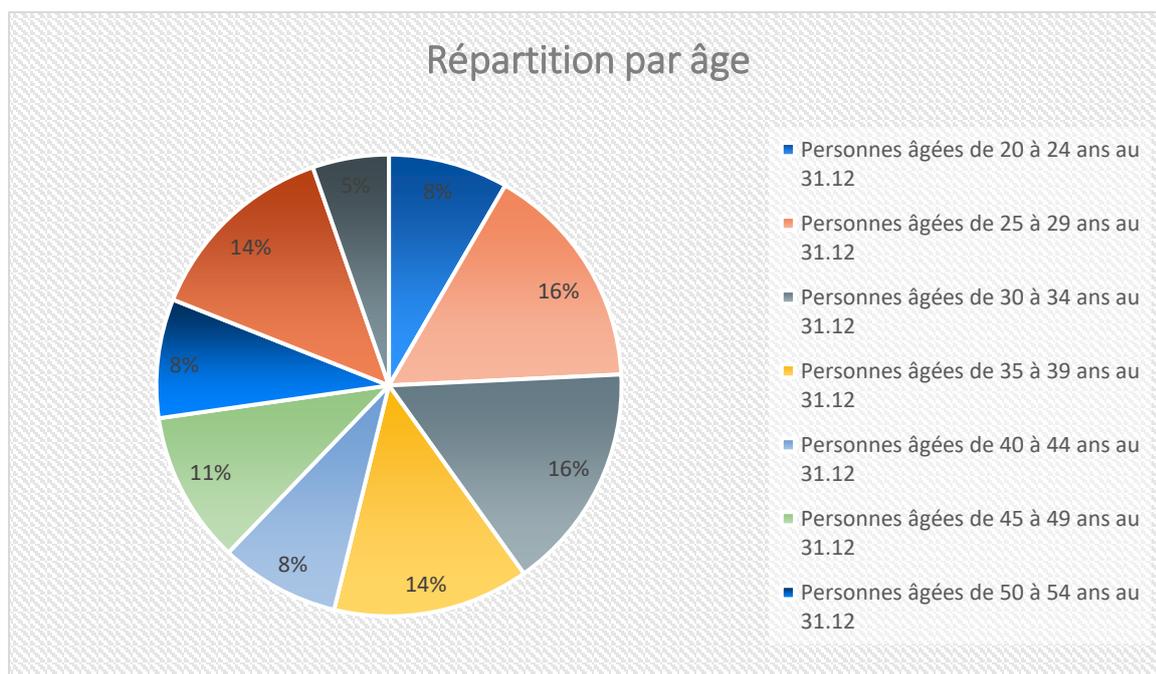
La part présentant un TED augmentent de 2 points par rapport à 2023, tendance déjà constatée l'an dernier et qui se confirme.



Une formation « compréhension des fonctionnements des personnes présentant un TED a été proposée en 2023 avec une journée supplémentaire de dite « RETEX » en 2024.



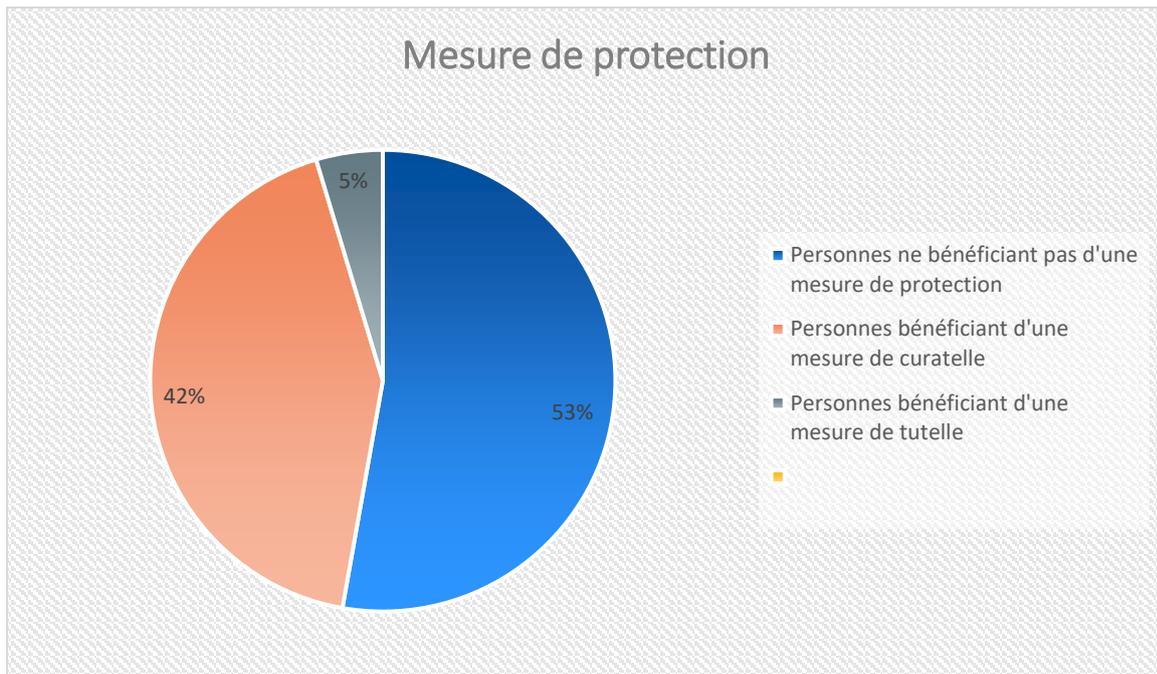
Répartition par âge



On note que la population du SAVS se rajeunie avec 39 % des personnes accompagnées qui ont moins de 40 ans contre 36 l'an passé.

Cette tendance peut s'expliquer par le partenariat noué avec Emergence de la Sauvegarde des Yvelines. Service de semi-autonomie, constitué de deux dispositifs d'hébergement, ils ont pour objectif de favoriser le réaménagement social, familial et psychique des jeunes accueillis afin de permettre leur accession à l'autonomie, leur adaptation à l'environnement et la réalisation d'un projet d'insertion sociale. Plusieurs rencontres ont eu lieu en 2024 autour des situations repérées mais aussi dans le souci d'acculturer les équipes au public jeune ASE/ Handicap.

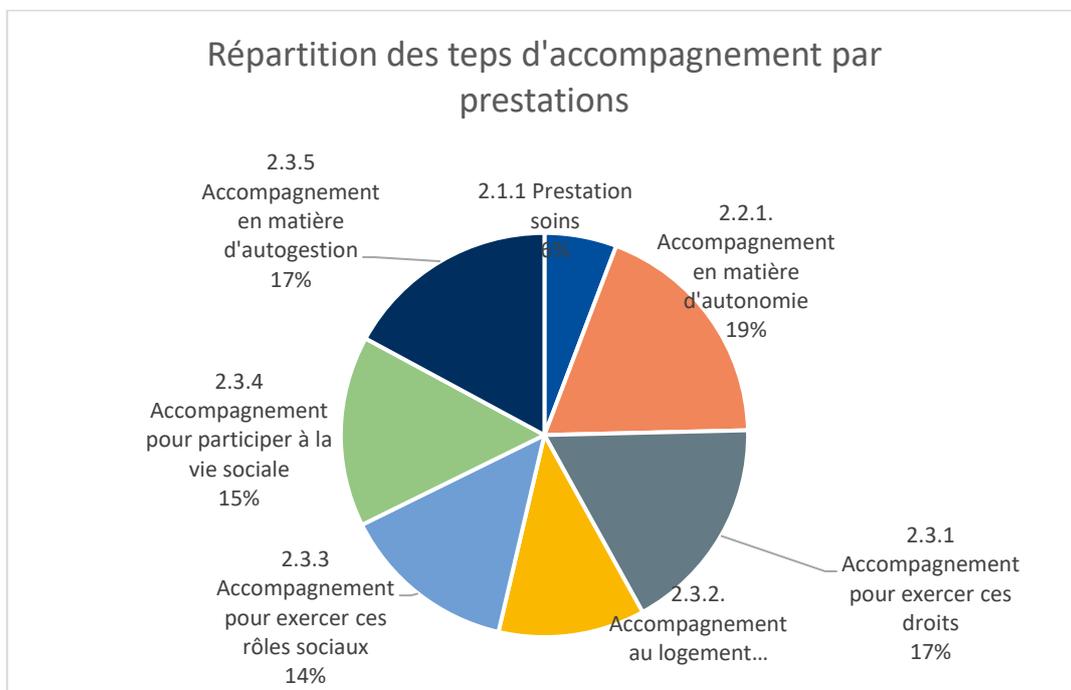
Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) :



1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les temps d'accompagnement se ventilent de façon homogène dans les différentes prestations mises en œuvre par l'équipe du SAVS.

Le détail des activités est présenté plus bas avec une focale par besoin et la déclinaison en prestations Sérafin PH correspondantes.



Besoin en matière de ressources et d'autosuffisance économique : 1.3.5.1

Prestations déployées

<i>Accompagnement pour l'ouverture des droits</i>	<i>S-PH 2.3.5.1</i>
<i>Accompagnement pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources</i>	<i>S-PH 2.3.5.2</i>
<i>Information, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes</i>	<i>S-PH 2.3.5.3</i>

Le rôle du SAVS est de soutenir les personnes accompagnées dans la connaissance, la compréhension et l'appropriation de leur budget ainsi que leurs démarches administratives. Ce type d'accompagnement est travaillé par l'intégralité des professionnels de l'équipe éducative, il s'agit d'un domaine transversal à tous les autres, étant donné son aspect inévitable au quotidien.

L'accompagnement lié à la gestion budgétaire et administrative n'est pas toujours la demande initiale de la personne. Celle-ci peut émaner d'un besoin, d'un changement de situation ou d'un constat de la part du SAVS. En effet, un travail d'évaluation est à réaliser dans le but de déterminer les capacités de la personne à faire certaines démarches seule ou avec l'aide du SAVS. La prise en compte de la mesure de protection est primordiale car elle permet de coordonner au mieux nos actions respectives avec les mandataires judiciaires mais aussi nos moyens et actions envers la personne accompagnée.

Si la personne accompagnée n'a pas de mesure de protection, le travail avec le SAVS permet à la personne d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour sa gestion administrative et budgétaire en autonomie. Nous sommes vigilants à ce que la personne puisse maintenir un équilibre financier et administratif. Si cela n'est pas possible, nous pouvons évaluer et conseiller à la personne de mettre en place une mesure de protection.

Des outils concrets pour le quotidien peuvent être pensés, construits et mis en place. Ceci pouvant permettre à la personne d'être rassurée, d'avoir des repères et de gagner en autonomie.

Concernant l'administratif, il n'existe pas réellement d'outils pédagogiques car l'apprentissage se fait via le support papier et numérique. Les professionnels du SAVS peuvent être amenés à créer ponctuellement des outils en fonction des besoins ressentis. Par exemple, la reconnaissance des logos des administrations et leurs missions peut se faire.

Faits marquants

Nous notons qu'il est de plus en plus difficile de travailler en collaboration avec les organismes tutélaires. Nous avons constaté un grand turnover sur les postes de mandataire judiciaire et cela demande aux personnes accompagnées des facultés d'adaptation qu'ils n'ont pas toujours. Nous déplorons qu'il y ait de moins en moins de rencontres physiques organisées entre le mandataire et le majeur protégé, et qu'il est également très compliqué pour les personnes accompagnées de les contacter sur leur permanence téléphonique. Aussi, bien souvent, le SAVS est obligé de pallier les difficultés rencontrées par les personnes en transmettant par courriel, leur demande.

Courant 2024, nous avons interpellé le juge des tutelles pour l'informer des dysfonctionnements de certains organismes tutélaires et nous avons même été jusqu'à accompagner les personnes dans leur demande de changement de mandataire. Nous favorisons les demandes vers un mandataire privé.

Début 2024, nous avons pu organiser une rencontre au sein du SAVS avec une mandataire privée. Elle a pu présenter les différentes mesures ainsi que son rôle. Cet échange a permis à certaines personnes que nous accompagnons à avoir une réflexion sur une éventuelle demande de mesure de protection ou une demande de changement de mandataire.

Partenariat

Ces domaines englobent un ensemble d'institutions que nous sollicitons régulièrement pour l'accompagnement des personnes : La MDPH : Instance décisionnelle pour l'admission et l'accompagnement des personnes accompagnés par le SAVS ; les PAT ; Les CCAS pour la constitution de dossiers administratifs, demande d'aide social, carte améthyste ; Les Service d'action Sociale (SAS) ; la CAF :Accès aux droits MDPH, demande d'allocations. ; la CPAM) / CRAMIF) ; Les association mandataires judiciaires : ATFPO, ATY, UDAF... et mandataires privés

Perspectives

Nous espérons au cours de l'année 2025 pouvoir travailler de façon plus fluide avec les organismes tutélares. En ce sens nous espérons pouvoir organiser une rencontre avec elles afin de pouvoir échanger sur une meilleure collaboration.

Besoins en lien avec le travail et l'emploi : 1.3.3.2

Prestations déployées :

<i>Accompagnement pour mener sa vie d'élève d'étudiant ou d'apprenti</i>	<i>S-PH 2.3.3.1</i>
<i>Accompagnement pour préparer sa vie professionnelle</i>	<i>S-PH 2.3.3.2</i>
<i>Accompagnement pour mener sa vie professionnelle</i>	<i>S-PH 2.3.3.3</i>
<i>Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées</i>	<i>S-PH 2.3.3.4</i>

Le SAVS propose un accompagnement à l'emploi de manière globale. En effet cet accompagnement englobe à la fois un travail sur l'insertion professionnelle, l'accès à la formation, le maintien au poste de travail et l'arrêt le cas échéant. Un temps administratif est parfois nécessaire afin de garantir l'ouverture de droits quand cela est nécessaire (inscription pôle emploi/cap emploi, notification MDPH).

Il concerne à la fois le milieu ordinaire et protégé

L'accompagnement se déroule en plusieurs étapes :

- **Évaluation :** Nous prenons en compte les envies, le parcours de la personne, quelle est la nature du projet et la faisabilité de celui-ci.
- **Réflexion/élaboration :** cela consiste à construire le projet, la réflexion sur les outils à utiliser à réfléchir au choix de l'orientation et les actions à mettre en œuvre.
- **La mise en œuvre :** mise en place du projet, visite d'établissement et aide à la mise en œuvre d'un stage (ESAT), rendez-vous à la médecine du travail, préparation à l'entretien d'embauche et le suivi à l'embauche.
- **L'accompagnement à l'insertion professionnelle :** Dans un premier temps il y a une réflexion sur le choix entre milieu protégé et milieu ordinaire. Dans ce domaine nous sommes amenés à aider la personne à peaufiner son choix de travail (faisabilité, formation éventuelle, stages), à réaliser un CV, des lettres de motivations. Nous travaillons également la présentation, l'entretien d'embauche. En termes d'immersion ou de remobilisation, l'évènement Duo Day

peut permettre de découvrir le milieu ordinaire. Le SAVS reste prescripteur de candidatures sur la plateforme dédiée à l'évènement.

- **L'accompagnement maintien à l'emploi :** Nous travaillons le maintien à l'emploi en favorisant les relations avec l'employeur ; prise en compte de la fatigabilité, aménagement de poste (médecine du travail), du temps de travail. Mise en place de formation si nécessaire.
- **L'accompagnement à l'arrêt d'activité :** L'arrêt de travail peut concerner un départ en retraite mais aussi un changement d'orientation (milieu ordinaire/milieu protégé, entreprise adaptée) ou une orientation vers un autre projet (bénévolat, CAJ...) voir un départ en formation.

Partenariat

Notre action nécessite souvent un travail de partenariat étroit avec les ESAT, Cap Emploi et les services Emploi Accompagné puis selon les situations avec les autres dispositifs relevant de l'insertion professionnelle Mission Locale, France Travail. Plus rares sont devenues nos interventions directes auprès d'un employeur relevant du secteur privé ou public, le SAVS faisant davantage appel à des dispositifs spécialisés dans l'insertion professionnelle plus à même d'être les interlocuteurs des bénéficiaires et des employeurs. Aussi en 2024 notre lien avec l'emploi accompagné s'est renforcé de par les indications proposées aux bénéficiaires accompagnés par notre service, mais également avec Cap emploi devenu un interlocuteur privilégié du fait d'un rapprochement avec France Travail

Par ailleurs en janvier 2024, nous avons rencontré des professionnels du centre de pré-orientation de Rambouillet afin qu'ils puissent nous présenter leur établissement. Suite à cette rencontre, notamment, les préconisations vers le centre de pré-orientation ont été davantage exprimées.

Perspectives

De manière réciproque, une nouvelle rencontre avec le centre de pré-orientation en 2025 pourrait nous permettre de préciser les missions du SAVS et de consolider notre lien partenarial, d'autant plus du fait du départ de certains professionnels du centre de pré-orientation.

Une table ronde autour de la question de l'emploi sera organisée à l'occasion des journées portes ouvertes du 26 mai 2025. Cette table ronde permettra de rassembler les acteurs locaux intervenant auprès des personnes en situation de handicap dans le champ de l'insertion socio-professionnel et de mener une réflexion collective relative à des questions d'accès à l'emploi.

Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle : 1.3.3.4

Prestations déployées :

<i>Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle</i>	<i>S-PH 2.3.3.5</i>
<i>Accompagnement du lien avec les proches et le voisinage</i>	<i>S-PH 2.3.4.1</i>
<i>Accompagnement pour l'exercices de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance</i>	<i>S-PH 2.3.3.6</i>
<i>Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</i>	<i>S-PH 2.2.1.3</i>

Le SAVS joue un rôle de soutien auprès des parents et encourage le maintien des compétences parentales déjà présentes. Des visites à domicile régulières ont pu être proposées afin d'observer l'organisation familiale et proposer des axes de travail ou d'amélioration sous la forme de conseil ou préconisation. Lors de l'observation de difficultés rencontrées par le ou les parents dans son rôle parental, le SAVS peut

solliciter différents partenaires afin d'améliorer la situation. Le SAVS a pu coordonner les échanges entre les parents et les différents partenaires ou services qui interviennent autour de leurs enfants (école, association, professionnels de santé) afin de faciliter la mise en place de dispositifs spécifiques en fonction de la situation familiale ou scolaire (PPE).

Le thème de **la vie affective** regroupe beaucoup de préoccupations : la relation à l'autre, qu'elle soit amicale ou amoureuse, la façon d'être en lien avec les autres, la différence entre l'amitié, l'amour, les relations avec les personnes qui nous entourent. Certaines personnes accompagnées peuvent être en difficulté et parfois même en souffrance, de par l'incompréhension de leurs émotions, et de leurs ressentis. C'est pourquoi le soutien du SAVS peut être bénéfique, et permet d'offrir cet espace de travail et de réflexion autour de ce thème, en les aidants à mettre des mots sur leurs émotions, et les comprendre.

L'autre volet de cet axe, est « **l'estime de soi** ». En effet, l'estime de soi est l'un des piliers principaux de la vie de chacun. Pour les personnes en situation de handicap que l'on accompagne, c'est souvent un frein et un obstacle dans leur parcours de vie. En effet, l'estime de soi est travaillée auprès des personnes, afin de les encourager à prendre de l'autonomie, à prendre confiance et croire en leurs capacités. Nous les encourageons également à être lien avec les autres, et ainsi prendre une place, et être considéré. Nous favorisons donc au SAVS la paire aidance. Il est également proposé un travail individuel autour de l'image de soi (prendre soin de soi, avoir une hygiène adaptée, choisir des vêtements...).

D'autre part, des ateliers « Estime de soi » sont animés par les professionnels formés du SAVS. Ces ateliers sont proposés aux personnes pour lesquelles la participation à cet atelier est inscrit dans le Projet Personnalisé.

Le SAVS est amené à travailler avec les familles régulièrement. Effectivement, les questions des places de chacun sont interrogées (personne accompagnée, famille, SAVS...) car il semble nécessaire, parfois, que la dynamique familiale évolue afin que la personne puisse gagner en autonomie.

Partenariat

Le partenariat a été maintenu avec le Centre de Santé Sexuelle (CSS) de Rambouillet et nous avons également accompagner des personnes au Centre Gratuit d'Information de Dépistage et de Diagnostique (CGIDD) de Rambouillet.

Une professionnelle a participé à une formation sur la vie sexuelle des personnes présentant des troubles psychiques organisée par le centre hospitalier de Plaisir.

Dans le cadre de l'accompagnement à la parentalité, le SAVS a travaillé en étroite collaboration avec la PMI, une sage-femme en libéral et l'hôpital de Poissy dans le cadre de la prévention autour de l'arrivée de l'enfant d'une jeune femme accompagnée. Ce travail a perduré après la naissance de l'enfant.

Pour l'accompagnement de parents avec des enfants scolarisés, le partenariat avec les établissements scolaires peut être importants au vu des difficultés de compréhension des parents afin de faciliter les échanges. Aussi, le SAVS peut être ressource pour l'aide dans la mise en place et le suivi santé des enfants.

Même si le SAVS n'accompagne pas directement les enfants, soutenir les parents dans les démarches concernant leurs enfants, l'organisation et la compréhension est une des missions du service.

Perspectives

L'atelier estime de soi n'a pu être mis en place cette année. Effectivement, il y a eu régulièrement vacances de postes d'éducateurs (arrêt maladie) compliquant l'organisation et n'a pas permis la mise en place de ce groupe cette année.

L'atelier estime de soi sera planifié une fois par mois. Cet atelier sera animé par 2 éducatrices spécialisées spécifiquement formées pour ces interventions au SAVS. Il a pour but de proposer aux personnes accompagnées un groupe de travail autour de la confiance en soi. L'objectif étant qu'elles puissent affiner le regard qu'elles portent sur elles-mêmes, prendre conscience de leur personne, de leurs capacités. La constitution du groupe, ainsi que le programme des séances est élaboré en amont, et ajusté en fonction du profil des participants, de façon à répondre spécifiquement aux besoins individuels et collectifs. Différents outils sont utilisés (photolangage, jeux de rôles, vidéos...).

Besoins pour participer à la vie sociale 1.3.4.1

Prestations déployées :

Accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs

S-PH 2.3.3.5

Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui

S-PH 2.3.3.2

Le SAVS Confiance propose différents temps de socialisation ayant pour objectif l'apprentissage d'un savoir-être en société, de prévenir l'isolement ou tout simplement de favoriser l'accès aux loisirs, à la culture, aux sports, aux vacances. En effet, les personnes accompagnées sont parfois très isolées et n'ont pas toujours connaissance des structures socio-culturelles, sportives ou de loisirs existant sur le territoire ou ne s'autorisent pas à y accéder.

Ainsi, pour répondre à ces objectifs, le SAVS a développé :

- Des accompagnements individualisés
- Des temps collectifs, qui ont pour but que les bénéficiaires puissent gagner progressivement en autonomie et s'intégrer plus facilement dans la société. Ateliers cuisine, sorties diverses et variées...

Le SAVS accompagne également les personnes dans l'organisation de leurs vacances.

Les évènements

Cette année, à la suite du succès du premier séjour organisé l'année dernière, le SAVS a réitéré cette expérience. Un nouveau mini séjour s'est organisé pour un groupe de personnes identifiées, avec pour objectif de travailler les points suivants :

- Développer des capacités d'organisation ;
- Développer des capacités d'adaptation à un nouvel environnement ;
- Favoriser la confiance en soi et l'estime de soi.
- Développer des compétences du quotidien (préparation des repas, organisation de la journée, etc) au contact des autres participants.

Ainsi, un groupe constitué de cinq personnes et de deux accompagnateurs se sont retrouvées régulièrement au SAVS en amont du séjour pour en travailler l'organisation.

Du 16 au 19 septembre, ce groupe est parti dans un gîte à proximité Dieppe. Au programme : Visite des Falaises d'Etretat, découverte de Saint Valery en Caux, promenade en bateau, détente, restaurants, découverte de la vie en collectivité dans le magnifique gîte loué pour l'occasion.

Le retour des participants s'est avéré très positif. Cette expérience sera renouvelée en 2025. En espérant, cette fois-ci, louer le gîte de l'association.

- **La fête de fin d'année** s'est déroulée dans un restaurant « Les 3 Brasseurs » de Rambouillet. Un prestidigitateur a animé le repas. Elle a réuni cette année 35 personnes accompagnées.
- Plusieurs **sorties** ont été organisées cette année durant l'été : Zoo de la Tanière, pique-nique, Vélo rail, Bowling, visionnage d'un film... Ces propositions de sorties avaient été alors recueillies auprès des personnes présentes lors de la tenue d'un groupe d'expression en juin 2024. Cette rencontre avait également donné lieu à un moment convivial autour d'un buffet.

Identification du partenariat existant ou à développer :

Le SAVS a continué d'être en lien avec les partenaires présents sur le territoire, notamment la MJC de Rambouillet.

Le SAVS a été plus en lien avec le Groupe d'Entraide Mutuelle de Rambouillet ou de la Verrière pour accompagner les personnes curieuses de connaître cet espace et susceptibles d'être intéressées par les activités proposées.

Perspective :

Nous constatons que la participation des personnes à des temps collectifs diminue d'année en année, certainement en lien avec les profils de bénéficiaires qui ont évolués et avec l'élargissement de notre territoire d'action. Nous réduisons le nombre de temps collectifs au profit d'activités plus simples et plus accessibles pour tous.

Besoins pour vivre dans un logement : 1.3.2.1

Prestations déployées :

<i>Accompagnement au logement</i>	<i>S-PH 2.3.2.1</i>
<i>Accompagnement pour accomplir les activités domestiques</i>	<i>S-PH 2.3.2.2</i>
<i>Accompagnement pour l'ouverture des droits</i>	<i>S-PH 2.3.5.1</i>
<i>Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</i>	<i>S-PH 2.2.1.3</i>
<i>Accompagnement du lien avec les proches et le voisinage</i>	<i>S-PH 2.3.4.1</i>

Le SAVS peut accompagner une personne dans différentes étapes liées au logement. Nous pouvons accompagner une personne désirant avoir un logement autonome, d'abord dans le travail d'élaboration puis dans la recherche et l'installation. Pour la majorité des personnes accompagnées au SAVS qui ont le logement inscrit à leur projet, l'accompagnement vise le maintien dans leur logement. Nous pouvons également, selon les volontés de la personne ou bien ses besoins, l'orienter vers un hébergement adapté.

En effet, plusieurs situations peuvent nécessiter une orientation vers un hébergement de type collectif. Une personne en perte d'autonomie (vieillesse ou bien par raison de santé) ou bien à l'inverse une personne entrant dans la vie adulte qui a besoin d'acquérir des compétences dans la vie quotidienne en foyer avant d'envisager un logement autonome. La solitude ainsi que l'état psychique peuvent également rentrer en compte dans le choix des personnes d'intégrer un hébergement collectif.

Le SAVS accompagne les personnes dans le MAINTIEN LOGEMENT : accompagnement dans les actes de la vie quotidienne/ accompagnement pour accomplir les activités domestiques/ accompagnement du lien avec les proches et le voisinage (Séraphin)

Le maintien au logement compte parmi le plus grand nombre d'accompagnement au SAVS.

Le maintien au logement peut se situer à deux niveaux :

- Un accompagnement pour les primo accédant
- Un accompagnement pour des personnes installées depuis plusieurs années.

Partenariat :

- Le service HABITAT de la ville de Rambouillet ;
- Le CCAS de la ville de Rambouillet : La maison Relais ;
- Les bailleurs sociaux : LA SEMIR majoritairement ;
- Les foyers d'hébergements : Les Patios et La Maison Carnot ;
- Certaines agences immobilières sur la ville de Rambouillet ;
- L'habitat inclusif.

Ce réseau est concentré sur la ville de Rambouillet car c'est le territoire d'implantation de l'association. Nous développons progressivement notre connaissance sur l'ensemble du territoire d'action.

Perspective :

Faciliter l'accès aux logements dans le parc privé : nous rencontrons de plus en plus de difficultés pour permettre aux personnes que nous accompagnons d'accéder à un logement dans le parc privé.

Les deux éléments bloquants sont :

- La garantie loyer impayé ;
- La peur et la méconnaissance de la mesure de protection

Le SAVS œuvre pour faciliter la communication entre la personne accompagnée, les agences et mandataires judiciaires.

Développer la Paire-aidance : induire des rencontres entre les personnes accompagnées afin de permettre un échange et un partage d'expériences.

Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé : 1.1.1.10

Prestations déployées :

<i>Accompagnement pour les actes de la vie quotidienne</i>	<i>S-PH 2.2.1.1</i>
<i>Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</i>	<i>S-PH 2.2.1.4</i>
<i>Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui</i>	<i>S-PH 2.2.1.2</i>
<i>Prestation des psychologues</i>	<i>S-PH 2.1.1.3</i>

L'accompagnement du SAVS autour de la santé a pour objectif de favoriser la prévention et l'accès aux soins pour les personnes accompagnées. Il peut se faire de façon individuel ou collectif.

Le rôle du SAVS autour de la santé est d'écouter les demandes des personnes, d'analyser les besoins, de conseiller et d'assurer une prise en charge adaptée des bénéficiaires. Nous aidons également dans la prise de rendez-vous, l'aide administrative et l'accompagnement physique des personnes aux rendez-vous.

Plusieurs actions collectives sont mises en place sur le thème de la santé : des Bilans IPC, des temps de prévention. Le lien avec les partenaires de santé est également une action principale de ce domaine.

Les personnes accompagnées nous sollicitent de plus en plus pour un soutien à la santé. Les personnes vieillissantes demandent une aide accrue dans la gestion de leur santé. Le SAVS joue alors le rôle de coordinateur entre les différents lieux de soins. Le SAVS peut se trouver en limite de ses missions n'étant pas un service médicalisé. Toutefois, il est difficile de trouver des services assurant le relai dans la coordination de soins qui sera nécessaire sur du long terme pour les personnes vieillissantes.

Nous notons qu'il est parfois difficile de trouver un médecin généraliste pour les personnes accompagnées lorsqu'elles n'en ont pas, ou bien lorsqu'il part à la retraite.

Nous constatons aussi que le travail en partenariat avec les services impliqués dans le soin psychique (CSAPA, CMP ...) est moins fluide en raison d'un manque important de personnels.

Partenariat

- **Les CMP et les hôpitaux psychiatriques** : Nous travaillons en partenariat avec le secteur psychiatrique afin de coordonner nos actions, d'identifier les situations de crises des personnes accompagnées, de prévoir d'éventuelles hospitalisations et d'accompagner leur sortie.
- **Le bilan IPC** : Un partenariat avec une convention s'est créé avec l'IPC (investigation, prévention, consultation) de Trappes. Cette convention permet aux personnes accompagnées de faire un bilan complet de leur santé gratuitement.
- **Le CSAPA** : La collaboration entre le CSAPA et le SAVS permet d'être plus vigilants face à certaines situations d'addiction et ainsi d'être plus réactifs lorsqu'une d'entre elles se dégrade. Le CSAPA propose aux personnes de bénéficier d'un suivi lié aux différentes addictions auprès de médecins spécialisés ainsi que d'un soutien psychologique.
- **Service d'aide à Domicile** : Les personnes vieillissantes et en perte d'autonomie accompagnées par le SAVS ont parfois besoin d'interventions spécifiques pour favoriser leur maintien à domicile.

- **Les services de soin infirmier à domicile** : En complément des services d'aide à domicile et pour favoriser au mieux le maintien dans le logement, le SAVS travaille aussi en collaboration avec les SSIAD (service de soin infirmier à domicile), les infirmiers libéraux ainsi que les pharmacies (pour la préparation de pilulier par exemple). Ces interventions permettent aux personnes en perte d'autonomie de rester dans leur logement dans les meilleures conditions possibles.
- **Le Réseau Santé** rassemble l'ensemble des acteurs sociaux, médico-sociaux et médicaux du secteur de Rambouillet. Le SAVS participait depuis de nombreuses années aux réunions du Réseau Santé. Depuis la crise du COVID, ses réunions se sont essouffées et présentent moins d'intérêt.
- **L'équilibre autour de la santé psychique** fait partie intégrante du travail effectué au SAVS. Dans l'accompagnement au quotidien, les professionnels proposent des temps d'écoute, de réflexion aux personnes qui permettent de maintenir cet équilibre. En parallèle, la psychologue du SAVS peut recevoir les personnes afin de proposer un autre lieu d'écoute, complémentaire.

Ces rendez-vous peuvent avoir lieu ponctuellement dans un contexte bien particulier (souffrance, inquiétude, deuil...) ou s'inscrire dans la durée, à des fréquences variables, en parallèle et en complément de l'accompagnement éducatif.

Ce suivi se met en place si la personne accompagnée en fait la demande. Chaque suivi fait l'objet d'une réflexion en équipe afin d'évaluer la pertinence de cet espace et de son lieu. Effectivement, il ne s'agit pas de multiplier les lieux d'écoute ni en interne, ni en externe, il s'agit de proposer une écoute « autre » permettant à la personne d'analyser et de se distancier de ses émotions et de ses affects lorsque ce travail n'est pas déjà, ou ne pourrait pas être engagé ailleurs (CMP, libéral...).

Pour certaines personnes, les entretiens se sont déroulés essentiellement par téléphone. Ce dispositif facilite l'accès pour des personnes en difficulté dans leur déplacement ou dans leurs organisations. Aussi, la mise à distance du regard peut faciliter l'émergence de certaines problématiques.

Perspectives :

L'équipe du SAVS a identifié que le réseau santé est développé et fonctionnel sur le territoire de Rambouillet mais a besoin d'être développé et renforcé sur les nouveaux territoires.

Dans un souci de faciliter le travail partenarial, une convention pourrait être signée avec les CMP du secteur en 2024.

Bilan 2024 de l'activité de la psychologue

La psychologue participe aux temps de réunion du mardi matin et du jeudi après-midi. L'ensemble de l'équipe éducative ainsi que la directrice et/ou la cheffe de service, depuis la création du poste et, généralement, l'assistante de direction y participent.

La mission de la psychologue est de faciliter la réflexion et l'analyse des situations pour répondre aux plus près des besoins repérés des personnes.

Aussi, y sont travaillés les outils institutionnels : procédures/démarche qualité et l'organisation du service.

Elle a participé aux réunions institutionnelles plateforme, aux rencontres partenaires (Plateforme de Réhabilitation Psychosociale.) ainsi qu'à certains copils et aux groupes de travail autour du dossier de l'utilisateur et de la confidentialité.

Le travail d'analyse clinique se retrouve lors des réunions de construction et d'évaluation des projets personnalisés des personnes avec l'accompagnateur référent, la coordinatrice de projets et les autres professionnels du service impliqués dans l'accompagnement.

La psychologue est, le plus souvent, présente aux temps de restitution aux personnes et de co-construction de leur projet.

Dans 2 situations complexes elle a participé, avec l'accompagnateur référent et la personne concernée, à des rencontres au CMP avec les partenaires afin d'entendre et d'apporter un éclairage clinique.

Dans 1 situation, elle a participé à une rencontre avec le SESSAD afin de coordonner nos actions.

Dans 1 autre situation, elle a participé à une réunion mobilisant de nombreux partenaires autour d'une situation complexe mettant en difficulté la personne et en échec les accompagnements proposés.

Afin de se coordonner, elle peut être en lien téléphonique avec les partenaires de soin (CMP, hôpital, ESAT, libéraux) en soutien à l'équipe éducative. Elle a été en lien avec la psychologue de la MDPH afin d'accompagner une demande et rencontré la psychologue du CAJ autour d'une situation commune.

Elle intervient dans le parcours d'admission des personnes. Après un premier entretien avec la coordinatrice de projets et un membre de l'équipe, si la personne confirme sa demande d'admission dans le service, elle est reçue par la psychologue en entretien.

2 entretiens ont eu lieu au domicile des personnes car il leur était difficile de venir au service (problème de mobilité et situation anxiogène).

La psychologue fait partie de la commission d'admission mensuelle du SAVS, avec la directrice, la cheffe de service et la coordinatrice, où, suite aux rendez-vous, les demandes d'accompagnement des personnes sont évaluées.

Elle participe aux Commissions d'Evaluation et de Coordination Inter Services (CEOIS) regroupant les 2 services de la Plateforme (SAVS et CAJ) ainsi que le SAMSAH 78. Ces réunions permettent d'évaluer les demandes d'accompagnement complexes afin d'orienter ou de réorienter les personnes vers le service le plus adapté. Ces commissions permettent l'apport d'un regard croisé.

Elle participe au temps de GAP (Groupe d'Analyse des Pratiques) avec l'équipe éducative et l'assistante de direction.

Lors de réactualisation de demandes d'accompagnement de personnes par le service, elle a effectué 2 rendez-vous avec la coordinatrice afin d'entendre les nouvelles demandes.

Elle a effectué un rendez-vous avec une personne accompagnée et son éducatrice afin de permettre la triangulation d'une relation difficile (agressivité de la personne).

La psychologue reçoit en entretien individuel des personnes accompagnées pour qui une difficulté repérée par les accompagnateurs nécessite un suivi psychologique ne pouvant pas être mis en place dans un autre espace d'écoute.

Elle a orienté une personne sortant du service vers une psychologue en libéral afin que le travail d'élaboration commencé puisse continuer.

- La psychologue a mené 127 entretiens de soutien dont 5 téléphoniques.
- Elle a mené 27 entretiens dans le cadre des procédures d'admission.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Au SAVS pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 5 novembre 2024 et validé en CSE le 06/12/2024.

Mouvement des personnels

➤ Départs :

Octobre 2024 : Agent de Service Intérieur (retraite)

➤ Arrivées CDI :

Novembre 2024 : Agent de Service Intérieur

Plan de formation

Services concernés	Domaines	Centres de formation	Types de formation	Dates
Equipe plateforme	Formation manieement extincteurs	CPI	Formation obligatoire	13/14 mars 2024
SAVS	Initiation concept rétablissement	Alphapsy	Développement des compétences	25/26 Janvier
Equipe plateforme	Exercice de mise en sécurité	CPI	Formation obligatoire	Avril 2024
Equipe plateforme 2 groupes	Analyse de pratiques	SD FORMATION	Développement des compétences	Toutes les 6 semaines
Equipe plateforme 2 groupes	Sensibilisation à l'accompagnement des personnes présentant un TED : cas pratiques	AFG Autisme	Développement des compétences	7 juin pour le SAVS 29 novembre pour le CAJ
Equipe plateforme	Sauveteur Secouriste du Travail	La croix Blanche	Formation obligatoire	14/15 novembre

Changement d'organigramme

Création d'un poste de chef de services plateforme en cours de recrutement depuis mai 2024



Politique QVCT : Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

Les résultats pour le SAVS témoignent de cet intérêt porté à la qualité de vie au travail. En effet, il est impossible d'actionner le levier de la rémunération, néanmoins la stratégie du SAVS s'appuie sur un cadre de travail bienveillant permettant une évolution des compétences au travers d'un plan de formation ambitieux aussi bien sur le plan collectif qu'individuel. Enfin un management participatif orienté vers la qualité offre un cadre de travail réflexif aux salariés propice à créer du sens et à faire culture au sein des équipes.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité :

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés ;
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi ;
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction ;
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Cette méthode de co-construction facilite l'imprégnation de la démarche qualité et participe de la bonne appropriation des procédures et autres outils. Cette mécanique est vertueuse dans le cadre du management participatif mis en œuvre à la plateforme.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale Confiance se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia

Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés.
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Achat de siège ergonomique + aménagement des postes bureautiques

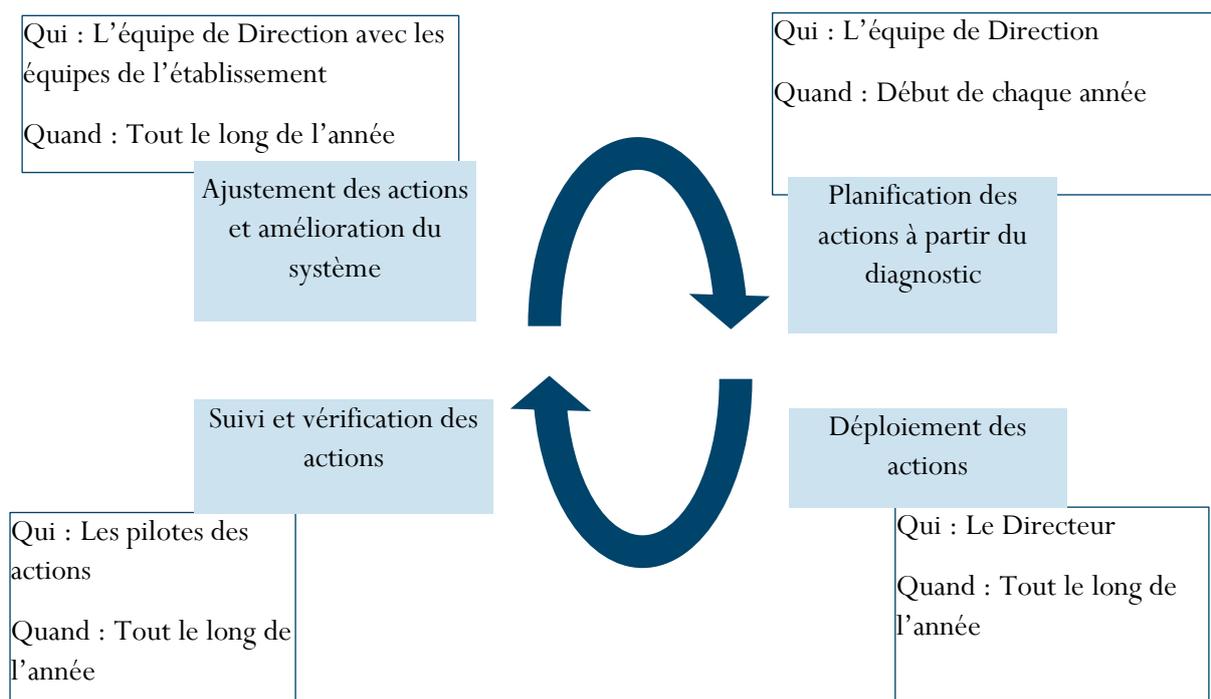
Instance d'organisation	Type d'instance	COPIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	3

Modalité d'implication de la direction à la qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunions de services	Groupes de travail	Réunions institutionnelles
	Nombre de séance / an	52	18	3

Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentant à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	0	3 par an

Modalités de fonctionnement :



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Didier VANHOUTTE	14 – 15 septembre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

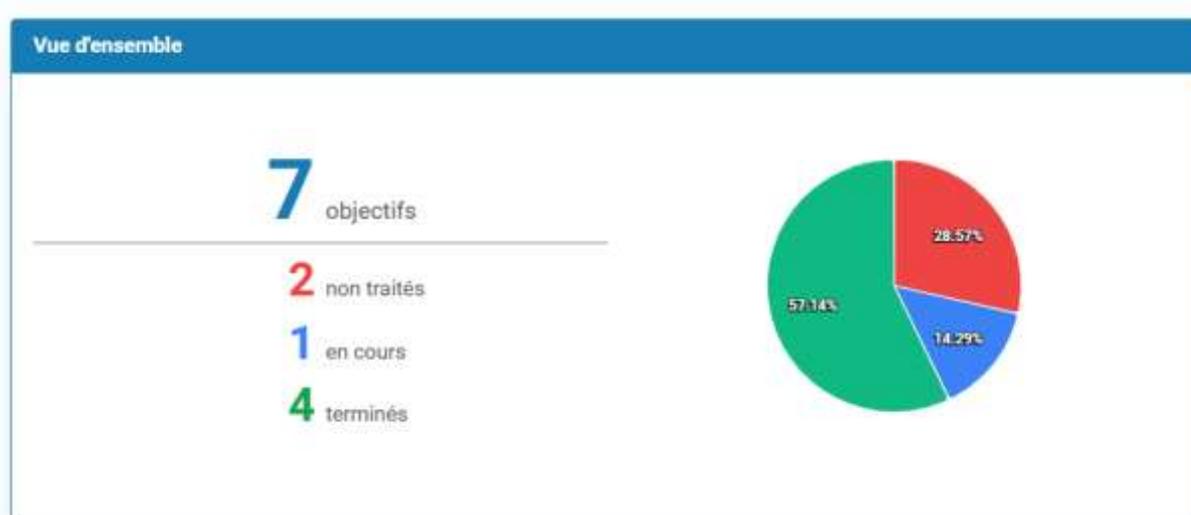


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PACQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants

Axe fort	Axe d'amélioration
10 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 : <ul style="list-style-type: none">• 1.4.3 Projet des activités d'animation énumérant les prestations mises à disposition des usagers• 2.5.1 Modalité de tenue du dossier de l'utilisateur• 4.3.1 et 4.3.2 Communication interne : transmissions réunions d'équipe + réunions internes : fonctionnement et objet• 2.1.3 Confidentialité, devoir de réserve, secret médical, droit à l'intimité : repères• 4.6.1 Le système d'information• 2.1.14 Socialisation / Vie dans la cité : présentation des services de proximité présentant un intérêt pour les résidents• 3.1.6 Gestion des situations complexes (convention de crise avec établissement de santé)• 2.6.2 La personne de confiance• 1.5.3 Gestion de l'argent des bénéficiaires	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

Aucun évènement indésirable.

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	Pas d'EIG
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	25 juin 2024	Maj en équipe
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	25 juin 2024	Maj en équipe
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	26 janvier 2024	Maj en équipe
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	6/12/2024	le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 5 novembre 2024 et validé en CSE le 06/12/2024.

Politique qualité et gestion des risques

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport d'activité met en lumière l'engagement constant de l'équipe du SAVS Confiance, qui s'investit pleinement dans la mise à jour et l'adaptation de ses pratiques pour répondre de manière optimale aux besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique témoigne d'une volonté de progression continue, dans le respect des valeurs de qualité et de proximité avec les bénéficiaires, afin d'assurer un suivi et un soutien adaptés à chaque situation.

La Construction d'une Identité Commune : Un Soutien Solide du Siège

En 2022, la fusion des établissements HESTIA 78 a marqué un tournant dans l'organisation des services à destination des bénéficiaires. Cette initiative a permis d'intégrer diverses structures et de travailler de façon transversale dans des domaines clés tels que l'ACQ (Accompagnement Qualité), les Ressources Humaines (RH), et la préparation aux évaluations HAS (Haute Autorité de Santé). Cette transformation a non seulement renforcé la cohésion des équipes, mais a également permis de mieux répondre aux besoins des bénéficiaires, avec des résultats tangibles et durables.

La fusion a permis de structurer les actions de manière transversale entre les établissements HESTIA 78. L'impulsion donnée par le siège a joué un rôle clé dans la construction d'une identité commune parmi les établissements. La création du centre de formation permet de renforcer une vision stratégique partagée et a facilité l'appropriation des valeurs associatives au sein des équipes. Cette cohésion a non seulement favorisé un environnement de travail collaboratif, mais a aussi permis de garantir une réponse plus cohérente et plus efficace aux besoins des bénéficiaires. Le développement de cette identité commune a également été un vecteur d'engagement pour les équipes.

Des Partenariats Renforcés au Service des Bénéficiaires

Le partenariat avec d'autres acteurs sociaux et médico-sociaux a été l'un des éléments moteurs de cette fusion. HESTIA 78 est désormais reconnue comme un acteur clé dans le secteur, ce qui lui permet de renforcer ses liens avec des institutions comme la MDA (Maison Départementale de l'Autonomie). En 2024, le SAVS CONFiance a participé activement à plusieurs rencontres sur le thème de l'orientation, contribuant à l'enrichissement du réseau de partenaires et à la mise en place de solutions d'accompagnement plus adaptées pour les bénéficiaires.

Un Impact Direct sur les Bénéficiaires : La Pérennité et la Qualité de l'Accompagnement

L'une des réussites les plus notables de cette fusion est l'amélioration continue de l'accompagnement des bénéficiaires. En 2024, le SAVS a renforcé sa participation aux Équipes Pluridisciplinaires Adultes des Pôles Autonomie Territoriaux, ce qui permet une prise en charge plus globalisée et mieux coordonnée. Les retours des bénéficiaires et des partenaires témoignent de l'efficacité et de la pertinence des actions menées, qui permettent de mieux répondre aux attentes et aux besoins des personnes en situation de handicap ou de dépendance.

Une Dynamique d'Admissions Solide : Une Organisation Réactive et Adaptée

L'organisation des admissions a également été un point fort dans le processus de transformation. Ce travail a été rendu possible grâce à la coordination efficace entre les équipes et la Direction. La capacité d'adaptation de l'équipe a ainsi permis de maintenir une dynamique d'admissions fluide et efficace, garantissant une prise en charge rapide et adaptée des nouvelles demandes.

La dynamique entre les services de la plateforme a été particulièrement enrichissante et s'est également illustrée par des initiatives concrètes, telles que la mise en place de procédures communes (sécurité, maintenance, etc.) et l'élaboration d'un plan de développement des compétences partagé entre les services de la plateforme.

La synergie au sein de la plateforme se manifeste également à travers l'évolution des parcours des personnes accompagnées, avec une augmentation des demandes d'admission interservices en fin d'année 2024.

Anne-Laure RENAULT
Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU CENTRE D'ACTIVITES DE JOUR LA CASCADE (FINESS 780012308)

27 rue Gustave Eiffel, 78120 RAMBOUILLET

Directrice : Anne-Laure RENAULT

1.1-Présentation de l'établissement

Fiche d'identité du Centre d'Activités de Jour La Cascade

- Création en 01/09/2006
- Effectif : 30 places
- Nombre de professionnels : 12 personnes

Autorisation

- Arrêté n°SSAD n°2005-43 du 29/09/2005
- Arrêté n°2020 PESMS- 373 du 28/09/2020
- Arrêté n°2024- POMS – 281 du 07/09/2024 (extension de 6 places)
- FINESS : 78 001 230 8 / Code catégorie : 449 / Code fonctionnement : 21/ Code statut : 60
- Nombre de jours d'ouverture : 240

Eléments et orientations du projet d'établissement

La Plateforme de services comprend un CAJ et le SAVS. Elle inscrit son action sur les territoires d'action sociale du Sud Yvelines, Ville Nouvelle et Centre Yvelines et dans un contexte coopération avec les services sociaux, médico- sociaux et sanitaires existants.

Le Centre d'Accueil de Jour accueille des personnes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle, un handicap psychique ou des Troubles du neurodéveloppement avec ou sans troubles associés. L'admission a lieu entre 18 à 60 ans, les personnes concernées par un accompagnement au CAJ bénéficient d'une orientation CDAPH vers un ce type d'accueil.

1.2-Valeurs et références

Le Centre d'Accueil de Jour a pour mission d'accueillir, d'accompagner et d'orienter les personnes dans leur projet de vie.

Dans ses missions, l'équipe pluridisciplinaire propose :

- D'évaluer les besoins, les souhaits et les attentes de la personne, de sa famille et /ou responsable légal ;
- D'accompagner la personne dans l'élaboration d'un projet personnalisé et d'un projet de vie en lien avec sa famille et/ou le responsable légal. Le projet peut être de rester au sein du CAJ tant que sa santé le lui permet mais peut se traduire aussi comme une passerelle vers un ailleurs ;

- De favoriser la participation de la personne en situation de handicap à l'élaboration de son projet personnalisé et de son projet de vie en lien avec sa famille et/ou responsable légal ;
- De répondre aux situations de rupture institutionnelle et d'être un lieu de répit pour les aidants familiaux ;
- De prévenir l'isolement et la solitude des personnes vulnérables ;
- Une écoute et un soutien aux personnes et aux aidants familiaux ;
- De développer un travail de partenariat au service des personnes et de leur parcours de vie.

Pour remplir ses missions, l'équipe s'appuie sur des activités socio-éducatives qui favorisent l'autonomie, la socialisation et qui permettent de maintenir et /ou faire évoluer les compétences. Ces activités sont menées soit en intra soit sur l'extérieur et sont encadrées par des professionnels du CAJ et/ou des prestataires conventionnés. Elles ont pour objectif de créer et/ ou de maintenir des liens de socialisation, de favoriser la prise d'autonomie et de maintenir et/ou de développer les acquis.

Une plateforme de services pour accompagner le parcours de vie des personnes en situation de handicap

La mission de la plateforme services consiste en l'articulation de services distincts dont les compétences réciproques sont complémentaires et assurent le maillage indispensable à la continuité d'accompagnement. En favorisant un accès à une palette de réponses diversifiées et intégrées sur un territoire, la plateforme contribue ainsi à une meilleure inclusion dans la cité. Elle offre également un espace de répit pour les aidants familiaux.

Opérationnelle dès le mois de juin 2019 elle offre alors un lieu unique d'accueil pour les 170 personnes accompagnées par les différents services. La plateforme permet un accueil de jour sur site et un accompagnement ambulatoire par une équipe mobile. En outre les lieux mutualisés offrent la possibilité de repenser des ateliers, permettant ainsi l'évolution du mode de délivrance de l'action éducative. On soulignera la création d'une cuisine pédagogique où des ateliers cuisine/pâtisseries et des repas éducatifs sont préparés par les personnes accompagnées par les services de la plateforme. La plateforme permet également des interventions croisées des professionnels.

Des commissions d'évaluation et d'orientation inter services se réunissent régulièrement pour co-construire des propositions d'orientations au sein des dispositifs de la plateforme en lien avec le diagnostic des besoins réalisé par les équipes en concertation avec les personnes accompagnées.

La plateforme propose plus de 30 ateliers socio éducatifs par semaine dont 20 sont délivrés sur la plateforme. Les personnes accompagnées se positionnent sur les ateliers en fonction de leurs besoins, de leurs attentes en cohérence avec leurs projets personnalisés.

Enfin le développement de la transversalité au niveau des ressources humaines a permis de mettre en œuvre des formations communes aux différents services et de mutualiser des fonctions supports permettant la création de temps d'accompagnement éducatif.

Focus sur les Commission d'évaluation et d'orientation interservices.

Il s'agit d'une instance d'étude de situation d'admission ou réorientation ainsi qu'une étude des situations complexes. Un regard croisé pour une expertise mutualisé. Cette instance se coordonne par alternance entre le SAVS, le CAJ de l'association Hestia78 et le SAMSAH de la fondation Falret. Une convention rend possible les CEOIS entre nos deux associations.

Sont présents à cette commission les coordinatrice et psychologues de la plateforme Hestia78, le médecin psychiatre, la cheffe de service, la psychologue et la coordinatrice du Samsah78. Au besoin les référents des personnes évoqués lors de cette instance peuvent être présents.

Un ordre du jour est élaboré en amont par le service qui coordonne ainsi qu'un compte rendu validé systématiquement à la commission suivante.

Activités du CEOIS SUR 2024 :

- 5 commissions tenues : 08/02 - 4/04 - 4/07 - 19/09 - 28/11
- 24 situations ont été évoquées
- 10 réorientations ont été faites pour 9 admissions en file active :
- 3 orientations/admissions du SAMSAH vers le SAVS
- 4 orientations du SAVS vers le SAMSAH : 3 admissions réalisées
- 3 orientations/admission du SAVS vers le CAJ

1.3-Faits marquants de l'année

Évaluation HAS : plan d'action en route !

Le 12 et 13 septembre 2023 le CAJ a été visité par Convenance Consult dans le cadre de l'évaluation construite par la Haute autorité de santé.



Pour donner suite aux excellents résultats obtenus lors de l'évaluation, nous avons élaboré le plan d'action suivant afin de poursuivre nos efforts d'amélioration continue de la qualité.

Référence / Objectif	Thème	Source
1.14 La personne bénéficie d'un accompagnement en matière de prévention et d'éducation à la santé.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES 	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS
Actions		
1.14.1 La personne accompagnée participe à la définition de ses besoins en matière de prévention et d'éducation à la santé.		
1.14.3- Les professionnels orientent vers et/ou mettent en œuvre un programme de prévention et d'éducation à la santé adapté à la personne accompagnée		
1.14.5 Les professionnels organisent l'accompagnement et/ou accompagnent la personne lors des dépistages et des soins de prévention.		
1.16.5 Les professionnels alertent et/ou mobilisent tous les moyens nécessaires pour soulager la douleur de la personne accompagnée.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES 	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS
Actions		
La procédure circuit du médicament va être précisée en ce sens		
1.9.1 – La personne est accompagnée selon ses besoins et ses souhaits dans sa participation à la vie citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES 	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS
Travail sur le PP Ahn de faciliter l'expression		
2.4 Les professionnels adaptent avec la personne son projet d'accompagnement au regard des risques auxquels elle est confrontée.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : PROCESSUS SUPPORT ET REGLEMENTATION 	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS
Actions		
2.4.7 Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement aux risques de radicalisation et/ou de prosélytisme auxquels la personne est confrontée.		
2.4.4 Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement aux risques de dénutrition, malnutrition et/ou des troubles de la déglutition auxquels la personne est confrontée		
2.4.2 Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement aux risques liés aux addictions et conduites à risques auxquels la personne est confrontée		
2.4.1 Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement aux risques de fugue ou de disparition auxquels la personne est confrontée		
2.5.3 Les professionnels soutiennent et accompagnent la personne dans le développement de ses compétences, la stimulation, le maintien et la valorisation de ses acquis/acquisitions (capacités, compétences).	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : PROCESSUS SUPPORT ET REGLEMENTATION 	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS

Actions		
3.6.4 Les professionnels alertent en cas de risque lié à la prise en charge médicamenteuse, dont la iatrogénie.	<ul style="list-style-type: none"> DOCUMENT : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES 	<ul style="list-style-type: none"> PLAN D'ACTION AUDIT HAS
Actions		
mise à jour de la procédure circuit du médicament		
Aménagement de l'armoire à pharmacie		

Evolution de l'offre : extension de 6 places

Dans le cadre de son CPOM et en lien avec les besoins du territoire le CAJ porte depuis plusieurs années un projet d'extension de 6 places :

Constat	Augmentation des candidatures de jeunes sortants d'IME (amendement Creton), Besoin d'un accueil séquentiel de 3 à 4j/semaine pour des jeunes dont les parents travaillent,
Proposition	Création de 6 places d'accueil séquentiel, Collaboration avec les IME pour les orientations, Partenariat à renforcer avec les ESAT : mise en œuvre de possible stage,
Moyens mobilisables	<p><i>Locaux</i> : Pas de déménagement à envisager ou d'externalisation vers un autre lieu grâce à la réserve foncière de la plateforme.</p> <p><i>Moyen humain</i> : A renforcer dans le cadre de la création, Mise en œuvre rapide et étayage par une équipe experte déjà en situation d'accompagnement,</p> <p><i>Mutualisation</i> : Appui possible des équipes du SAVS sur les sujets tels que la mobilité, l'habitat dans une dynamique de plateforme.</p>

L'arrêté n°2024- POMS – 281 du 07/09/2024 porte extension de la capacité du CAJ la cascade de 24 à 30 places. La montée en charge avec un objectif à 27 places au 31/12/2024 et 30 au 01/06/2025.

Un travail de partenariat a permis une montée en charge conforme aux objectifs et le recrutement d'un personnel dès le mois de septembre 2024.

Partenariat à la lanterne : une exposition qui met en valeur le talent de personnes accompagnées au CAJ !

« C'est génial ! Cela procure des émotions ! Des échanges en famille... » voici les quelques mots énoncés par les personnes accueillies au CAJ qui illustre le partenariat avec le centre culturel de « La Lanterne » de Rambouillet.

En effet, un partenariat s'est créé depuis décembre 2022. Il favorise l'inclusion dans la cité des personnes en situation de handicap mental accueillies au CAJ.

Cette opportunité nous donne l'occasion d'avoir des informations sur l'ensemble des spectacles proposés sur l'année afin de nous inscrire sur ceux qui sont accessibles et pertinents.

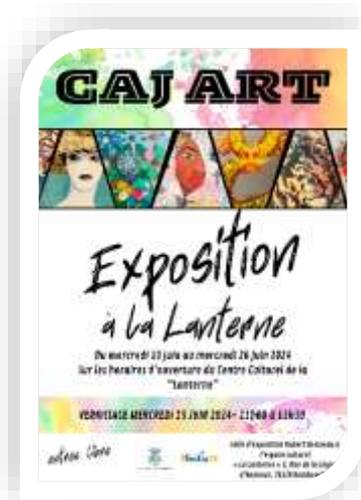
Ce partenariat permet une ouverture culturelle sur l'extérieur, source de richesse et de diversité. Notre collaboration nous a permis d'organiser une exposition en juin 2024.

Les compétences et les idées de chacun ont pu être mises en avant et exposé au grand public. Les personnes accueillies au CAJ ont ainsi pu faire découvrir leurs talents artistiques. Cette belle aventure continue avec de beaux projets à venir. »

Virginie De Coppet monitrice Educatrice a l'initiative du projet



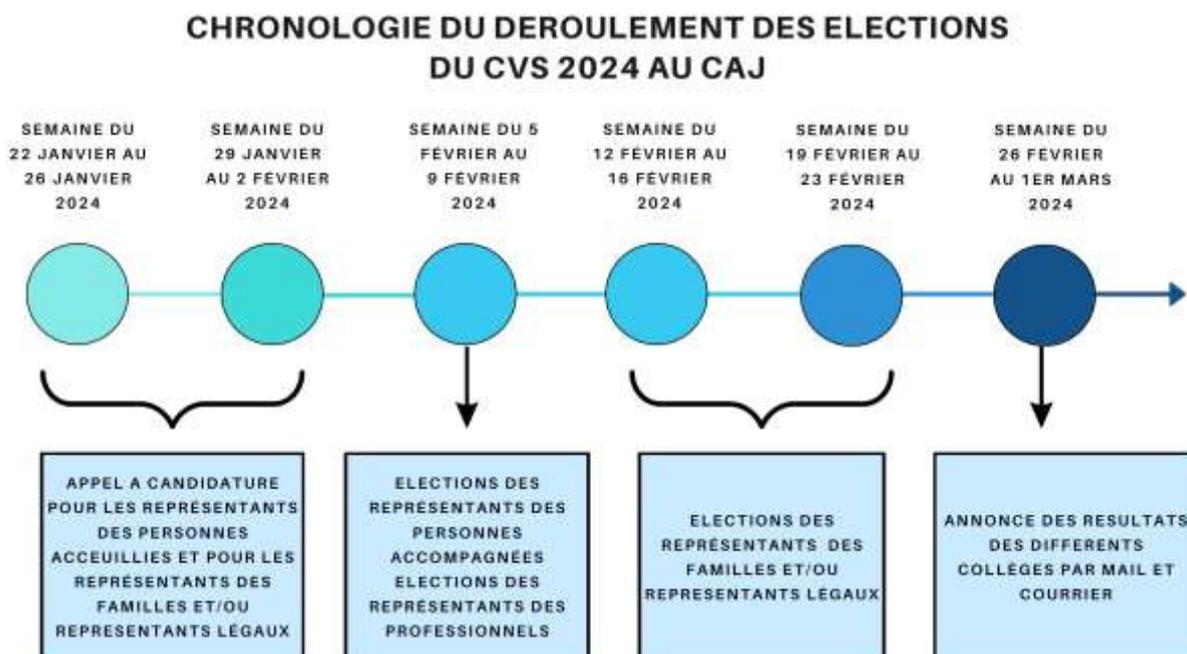
Article du 15/07/2024 Echo Républicain



Affiche de promotion de l'exposition

1.4-Personnes accueillies

Election du CVS en 2024



Tous les collèges ont été renouvelé avec une participation importante des familles, celle-ci a été recherché activement.

Trois réunions du CVS se sont tenues en 2024

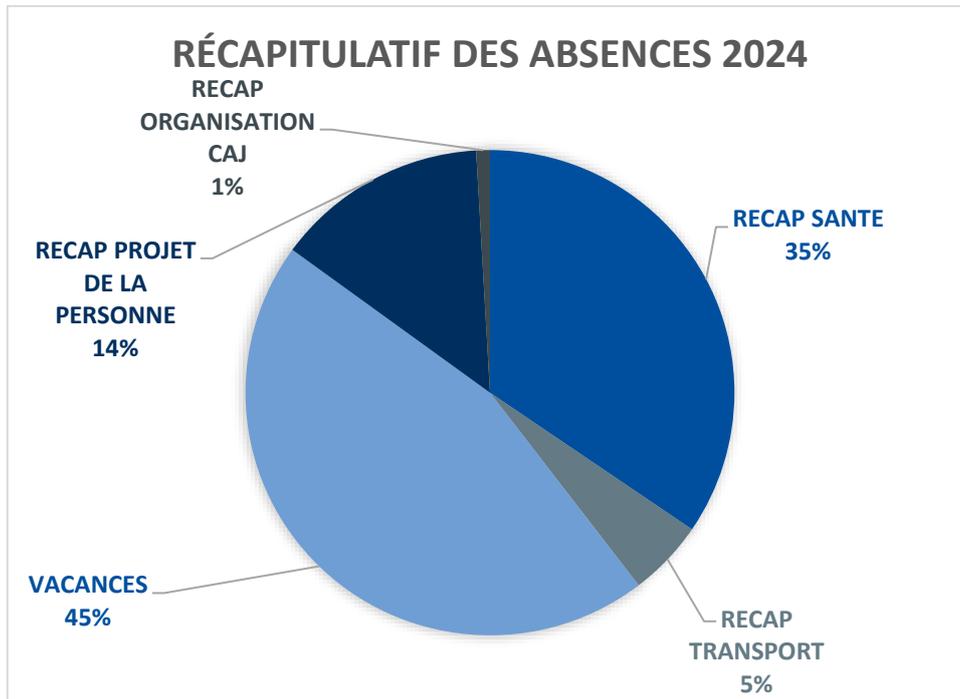
Date	Ordre du jour
CVS du 29/03/2024	Présentation de la nouvelle organisation des repas Information sur l'extension CAJ à 30 places Point sur la vie du service Questions et demandes des personnes accueillies Questions et demandes des famille et représentants légaux
CVS du 14/06/2024	Présentation du nouveau portail Présentation du plan de formation des salariés Information sur la journée famille du 28/09/2025 Présentation/consultation sur la mise à jour du Plan bleu et du Plan de continuité d'activité. Point sur la vie du service Questions et demandes des personnes accueillies Questions et demandes des famille et représentants légaux
CVS du 08/11/2024	Retour sur l'organisation de l'été au CAJ Point sur la vie du service Questions et demandes des personnes accueillies Questions et demandes des famille et représentants légaux

Taux d'activité

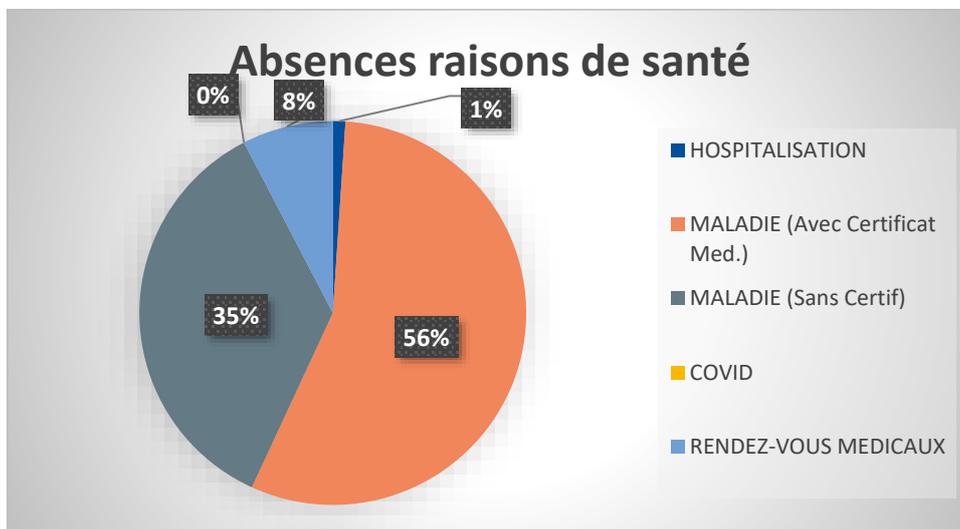
ACTIVITE CAJ AU 31/12/2024	
nombre de journées 100%	6 000
nombre de journées 90%	5 400
nombre de journées programmées	5 892
nombre de journées d'absence	1 105
nombre de journées de présence	4 786
Taux d'activité	79,77%

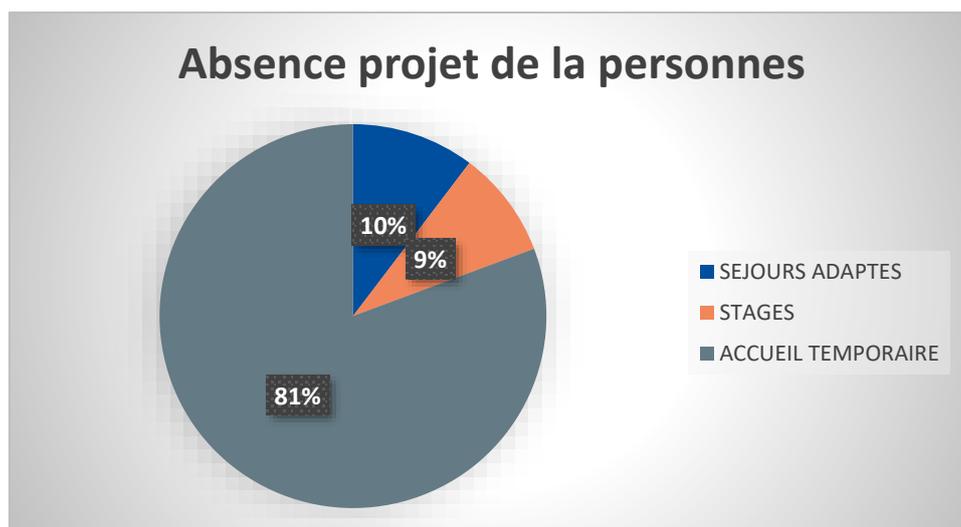
⇒ Le taux d'activité est dans la moyenne des CAJ Yvelinois (CF COMEX 17.06.2021).

Motifs des absences



Les absences pour maladie représentent 35% des motifs. Ces absences viennent en diminution du taux d'occupation sans possibilité d'anticiper l'accueil d'un stagiaire pour maintenir l'activité. On soulignera que la moitié de ses absences sont justifiées par un certificat du médecin.





En revanche les absences liées aux accueils temporaires en FV/FAM /ESAT dans le cadre du projet des personnes ou les vacances autorisées rendent possible l'accueil de stagiaire dans le cadre de la procédure d'admission. Le taux d'occupation est ainsi est maintenu grâce au dynamisme de la file active.

Les lieux de vie

Lieux	Nombre de personnes
Logement autonome	3
Chez leurs parents	38
Familles d'accueil	3
Autres : préciser foyer d'hébergement	4
Total	48

Les modes de transport utilisés

Mode de transport utilisé	Nombre de personnes
PAM	18
Transport en commun	13
Famille	13
Véhicule personnel	1
Taxi	2
PAM + Famille	1
Total	48

Les orienteurs

Orienté par	Nombre de personnes
IME	26
ESAT	8
CMP	1
MDPH	2
SAVS	3
SAMSAH	1
FAMILLE	7
Total	48

Provenance par PAT

PAT	Nombre de personnes
Centre Yvelines	3
Sud Yvelines	28
Saint Quentin	12
Autres PAT Yvelines	2
Hors Yvelines	3
Total	48

Pathologies des personnes accueillies en 2024 (ANAP)

Types de déficience par nombre de personnes		
	Handicap principal	Handicap associé
Déficience intellectuelle	29	8
Déficience psychique	5	3
Autisme et autres TED	14	0
Déficience du langage et de la parole (DYS)	0	5
Déficience auditive	0	1
Déficience visuelle	0	0
Déficience motrice	0	6
Déficience viscérale	0	
Polyhandicaps	0	0
Autres (personnes désocialisées...)	0	0
Trouble du comportement	0	5

Total	48	28
--------------	----	----

Répartition par sexe :

Genre	
21	Femmes
27	Hommes
48	Total

Répartition par âge :

Moyenne d'âge	36,19
Age médiant	32

Tranche d'âge	Nombre de personnes
Inférieur à 20 ans	0
20 ans-24 ans	8
25 ans-29 ans	10
30 ans 34 ans	11
35 ans- 39 ans	6
40 ans -44 ans	2
45 ans- 49 ans	2
50 ans- 54 ans	2
55 ans-59 ans	3
60 ans- 74 ans	4
Nombre de personnes	48

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies (ANAP) :

Mesure de protection	Nombre de personnes
Curatelle simple	
Curatelle renforcée	6
Tutelle (famille ou tiers)	22
Habilitation Familiale	8
Sans protection juridique	12
TOTAL	48

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Admissions/sortie en 2024

Activité 2024	
Nombre de sorties au cours de l'année	2
Nombre d'admission en cours au 31/12	9
Nombre de personnes avec un contrat de séjour ou d'un contrat d'accueil temporaire en 2024	48
Nombre de personnes engagées dans un processus d'admission	7
File active	55

Les projets personnalisés en 2024

- L'ensemble des personnes admises de façon permanente ont un projet personnalisé à jour.
- La co-construction des projets est un temps important que chaque référent éducatif doit organiser avec la personne accompagnée. Cette co-construction se fait en plusieurs temps, et ils sont ajustés en fonction des capacités la personne accompagnée.
- La restitution avec les familles est organisée.
- La co-évaluation des projets personnalisés en équipe pluridisciplinaire en lien avec le résident.
- Les projets sont depuis janvier 2023 numérisés dans le logiciel de gestion du dossier unique du résident et déclinés en prestation SERAFIN PH

Le fonctionnement du service

- Horaires des professionnels d'accompagnement : de 8H45 à 17H30 au maximum.
- Horaires d'accueil des personnes au CAJ : du lundi au jeudi de 9H00 à 16H00. Le vendredi de 9H00 à 15H00.

Les prestations proposées

Le CAJ a un agrément et une capacité d'accueil de 24 personnes à la demi-journée. À la suite de l'augmentation du nombre de place au CAJ en septembre 2024, sur la période de septembre à décembre 2024, le taux de présence est calculé pour 27 personnes accueillies par demi-journée.

Au nombre de personnes admises, 48, s'ajoute les personnes qui ont fréquentées le CAJ dans le cadre d'une période d'admission ou d'autres formes d'accueil (Période de découverte du milieu adulte par exemple) portant à 55 personnes la file active du CAJ.

Le rythme d'accueil de chaque personne est défini lors de la signature de son contrat de séjour, selon ses besoins et son projet d'accompagnement. L'équipe du CAJ personnalise et adapte chaque accompagnement au plus juste des besoins des personnes.

Pour répondre à ses missions d'accompagnement, et conformément au projet d'Établissement, l'équipe du CAJ propose en moyenne 5 activités par demi-journées. Chaque activité est encadrée par 1 ou 2 professionnels, permettant d'accueillir entre 4 à 9 personnes au sein d'un groupe d'activité.

Chaque semaine, 30 activités socio-éducatives le CAJ propose une trentaine d'activités en 4 pôles :

- Pôle d'activités « sociales et pratiques ».
- Pôle d'activités « d'expressions ».
- Pôle d'activités « artistiques ».
- Pôle d'activités « physiques et sportives ».

Les réunions

Les réunions sont des temps de travail indispensables à la complémentarité de l'accompagnement de proximité des personnes. Au CAJ, 3 temps de réunions hebdomadaires sont nécessaires afin d'organiser le service, d'évaluer les projets personnalisés des personnes accueillies et de faire vivre l'Institution.

Intitulé	Objectifs	Participants	Fréquence
Réunion d'équipe éducative	<p>Diffusions d'informations : sur l'organisation du service et/ou sur des situations d'urgence éducative,</p> <p>Synthèse éducative : le référent éducatif présente la synthèse d'une personne accueillie</p> <p>Bilan des personnes en procédure d'admission : la professionnelle chargée des orientations recueille les observations des professionnels</p>	<p><u>Animateur :</u> La Directrice / La coordinatrice La coordinatrice / les référent éducatif / la professionnelle chargée des orientations</p> <p><u>Présences :</u> Toute l'équipe professionnelle éducative et la psychologue</p>	<p>Hebdomadaire Mardi 16H00-17H30</p>
Réunion d'organisation	<p>Présentation du planning de services des semaines à venir, établi en prenant en compte tous les éléments susceptibles de demander une réorganisation : absences des personnes accueillies, absences des professionnels, des rendez-vous internes et externes, modifications des activités, les sorties exceptionnelles, présences des personnes en procédure d'admission</p> <p>Transmissions des informations relatives à l'organisation du service</p>	<p><u>Animateur :</u> La coordinatrice</p> <p><u>Présences :</u> Toute l'équipe éducative (La psychologue reste à l'accueil avec les personnes, elle est tenue informée des éléments la concernant en amont</p>	<p>Hebdomadaire Vendredi 9H00-9H45</p>
Réunion de fonctionnement	<p>Thématiques et informations définies par la direction et la coordinatrice</p>	<p><u>Animateurs :</u> Direction</p> <p><u>Présence :</u> Toute l'équipe : professionnels éducatifs, coordinatrice, psychologue, assistante administrative, agent de service intérieur.</p>	<p>Hebdomadaire Vendredi 15H00-16H30</p>

La dynamique partenariale

En 2024, 12 conventions de partenariats qui ont été signées dans le cadre des activités socio-éducatives et 6 intervenants extérieurs sont intervenus auprès des personnes accueillies.

Partenaires éducatifs	Type de Partenariat	Objectifs du partenariat
Centre culturel LA LANTENE	Convention de partenariat	Accès à la culture + exposition
David RAMOLLET – Atelier d’écriture (CR)	Convention de partenariat	Pôle d’activité « d’expressions » Pour l’Atelier « Ecriture »
Haras de la Vignerie - Soins Equins	Convention de partenariat	Pôle d’activité « d’expressions » Pour l’Activité « SOIN EQUINS »
Ludothèque de Rambouillet	Convention de partenariat	Pôle d’activité « vie sociale et pratique » Pour activité « jeux de société »
La ferme pédagogique (presta/semaine)	Convention de partenariat	Pôle d’activité « vie sociale et pratique » Pour l’activité « Bergerie, soins aux animaux »
Ville de Perray en Yvelines	Convention de partenariat	Pôle d’activité « physiques et sportives » + « expression » Pour les activités : multisports et expression théâtrale
Ping pong	Convention de partenariat	Pôle d’activité « physiques et sportives »
RESPIR’O - Do in	Convention de partenariat	Pôle d’activité « physiques et sportives »
Médiathèque Rambouillet	Convention de partenariat (Entre la bibliothèque de Rambouillet et l’Association Confiance-Pierre Boulenger)	Pôle d’activité « d’expression »
Centre de santé sexuelle (CR)	Convention de partenariat	Pôle d’activité « vie sociale et pratique » dans le cadre de la thématique vie sexuelle et affective
Piscine de Rambouillet	Convention de partenariat	Pôle d’activité « physiques et sportives »
Stéphanie GERVOIS Art Thérapeute (CR)	Convention de partenariat	Pôle d’activités « artistiques »

La majorité des conventions de partenariats et des interventions des professionnels ont été reconduites pour l'année 2024/2025, les prestations fournies correspondant aux missions du service et répondant aux besoins personnes accueillies.

Rapport d'activité 2024 Centre de santé sexuelle

« Un partenariat existe entre le CAJ et le Centre de Santé Sexuelle de Rambouillet depuis 2021. Deux interventions par an ont lieu avec deux groupes avec des niveaux de connaissance et de compréhension différents sur ces sujets.

Cela répond à des besoins et des demandes des personnes accueillies au CAJ qui concerne les sujets tel que l'intimité, la vie affective et la sexualité.

Les personnes accompagnées témoignent de la pertinence du partenariat avec le centre de santé sexuelle. Les personnes pensent que se sont des interventions utiles qui apporte des réponses à des questionnements précis avec l'aide d'outils pour une meilleure compréhension.

Les groupes qui participent à ces interventions nous disent avoir une écoute attentive dans le respect et la bienveillance et que cela permet de se préparer à une vie affective, amoureuse et sexuelle. »

Virginie De Coppet Monitrice Educatrice

Rapport d'activité 2024 Atelier d'écriture

« Comme chaque année, depuis maintenant cinq ans, j'interviens en tant que romancier sur un atelier d'écriture avec des accueillis du CAJ de Rambouillet.

En 2024, nous avons travaillé sur deux sujets : les expressions imagées (ex : poser un lapin) et la réappropriation fantaisiste de contes classiques.

D'année en année, l'évolution participative est flagrante. Au-delà de la production littéraire, ce sont surtout les discussions autour du travail de rédaction et de la mise en forme d'un texte qui restent les plus pertinentes.

Trouver le mot exact, choisir la formule la plus appropriée avec ce que l'on souhaite transmettre... voici le résumé de nos séances hebdomadaires.

Il ne faudrait pas imaginer que je suis le grand manitou de cet atelier. Ne croyez pas que j'écris à ma guise, avec l'approbation approximative des accueillis. Ils sont là, bien présents, à tenir les rênes de l'histoire en cours et à savoir ce qu'il nous faut raconter.

L'écriture, j'en suis intimement persuadé, permet beaucoup de choses. Et lorsque mes auteurs du lundi matin parlent de différences, du monde moderne et de sa société ou encore des propos déléteres comme l'apologie de crimes contre l'humanité (discussion passionnée du 16 décembre), je peux vous assurer qu'ils parlent, suivent, écoutent, argumentent... Je travaille régulièrement avec des collégiens de quatrième et de troisième qui, assurément, n'ont pas tous la finesse d'esprit des accueillis du CAJ. »

Le 17/12/2024

David Ramolet

Rapport d'activité 2024 atelier « expression plastique »

« Cet atelier a été mis en place début Septembre 2024. Il a lieu tous les mercredis matin de 10H00 à 12H00 et accueille actuellement 6 participants. Il y a eu 12 ateliers sur la période septembre-décembre.

L'objectif de cet atelier est de proposer un moment de création et d'expression libre utilisant différents mediums plastiques (peinture, pastels, crayons, encre, papiers, colle, argile entre autres). Il s'agit de soutenir et d'accompagner chaque participant dans son désir de faire, d'expérimenter et dans la singularité de son processus créatif et expressif.

Lors du premier atelier, j'ai commencé par expliquer en quoi consiste ce nouvel atelier, quel est son fonctionnement, sa temporalité, ses règles tout en échangeant avec les personnes présentes pour m'assurer qu'elles comprennent et puissent exprimer leur accord. J'ai présenté les matières disponibles à l'atelier et où elles se trouvent pour que chacun puisse en choisir une pour commencer. Chaque participant a pu aussi s'exprimer sur ses goûts pour les arts plastiques, les matières et d'autres activités de manière plus générale, ceci afin de faire connaissance.

Lors des ateliers le fonctionnement est le suivant : j'accueille chacun en salle, je vais chercher éventuellement les retardataires – qui parfois se sont endormis – et je questionne chacun sur ses envies plastiques du jour. Je peux éventuellement faire des propositions à partir de matières ou de livres d'artistes, tout ceci individuellement. J'aide à l'installation, si nécessaire, tout en encourageant les prises d'initiatives, ce qui, au fil des semaines, est de plus en plus présent.

Cette mise en route individuelle est une étape importante de l'atelier.

Au fur et à mesure des séances, des essais se sont faits, des découvertes aussi, les goûts, les envies et certaines capacités se précisent chez certains. Pour d'autres, cela semble être plus aléatoire car dépendant de leur humeur du jour, ou d'un événement récent, ce qui est complètement ok et n'a jamais pour autant perturbé le fonctionnement du groupe. Une forme d'entraide et d'intérêts mutuels pour la plastique s'est installée entre les participants.

Les inscrits à l'atelier ont rapidement investi celui-ci, hormis une stagiaire qui a pu être dirigée vers une activité plus en lien avec ses sources d'intérêt. Il découle de cet investissement général une ambiance à la fois calme et détendue notamment au moment des pauses, échanges et temps de regard. »

Le 28/01/2025 Stéphanie GERVOIS

L'accompagnement à la vie quotidienne (activités, sorties, animation, activités de soutien, activités sportives, les transferts)

Les activités socio-éducatives font l'objet de rédaction de projets éducatifs, réévalués chaque année en juin pour une mise en place en septembre. Ces projets rendent comptes de l'objectif de la prestation apportée au regard des besoins identifiés des personnes accueillies.

Les activités en bleu sont nouvelles

Pôle d'activité	Intitulé des activités socio-éducatives mises en place
Pôle d'activités « vie sociale et pratique »	Ateliers cuisine pédagogique : trois ateliers.
	Préparation repas : deux ateliers.
	Pâtisserie : deux ateliers.
	Achats : deux groupes.

	<p>Esthétique/Bien-être : deux ateliers. Groupe mixte depuis septembre 2024</p> <p>Atelier travaux manuels</p> <p>Groupe balades</p> <p>Groupe socialisation.</p> <p>Jeux de société : deux groupes.</p> <p>Jeux de mots</p> <p>Ludothèque : en partenariat avec la MJC.</p> <p>Médiathèque/ Balade culturelle : en partenariat avec le pôle culturel de Rambouillet</p> <p>Soins Equins</p> <p>Soins aux animaux : deux groupes au CAJ</p> <p>Compétences Pratiques : développer des compétences pour se rendre utile dans la vie quotidienne du CAJ, transposable au domicile et/ou pour une activité professionnelle</p>
<p>Pôle d'activités « expression »</p>	<p>Café/ Actualité.</p> <p>Journal.</p> <p>Percu Chant Danse : percussion corporelle, initiation à différentes danse (salon, hip-hop...) et utilisation de la voix.</p> <p>Chant</p> <p>Musique</p> <p>Atelier « écriture » avec un écrivain</p> <p>Conte</p> <p>Atelier « bande dessinée ».</p> <p>L'atelier « Théâtre » a évolué vers un atelier « expression théâtral »</p> <p>Atelier « vidéo » : permettant d'appréhender les supports informatiques et multimédia</p>
<p>Pôle d'activités « artistiques »</p>	<p>Trois puis Six ateliers liés aux arts manuelles sont proposées par semaine => Depuis septembre 2024 : lundi matin, mardi matin éveil des sens transformé en « récup art », mercredi matin intervention art thérapeute, jeudi ap-midi, vendredi matin et ap-midi).</p> <p>Les supports proposés permettent de diversifier l'offre et la découverte de diverses techniques : mosaïque, perles/bijoux, quilling, poterie, perles à souder, découpage, collage, peinture, sculpture, pyrogravure, papier mâché, argile, modelage ...</p> <p>Les ateliers arts manuels permettent également de faire du lien entre certaines activités, comme le théâtre pour la conception des décors et des costumes, ou encore de l'atelier écriture dans la conception de la couverture du roman.</p> <p>Ces ateliers permettent également de faire participer les personnes dans la conception des décorations du CAJ.</p>
<p>Pôle d'activités « physiques et sportives »</p>	<p>Marche deux groupes</p> <p>Psychomotricité : deux groupes d'une heure par semaine.</p> <p>Piscine</p> <p>Zumba</p> <p>Jeux d'adresses : deux groupes.</p> <p>Ping Pong</p> <p>Géocatching</p> <p>L'activité « yoga » à évoluer en atelier « relaxation » dont le contenu a été adapté à l'évolution des besoins des personnes.</p> <p>Do in avec une praticienne externe diplômée</p>

L'activité « multisports » à évoluer en une activité « jeux d'adresse » afin de diversifier la mise en place des ateliers

En moyenne, l'équipe du CAJ propose 4 à 5 activités par demi-journée.

Les activités sont constituées de 5 à 10 personnes accueillies par groupe. Le nombre de professionnels encadrants dépend du nombre de participant dans l'activité, de l'autonomie des personnes et de leurs troubles du comportement. En effet, certaines personnes requièrent un accompagnement spécifique de proximité et une vigilance accrue lié à leur pathologie.

Certaines activités qui requièrent une dynamique de groupe plus importante sont encadrées par deux professionnels.

L'accompagnement social pour les personnes en procédure d'admission CAJ

Au sein du service, la gestion des orientations est missionnée par une conseillère en économie sociale et familiale sur un demi-poste éducatif. Dans cette mission, la professionnelle travaille en étroite collaboration avec la direction, la coordinatrice et la psychologue.

Elle est l'interlocutrice privilégiée pendant le processus d'admission avec les candidats, leurs représentants et les partenaires. Selon la procédure d'admission du CAJ, après étude du dossier conjointement avec la direction, la coordinatrice et la psychologue, un rendez-vous est proposé. Si la personne y donne suite, une ou plusieurs journées de contact sont proposées. En fonction du bilan et en accord avec le candidat, un stage de découverte ou d'admission peut être proposé. Le bilan éducatif est fait en équipe pluri professionnelle et retransmis au candidat et aux personnes ressources qui l'accompagnent dans son projet de vie.

	2024	2023
Nombre total de dossiers de candidatures reçus	29	9
Nombre de dossiers complets avec notification	23	2
Nombre de dossiers étudiés	19	15
Nombre de candidats rencontrés en 2024	16	9
Nombre de candidat ayant réalisé au moins une journée de contact	12	5
Nombre total de période de découverte en vue d'une admission	26 (288 jours)	7
Nombre de journée de stage d'admission + bilans	20 (218 jours)	4
Nombre de journée de stage de découverte + bilans	6 (70 jours)	3

Nombre de personnes admises en 2024	9	3
Nombre de personnes en engagées dans un processus d'admission au 31/12/24	7	2

L'activité s'est intensifiée pour les admissions du fait de l'extension du CAJ.

L'accompagnement social pour les personnes admises au CAJ avec un projet d'orientation vers une autre structure

Les personnes accueillies et leurs familles tiennent pour la majorité au mode de vie « accueil de jour/hébergement ». Ce mode d'accueil est une alternative à l'hébergement en foyer de vie. L'accueil de jour répond à un besoin sur une période de la vie, mais il peut se révéler insuffisant à un autre moment. Une des missions du CAJ est d'accompagner la personne accueillie et sa famille un projet de vie adapté à ses besoins. Le projet de la personne est réévalué régulièrement afin d'ajuster l'accompagnement.

Le travail de réorientation des personnes accueillies est un processus qui nécessite de l'anticipation. En effet, entre l'émergence du projet et la concrétisation de celui-ci, un certain laps de temps est nécessaire pour permettre la maturation du projet avec la personne et sa famille ainsi que les démarches administratives (demande de notification d'orientation MDPH, dépôt de dossiers, visites, mise en place de stages...).

Le travail d'orientation vers un foyer commence le plus souvent par un stage d'accueil temporaire. Celui-ci permet de découvrir concrètement le fonctionnement d'un foyer, d'expérimenter la séparation et de confirmer ou non le projet.

L'accompagnement dans l'orientation vers une autre structure consiste à informer, à soutenir les personnes et leurs familles dans les démarches (visites, entretiens, démarches administratives, stages ...) et à coordonner et faciliter les échanges avec les structures d'accueil. Il nécessite de nombreuses démarches et contacts avec les différents interlocuteurs.

Nb de personnes en cours de réorientation	24
Nb de personnes vieillissantes en cours de réorientation	8
Nb de rendez-vous personnes/familles/visites de structures...	67
Nombre de personnes ayant effectué de l'AT en FV en 2024	3 (soit 66 demi-journées d'absence)
Nombre de personnes ayant effectué de l'AT en FAM en 2024	3 (soit 162 demi-journées d'absence)

Nombre de personnes ayant effectué un stage d'évaluation en ESAT	2 (soit 18 demi-journées)
Nombre d'admission dans un autre ESMS	2
Nombre de personnes séjours adaptés en lien avec travail d'orientation	4 (soit 65 demi-journées)

Les prises en charges thérapeutiques

Les prises en charge thérapeutique n'ont pas lieu dans le cadre de l'accueil au CAJ. La psychologue reçoit toutefois en entretien individuel de soutien et en groupe les personnes pour qui un temps d'écoute et d'étayage au sein du CAJ est indispensable.

Bilan des interventions de la psychologue pour l'année 2024

La population accueillie au CAJ présente un handicap mental avec ou sans troubles psychiques associés et avec ou sans troubles du comportement associés.

Le psychologue y est présent à mi-temps et assure une mission de soutien auprès de l'équipe, des personnes accueillies et des familles. Ce soutien prend différentes formes décrites ci-après.

286 entretiens individuels ont été réalisés en 2024.

« Dix personnes sont reçues de façon hebdomadaire, d'autres bénéficient d'un suivi pendant quelques semaines le temps de traiter une problématique spécifique et d'autres encore sont reçus ponctuellement. Ces entretiens se font à la demande de la personne ou sur proposition de l'équipe éducative. Ils visent principalement à offrir un espace de parole et permettre une meilleure compréhension de l'environnement de la personne, de ses émotions et ressentis. Cela permet de réguler l'humeur et d'apaiser les tensions. Les problématiques abordées sont majoritairement familiales ou concernent un trouble du comportement. Elles peuvent également concernées la vie affective et sexuelle, un projet d'avenir ou un deuil.

Le psychologue anime également un **groupe d'expression** d'1h par semaine. L'activité a pour but d'amener les personnes à prendre la parole, à émettre un avis, donner une opinion, à s'exprimer tout en respectant les convenances sociales. Cet atelier utilise plusieurs supports comme le photolangage, la musique, le jeu.

Il anime ponctuellement **des actions de sensibilisation** auprès des personnes accueillies et en collaboration avec les professionnels éducatifs. Cette année c'est une action citoyenne qui a été dispensée avec la présentation des élections européennes et du déroulé du vote.

Le psychologue est en **lien avec plusieurs partenaires**, essentiellement du secteur médico-social (psychologues, psychiatres, psychomotriciens, infirmier, médecin), afin d'assurer au mieux l'accompagnement des personnes accueillies. Le lien entre le CAJ et les partenaires est indispensable pour soutenir la personne dans sa démarche de régulation des troubles du comportement en lien avec son handicap.

Enfin, le psychologue participe au **fonctionnement institutionnel** avec les réunions d'équipe, les réunions de synthèse et les groupes de travail dans le cadre de la démarche qualité ou de l'élaboration d'un travail d'équipe. Il participe également, selon les besoins, aux rendez-vous de projet personnalisé en soutien du référent éducatif et de la coordinatrice du service.

Cette année 2024 a été marquée par la montée en charge de la capacité d'accueil du CAJ, ce qui a nécessité un processus de recrutement plus important qu'à l'accoutumé et dans lequel le psychologue est impliqué notamment lors des entretiens de présentation qui permettent de rencontrer la personne, ses proches, son représentant légal et les partenaires impliqués. Il reçoit également les personnes en entretien individuel pendant leur période de stage afin d'évaluer leurs compétences, leur fonctionnement et leur inscription dans le projet d'accueil.

Du fait de cette augmentation du nombre de personnes accueillies au CAJ et pour mener à bien ses missions, le temps de travail du psychologue augmentera à compter de janvier 2025. »

Le 15/01/2025 Audrey GUMY

Bilan des interventions en psychomotricité pour l'année 2024 :

Intervenants extérieurs	Type de Partenariat	Objectifs du partenariat
Fanny ECLIMONT	Contrat annuel	Pôle d'activité « physique et sportive » Pour les groupes « Psychomotricité »

« J'interviens au C.A.J. depuis janvier 2016.

L'objectif principal des interventions en psychomotricité est de maintenir et/ou développer les capacités psychomotrices des personnes accueillies, afin de leur permettre de ressentir un mieux-être dans leur environnement quotidien.

Les objectifs pour chaque groupe :

- Développer et/ou maintenir les capacités en motricité globale (équilibres, coordinations/dissociations, dextérité...)
- Favoriser la prise de conscience corporelle (schéma corporel, tonus, posture...) et la détente musculaire
- Stimuler les capacités cognitives (attention, mémoire, repérage spatio-temporel...)
- Valoriser les capacités motrices efficaces
- Encourager la relation à l'autre (respect, écoute...)

Moyens : 1 psychomotricienne pour 5 ou 6 personnes accueillies
Matériel de motricité varié (balles, ballons, bâtons, plots, rubans...)

Les personnes accueillies concernées : des adultes de 20 à 60 ans présentant des difficultés motrices et cognitives.

Déroulement des séances :

1. Echange
2. Connaissance des parties du corps/Echauffement corporel

3. Parcours psychomoteurs et/ou exercices corporels collectifs
4. Relaxation
5. Echange et rituel de fin de séance

La fréquence : 2 groupes hebdomadaires (de 1h et de 45min) les jeudis de 14h00 à 15h45.

Le mode d'évaluation : Un compte rendu individualisé pour chaque synthèse de personne accueillie présente dans l'un des groupes

- **En 2024, il y a eu 68 groupes de psychomotricité.**
- **14 personnes accueillies ont participé de façon régulière aux groupes et 3 autres personnes accueillies sont venues aux groupes de façon plus occasionnelle. »**

Le 25 janvier 2024

Fanny Millet, psychomotricienne

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les deux ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Au CAJ pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 5 novembre 2024 et validé en CSE le 06/12/2024.

Mouvement des personnels :

- Départs :
 - Octobre 2024 : Agent de Service Intérieur (retraite)
- Arrivées CDI :
 - Janvier 2024 : Psychologue à 0.5

- Septembre 2024 : Monitrice éducatrice (Extension)
 - Novembre 2024 : Agent de Service Intérieur 0.5
- CDD :
- 2024 CDD TISF pour remplacer un collègue en longue maladie

L'accueil d'une stagiaire professionnelle :

Le CAJ a accueilli une future éducatrice spécialisée dans le cadre de son stage 3 « responsabilité /consolidation ». D'une durée de 1050 heures, elle a réalisé 890 heures à 2024.

En qualité de future professionnelle, elle a participé à la dynamique de l'établissement (réunions, ACQ, temps festifs de fin d'année etc...). Après une période d'observation, elle a pu proposer des accompagnements avec l'appui de son tuteur et de l'équipe éducative.

Plan de formation :

Services concernées	Domaine	Centre de formation	Type de formation	DATES
Equipe plateforme	Formation maniement extincteurs	CPI	FORMATION OBLIGATOIRE	13/14 mars 2024
Equipe CAJ	Imago Projet personnalisé	Evolucare	Développement des compétences	02 février 2024
Equipe CAJ	Handicap et vieillissement : adapter son accompagnement	GRIEPS	Développement des compétences	27/28 juin 2024
Equipe plateforme	Exercice de mise en sécurité	CPI	Formation obligatoire	Avril 2024
Equipe plateforme 2 groupes	Analyse de pratiques	SD FORMATION	Développement des compétences	Toutes les 6 semaines
Equipe plateforme 2 groupes	Sensibilisation à l'accompagnement des personnes présentant un TED : cas pratiques	AFG Autisme	Développement des compétences	7 juin pour le SAVS 29 novembre pour le CAJ
Equipe plateforme	Sauveteur Secouriste du Travail	La croix Blanche	Formation obligatoire	14/15 novembre

Changement d'organigramme

Création d'un poste de chef de services plateforme en cours de recrutement depuis mai 2024



Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

Les résultats pour le CAJ témoignent de cet intérêt porté à la qualité de vie au travail. En effet, il est impossible d'actionner le levier de la rémunération, néanmoins la stratégie du CAJ s'appuie sur un cadre de travail bienveillant permettant une évolution des compétences au travers d'un plan de formation ambitieux aussi bien sur le plan collectif qu'individuel. Enfin un management participatif orienté vers la qualité offre un cadre de travail réflexif aux salariés propice à créer du sens et à faire culture au sein des équipes.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement
- Pour tous les travaux relatifs à l'amélioration continue de la qualité ou l'actualisation des outils 2002.2, les équipes travail en groupe avec un pilote pour rédiger le cœur de la procédure. Un COPIL se réunit, au cours duquel le groupe de travail présente ses travaux à ses pairs, la directrice est présente. Le COPIL propose des pistes d'amélioration et /ou valide en l'état.

Cette méthode de co-construction facilite l'imprégnation de la démarche qualité et participe de la bonne appropriation des procédures et autres outils. Cette mécanique est vertueuse dans le cadre du management participatif mis en œuvre à la plateforme.

Les réunions institutionnelles sont l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elles permettent de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du Centre d'Activités de Jour La Cascade se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bienveillance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés.
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Achat de siège ergonomique + aménagement des postes bureautiques

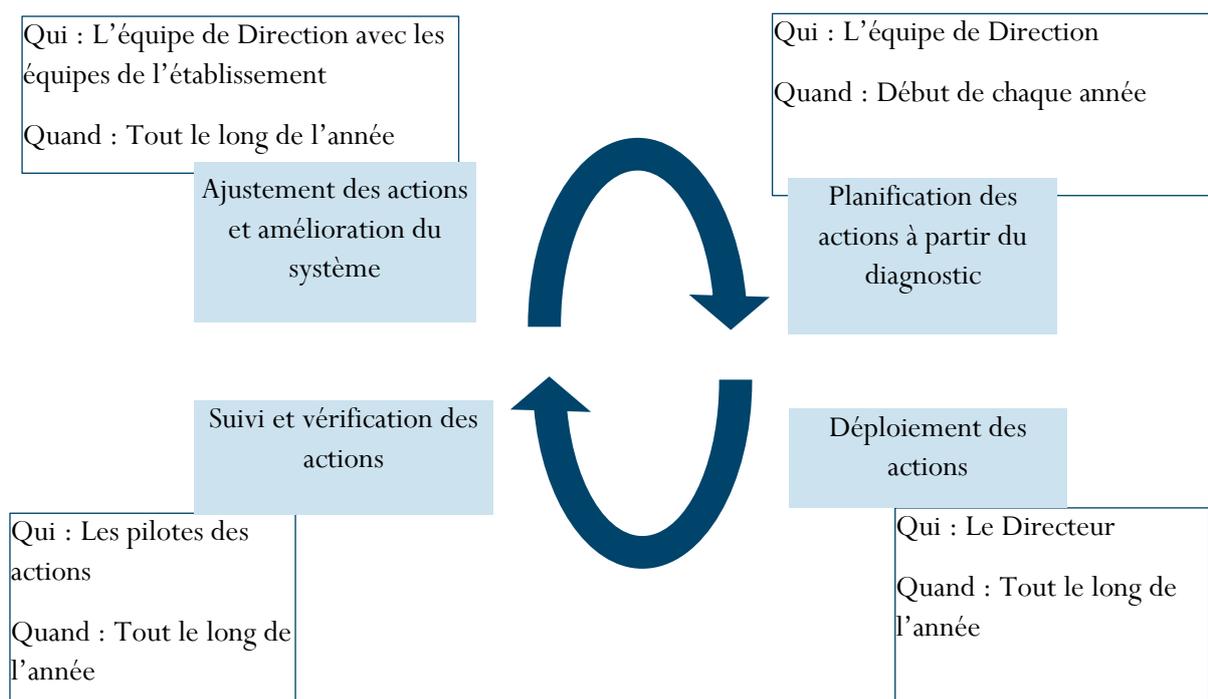
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	3

Modalité d'implication de la direction à la qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunions de services	Groupes de travail	Réunions institutionnelles
	Nombre de séance / an	52	18	3

Modalité d'implication des personnes accueillies et de leurs représentant à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	0	3 par an

Modalités de fonctionnement



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation :

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Didier VANHOUTTE	12 – 13 septembre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) :

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PACQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants :

Axe fort	Axe d'amélioration
6 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 : <ul style="list-style-type: none">• 1.2.2 Registre des mouvements temporaires (visites des familles, visiteurs extérieurs...)• 1.2.3 Procédure d'évaluation de la perte d'autonomie des PA• 3.3.1 Procédure de nettoyage des locaux• 3.3.1 Confidentialité devoir de réserve• 4.4.1 Procédure portail électrique• 4.8.6 Procédure maintenance	

Orientation et stratégie :

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations :

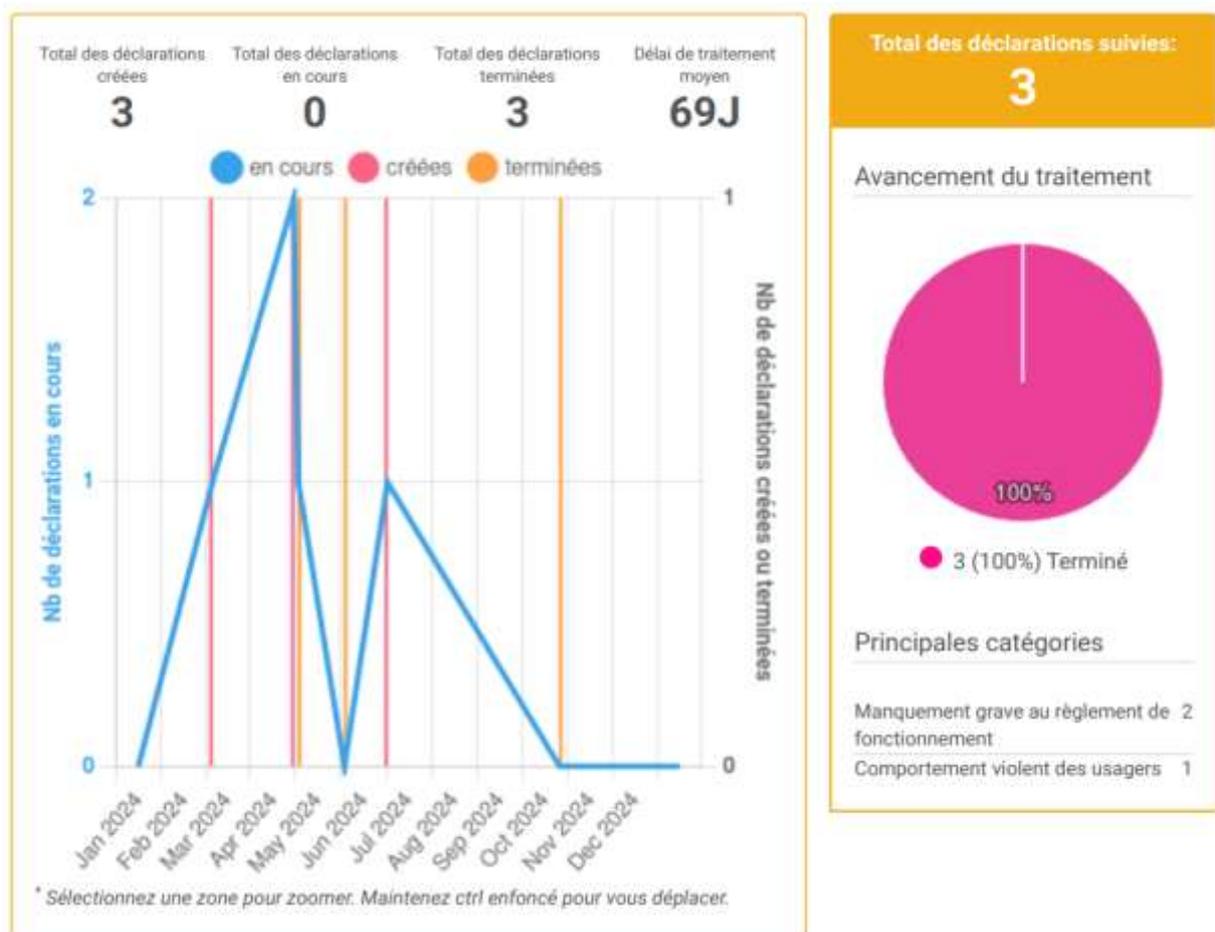


Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	

Suivi de la démarche de prévention des risques :

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	25 juin 2024	Maj en équipe
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	25 juin 2024	Maj en équipe
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	26 janvier 2024	Maj en équipe
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	6/12/2024	Le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 5 novembre 2024 et validé en CSE le 06/12/2024.

Politique qualité et gestion des risques :

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issu de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport d'activité met en lumière l'engagement constant de l'équipe du CAJ La cascade, qui s'investit pleinement dans la mise à jour et l'adaptation de ses pratiques pour répondre de manière optimale aux besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique témoigne d'une volonté de progression continue, dans le respect des valeurs de qualité et de proximité avec les bénéficiaires, afin d'assurer un suivi et un soutien adaptés à chaque situation.

➤ La Construction d'une Identité Commune : Un Soutien Solide du Siège

En 2022, la fusion des établissements Hestia78 a marqué un tournant dans l'organisation des services à destination des bénéficiaires. Cette initiative a permis d'intégrer diverses structures et de travailler de façon transversale dans des domaines clés tels que l'ACQ (Accompagnement Qualité), les Ressources Humaines (RH), et la préparation aux évaluations HAS (Haute Autorité de Santé). Cette transformation a non seulement renforcé la cohésion des équipes, mais a également permis de mieux répondre aux besoins des bénéficiaires, avec des résultats tangibles et durables.

La fusion a permis de structurer les actions de manière transversale entre les établissements HESTIA 78. L'impulsion donnée par le siège a joué un rôle clé dans la construction d'une identité commune parmi les établissements. La création du centre de formation permet de renforcer une vision stratégique partagée et a facilité l'appropriation des valeurs associatives au sein des équipes. Cette cohésion a non seulement favorisé un environnement de travail collaboratif, mais a aussi permis de garantir une réponse plus cohérente et plus efficace aux besoins des bénéficiaires. Le développement de cette identité commune a également été un vecteur d'engagement pour les équipes.

➤ Des Partenariats Renforcés au Service des Bénéficiaires

Le partenariat avec d'autres acteurs sociaux et médico-sociaux a été l'un des éléments moteurs de cette fusion. Hestia78 est désormais reconnue comme un acteur clé dans le secteur, ce qui lui permet de renforcer ses liens avec des institutions comme la MDA (Maison Départementale de l'Autonomie). En 2024, le CAJ a participé activement à plusieurs rencontres sur le thème de l'orientation, contribuant à l'enrichissement du réseau de partenaires et à la mise en place de solutions d'accompagnement plus adaptées pour les bénéficiaires.

➤ Une Dynamique d'Admissions Solide : Une Organisation Réactive et Adaptée

L'organisation des admissions a également été un point fort dans le processus de transformation. Ce travail a été rendu possible grâce à la coordination efficace entre les équipes et la Direction. La capacité d'adaptation de l'équipe a ainsi permis de maintenir une dynamique d'admissions fluide et efficace, garantissant une prise en charge rapide et adaptée des nouvelles demandes.

La dynamique entre les services de la plateforme a été particulièrement enrichissante et s'est également illustrée par des initiatives concrètes, telles que la mise en place de procédures communes (sécurité, maintenance, etc.) et l'élaboration d'un plan de développement des compétences partagé entre les services de la plateforme. La synergie au sein de la plateforme se manifeste également à travers l'évolution des parcours des personnes accompagnées, avec une augmentation des demandes d'admission interservices en fin d'année 2024.

Anne-Laure RENAULT, Directrice

1-RAPPORT D'ACTIVITE DU SESSAD LA COURTE ECHELLE (FINESS 780018362)

49 rue du Muguet, 78120 RAMBOUILLET

Directeur : Thierry PASSARD

Fiche d'identifié du SESSAD La Courte Echelle :

- Création en 2001
- Effectif : 40 places depuis le 01/09/2024
- Nombre de professionnels : 10 personnes
- L'équipe pluriprofessionnels est constituée de 7 professionnels et dédiés aux suivis et prises en charge des enfants et adolescents du service.

Elle se décline ainsi :

- 1 Psychologue à 0,60 ETP,
- 1 Ergothérapeute à 1 ETP,
- 1 Psychomotricienne à 0.50 ETP,
- 1 Moniteur Educateur à 1 ETP,
- 2 Educatrice Spécialisée à 1ET
- 1 Educatrice de Jeunes Enfants à 1 ETP

L'encadrement de l'équipe est assuré par 1 ETP de Chef de service, 0,10, de directeur de pôle éducatif, la gestion administrative et assurée par une Assistante de Direction à 0,50 ETP.

Habilitation :

- Arrêté n°2024-231 du 20/08/2024
- FINESS : 78 002 192 9
- Code statut : 60
- Code catégorie : 182
- Code discipline : 841
- Code fonctionnement : 16
- Code clientèle : 117 et 437

- Nombre de jours d'ouverture : 210
- 40 enfants de 0 à 20 ans

1.2-Valeurs et références

Les missions principales du Sessad est de répondre au plus près aux besoins repérés des enfants et adolescents. Les équipes proposent les réponses les plus en adéquation avec les besoins repérés pour chaque situation. Un suivi global pluridisciplinaire est assuré après évaluation des besoins, des potentiels et des capacités. Il s'agit d'accompagner les enfants dans leurs singularités et dans leurs individualités.

L'objectif principal des accompagnements est d'amener les enfants et jeunes à pouvoir progresser dans un environnement propice à l'épanouissement qui favorisera l'expression de leurs émotions, de leurs choix, en leur permettant de trouver sa place dans un groupe, dans la société.

Il s'agit alors d'encourager et de soutenir les enfants et jeunes accueillis au Sessad à s'inscrire dans un collectif dans les apprentissages scolaires, éducatifs, thérapeutiques et social.

Le travail avec la famille conduit à une relation de confiance pour une dynamique de co-construction du projet de vie de l'enfant et/ou du jeune.

L'établissement s'inscrit également dans le dispositif d'orientation permanent. Il participe à l'accueil d'enfants en situation de projet d'accompagnement global issus du DIH.

L'établissement s'inscrit également dans le soutien aux aidants. Il a été à l'initiative sur le département de la mise place d'accueil de répit.

L'établissement s'inscrit dans la démarche inclusive tant par le scolaire, le professionnel

1.3-Faits marquants de l'année

Des moments festifs

- Six journées aux jeux paralympiques ont été organisées sur le pôle éducatif mixant les enfants et jeunes des trois établissements. Ainsi des jeunes ont pu passer une journée pour de l'équitation, du judo, du tennis de table, du tennis.
- Sur invitation de monsieur le Président du Sénat, une journée a été organisée au Sénat lors du passage de la Flamme Olympique dans les jardins du Luxembourg.
- Après plusieurs tentatives infructueuses le pôle éducatif a organisé une « festiade » à l'intention des professionnels de chacun des établissements. Cette première était une vraie réussite puisqu'elle a réuni la moitié de l'effectif salarié global du pôle.

Un projet d'extension

L'IME Le Moulin a déposé début janvier 2024 un projet d'extension de 6 places pour l'accueil d'enfants TSA. Des travaux pour l'accueil de ces enfants ainsi que des recrutements ont eu lieu au cours de l'été 2024.

Fluidité de parcours entre les établissements du pôle enfance

Dans la perspective d'une future plateforme enfance répondant aux demandes de fluidité de parcours des enfants et jeunes accompagnés, le pôle éducatif privilégie les admissions en interne inter-établissement pour éviter toutes ruptures de parcours. Ainsi des passages ont eu lieu entre le Sessad la courte échelle et l'Ime le castel ainsi qu'entre l'Ime le moulin et l'Ime le castel.

ACQ et dynamique participative des professionnels

La dynamique participative d'amélioration continue de la qualité s'ancre dans les pratiques pour la mise en forme de procédure interne de fonctionnement et/ou la révision des outils réglementaires ainsi que la mise en FALC.

Trente-huit réunions groupe de travail ACQ et 12 Copils qualité ont eu lieu sur l'année 2024 impliquant chacun des professionnels des trois établissements enfance.

DUI et dynamique de projet personnalisé

La mise en œuvre du DUI durant l'année 2022 et sa montée en charge sur l'année 2023 voit son utilisation de plus en plus à l'œuvre sur les établissements.

Ainsi les données administratives, le parcours du jeune, le planning d'activité, le projet personnalisé sont à l'œuvre au sein de l'établissement.

Nouveaux partenariats

Nous notons 14 nouveaux partenariats sur l'année 2024.

- 4 orthophonistes
- 10 nouveaux établissements scolaires : lycée et 2 écoles de Trappes, école Boissière Ecole, Ecoles Guyancourt, Maurepas, Elancourt, Levis St nom, Sonchamp, Le Mesnil St Denis

Suite à l'extension et à l'accueil de 20 nouveaux enfants le SESSAD est amené à développer le partenariat avec de nouvelles écoles et de nouveaux professionnels. Nous avons signé une convention avec chacun des nouveaux partenaires pour favoriser un travail de collaboration.

Extension projet inclusif 2030 :

Le pôle enfance regroupant l'IME Le Castel, l'IME Le Moulin et le Sessad La Courte Echelle ont proposés en date du 7 janvier 2024 cinq projets d'extension :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle
- 6 places autisme à l'IME Le Moulin
- 20 places équipe mobile situations complexes (40 places en file active)
- 20 places d'accueil périscolaire (16H00/19H00 LMJV + 13H30/19H00 le mercredi) + accueil de répit (6 enfants DIH +31 enfants et jeunes des IME)

Pour donner suite à la réponse aux AMI Inclusif, en complément de l'IME du Castel et de l'IME du Moulin, **le SESSAD La Courte Echelle a obtenu une autorisation d'extension de 10 places pour enfants Déficients Intellectuels et 10 enfants TSA.**

Les admissions ont débuté dès le mois de juin 2024 et se sont échelonnées jusqu'en novembre 2024. Au 1^{er} décembre 2024, toutes les admissions étaient effectives.

L'ouverture des places TSA a permis de répondre aux besoins du territoire.

CPOM

Le SESSAD La Courte Echelle est en contrat CPOM 2020-2025.

Le CPOM est reporté d'une année jusqu'en janvier 2026.

REPIT/CRL/INCLUSION PAR LE LOISIR

Depuis 2020, le pôle éducatif est force de proposition pour l'organisation d'une période de répit à la suite du confinement conséquence de la crise sanitaire et ayant eu un impact très important sur le comportement des enfants, des jeunes ainsi que de leur famille.

Présente sur le territoire sud Yvelines, l'Association HESTIA78 a regroupé les trois établissements enfance en pôle éducatif.

Le projet de répit pour les familles a regroupé les trois établissements du pôle éducatif : le Sessad la Courte Echelle situé à Rambouillet, l'IME Le Moulin situé aux Essarts le Roi et l'IME Le Castel situé à Gazeran.

Cette année 2024, 4 périodes de répit ont été proposées aux familles :

- Du 19 au 23 Février 2024 :

19 enfants au total ont été accueillis : 7 enfants DIH et 12 enfants du pôle dont 5 enfants à l'IME du Castel, 1 du SESSAD et 6 enfants à l'IME du Moulin

- Du 15 au 19 avril 2024 :

27 enfants, au total ont été accueillis : 7 enfants DIH et 21 enfants inscrits du pôle, dont 7 à l'IME Le Castel, 3 du SESSAD et 6 de l'IME Le Moulin. 5 absents inscrits sur les IME au dernier moment.

- Du 1^{er} au 31 juillet 2024 pour les enfants DIH et du 25 au 31 juillet pour les enfants du pôle :

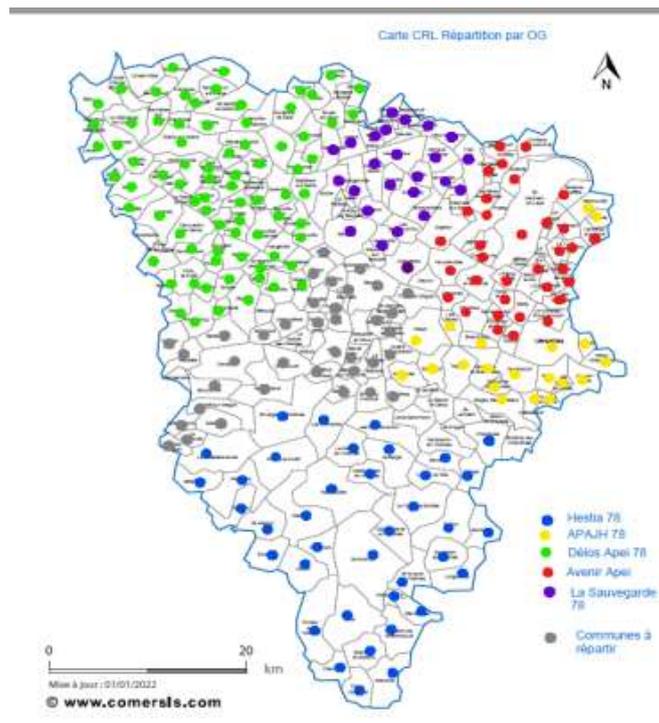
31 enfants, au total, ont été accueillis : 6 enfants DIH et 25 enfants du pôle, dont 17 à l'IME Le Castel, 3 présents sur 4 inscrits du SESSAD et 5 présents sur 8 inscrits à l'IME Le Moulin.

- Du 28 au 31 octobre 2024 :

29 enfants, au total, ont été accueillis : 2 enfants DIH et 27 enfants du pôle, dont 9 présents sur 15 préinscrits à l'IME Le Castel, 6 présents sur 7 préinscrits du SESSAD et 12 présents sur 15 inscrits à l'IME du Moulin.

Structuration de l'offre de répit sur le département :

L'ARS soutient le projet de répit et permet son développement pérenne. Sur le dernier trimestre 2023 cinq organismes gestionnaires se sont répartis l'offre de répit sur le territoire des Yvelines. L'objectif est de structurer l'offre de répit par le loisir sur le territoire ainsi que soutenir les centres de loisirs classiques dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.



1.4-Personnes accueillies

Enquête de satisfaction

Les enquêtes de satisfaction se déroulent tous les 2 ans.

En 2025, une nouvelle enquête de satisfaction va être proposée aux familles et aux jeunes accompagnés au SESSAD. Cette nouvelle enquête va être construite dans le cadre d'un groupe de travail composé de professionnels du Pôle Enfance, puis sera adapté en FALC pour les jeunes. Le questionnaire sera ensuite proposé à un panel de jeunes du Pôle avant validation et diffusion.

Activité réunions parents/ groupe de parole parents :

En l'absence de CVS au sein des Sessad, le service organise des temps de réunion parents.

Trois réunions de parents se déroulées en 2024 :

- 8 juin
- 28 septembre
- 7 décembre

Nous profitons des samedis d'ouverture pour convier les parents représentants des familles et des représentants légaux. En effet, les parents travaillant la semaine, ce créneau du samedi permet de rendre leur présence et implication plus facilement.

Analyse de l'activité

Le décompte de l'activité s'effectue à partir des rencontres avec les enfants (à l'école, en présence avec les parents).

Suite à la modification du ROB en janvier 2024, le SESSAD intègre les activités directes et indirectes dans le décompte de l'activité. De ce fait, l'activité comptabilisé pour chaque enfant s'effectue à 5 actes par semaine.

L'équipe du SESSAD a accueilli de nouveaux professionnels en septembre 2024 pour répondre à l'accueil des 20 nouveaux enfants dans le cadre de l'extension. Les activités directes de ce fait sont en nette augmentation à partir de septembre 2024

Par rapport aux années précédentes il y a une augmentation de deux actes par semaine et par enfants depuis janvier 2024. A compter de septembre 2024 une augmentation de 20 jeunes liés à l'extension AMI a conduit à revoir le prévisionnel et explique le différentiel très important du suivi d'activité.

Activité directe et indirecte :

Réalisé du mois 2024	644	479	657	518	563	520	288	68	723	894	652	714	6720
Prévisionnel du mois	440	300	440	340	340	420	300	100	880	800	760	680	5800
Ecart du mois	204	179	217	178	223	100	-12	-32	-157	94	-108	34	920
Ecart cumulé	204	383	600	778	1001	1101	1089	1057	900	994	886	920	



Indicateurs suivis
Graphique d'indicateur

Minimum : 0 Nbr - Maximum : 918 Nbr - Moyenne : 526 Nbr

Date de saisie	Valeur	Évolution de la valeur
01/01/2024	0 Nbr	
31/01/2024	644 Nbr	↗ + 644
28/02/2024	479 Nbr	↘ - 165
31/03/2024	657 Nbr	↗ + 178
30/04/2024	518 Nbr	↘ - 139
31/05/2024	563 Nbr	↗ + 45
30/06/2024	520 Nbr	↘ - 43
31/07/2024	288 Nbr	↘ - 232
31/08/2024	68 Nbr	↘ - 220
30/09/2024	725 Nbr	↗ + 657
31/10/2024	918 Nbr	↗ + 193
30/11/2024	694 Nbr	↘ - 224
31/12/2024	764 Nbr	↗ + 70

L'activité est positive sur les trois dernières années. L'activité de l'établissement est de 95.25 % pour un taux cible à 90 % attendu sur l'année 2024.

L'établissement compte dans ses effectifs 40 jeunes durant l'année 2024.

L'établissement travaille également avec le DIH pour l'accueil de répit au sein du pôle éducatif.

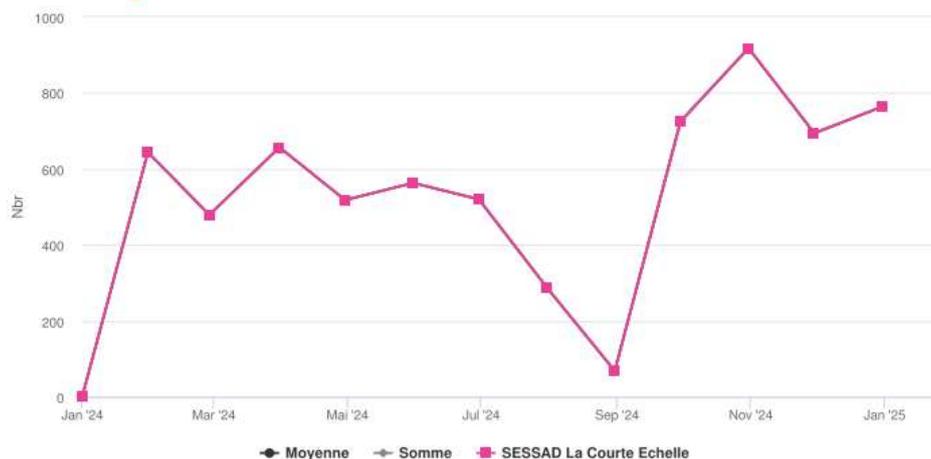
6.3.1 - Journées réalisées

Thème :

CPOM - VOILET OPTIMISATION DE L'ACTIVITE

Définition :

ENGAGEMENT : 6.3 Respecter une activité conforme aux besoins du territoire



Ergothérapie	Moniteur/trice	Psychologue	E.S	Orthophonistes
1463	608	1125	1046	361

Admissions / Orientations

➤ Les admissions réalisé en 2024 :

Nombre de dossiers reçus en 2024	28
Refus des parents	7
Absences de contact avec les familles	
Admissions prononcées	18
Liste d'attente totale	13

➤ Réorientations-sorties en 2024 :

Sorties	2
Réorientations	2

Pathologies des personnes accueillies en 2024 :

Tous les jeunes accueillis présentent une déficience intellectuelle avec ou sans trouble associé. L'origine de la déficience peut être en lien avec une ou des anomalies chromosomiques : trisomie 21 (cela concerne 3 jeunes) ou anomalies rares (9 jeunes). L'origine de la déficience peut être neurodéveloppementale : les jeunes présentent de l'autisme (10 jeunes), un trouble de l'attention avec hyperactivité (3 jeunes). Deux jeunes présentent un retard des acquisitions suite à un accident cérébral, et pour deux jeunes les difficultés sont en lien avec une prématurité.

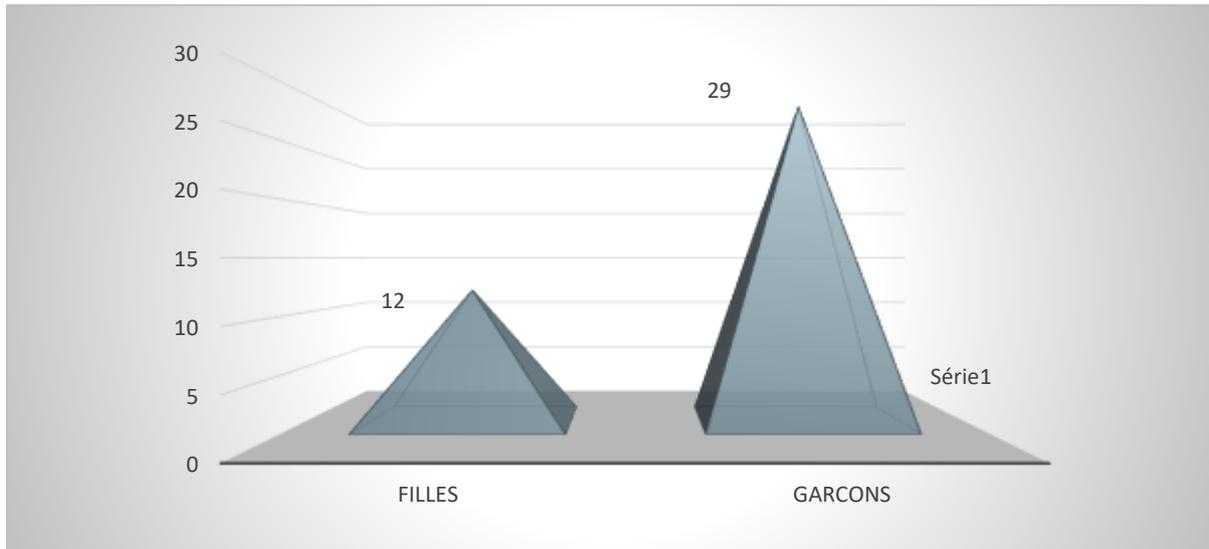
D'autres jeunes présentent une déficience intellectuelle d'origine indéterminée et qui prend la forme de troubles des apprentissages (5 jeunes).

Pour 9 jeunes, une carence éducative et affective est associée à la déficience intellectuelle.

31/12/2024	Personnes présentant une déficience intellectuelle à titre principal	11
31/12/2024	Personnes présentant une déficience intellectuelle à titre associé	0
31/12/2024	Personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre principal	10
31/12/2024	Personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre associé	0
31/12/2024	Personnes présentant des troubles psychiques à titre principal	0
31/12/2024	Personnes présentant des troubles psychiques à titre associé	0
31/12/2024	Personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre principal	15
31/12/2024	Personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre associé	1
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences auditives à titre principal	0
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences auditives à titre associé	2
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences visuelles à titre principal	0
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences visuelles à titre associé	1
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences motrices à titre principal	0
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences motrices à titre associé	2
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences métaboliques à titre principal	0
31/12/2024	Personnes présentant des déficiences métaboliques à titre associé	0
31/12/2024	Personnes cérébro-lésées à titre principal	0
31/12/2024	Personnes cérébro-lésées à titre associé	0
31/12/2024	Personnes polyhandicapées	0
31/12/2024	Personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre principal	0
31/12/2024	Personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre associé	0
31/12/2024	Personnes en cours de diagnostic	2
31/12/2024	Personnes présentant d'autres types des déficiences à titre principal	0
31/12/2024	Personnes présentant d'autres types des déficiences à titre associé	0

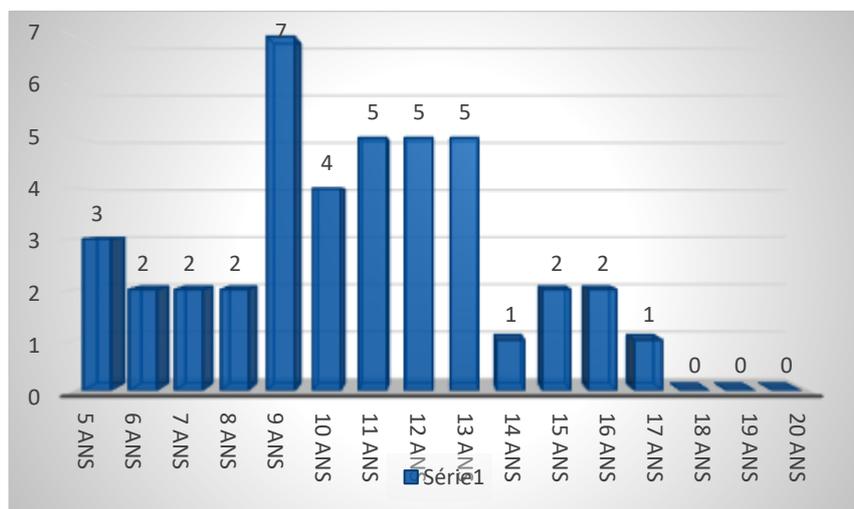
Répartition par sexe

Sur l'ensemble des 41 situations qui ont été suivies et encore en cours au SESSAD, nous accompagnons des enfants et jeunes : 70 % de garçons et 29 % de filles.



Répartition par âge

Concernant les classes d'âge, suite à l'extension du nombre de places au SESSAD, les enfants admis avaient majoritairement moins de 10 ans. Depuis le mois de septembre 2024, le SESSAD accompagne quasiment 50 % d'enfants de moins de 10 ans, ce qui est un changement pour les professionnels. Cela demande à l'équipe d'adapter les supports et contenus alliant les nouveaux besoins des petits et ceux des plus grands jusqu'aux problématiques adolescentes.



Lieux d'habitations

100 % des enfants suivis au SESSAD sont issus du département des Yvelines.

LIEUX D'HABITATIONS	
RAMBOUILLET	13
EMANCE	1
BOISSIERE ECOLE	1
CHEVREUSE	1
BULLION	1
ALLAINVILLE	1
TRAPPES	2
MAUREPAS	1
ELANCOURT	1
LES BREVIAIRES	2
LE MESNIL ST DENIS	1
CERNAY LA VILLE	1
SAINT HILARION	1
TRAPPES	1
LE MESNIL ST DENIS	1
PARAY DOUAVILLE	1
LE PERRAY EN YVELINES	1
ORPHIN	1
LE PERRAY EN YVELINES	2
SONCHAMP	1
PONTHEVRARD	1
DAMPIERRE EN YVELINES	1
LE PERRAY EN YVELINES	1
LEVIS SAINT NOM	1
LES ESSARTS LE ROI	1
ABLIS	1
ELANCOURT	1

1.4.7. Lieux de solarisations et nombre de jeunes :

LIEUX DE SCOLARISATIONS DES ENFANTS	
RAMBOUILLET Collège CATHERINE DE VIVONNE	5
RAMBOUILLET Ecole Primaire FOCH GAMBETTA	4
RAMBOUILLET Ecole Primaire CLAIRBOIS	5
RAMBOUILLET Ecole Maternelle DU CENTRE	1
RAMBOUILLET Collège LE RACINAY	1
TRAPPES Ecole Maternelle LEO LA GRANGE	1
TRAPPES Ecole Primaire GUSTAVE FLAUBERT	1
TRAPPES Ecole Maternelle HELENE BOUCHER	1
TRAPPES Lycée Louis Blériot	1
LES ESSARTS LE ROI Collège des Molières	6
LE PERRAY EN YVELINES Ecole Primaire Les Platanes	1
BULLION Ecole Primaire	3
MAUREPAS Ecole Primaire	1
ELANCOURT Ecole Primaire	1
LES BREVIAIRES Ecole Primaire	2
LE MESNIL ST DENIS Ecole Maternelle du Champs Mesnil	1
VILLIERS SAINT FREDERIC Lycée	1
LEVIS ST NOM Ecole Maternelle	1
LA BOISSIERE-ECOLE Ecole Maternelle	1
COIGNIERES Ecole Primaire	1
LA CELLE SAINT CLOUD Lycée	1
GUYANCOURT Ecole Primaire	1
SONCHAMPS Ecole Primaire	1

Le territoire d'intervention du SESSAD est étendu de Rambouillet jusqu'à Trappes sur l'est, de Rambouillet à St Remy Les Chevreuse au sud et de Rambouillet à Villiers St Frédéric au nord. Ce territoire étendu amène les professionnels à faire des temps de trajet importants pour répondre aux besoins de chacun des enfants.

- Type de scolarisation- nombre d'enfants suivis en classe (Ulis-lycée -primaire - collège)

L'équipe pluridisciplinaire accompagne des enfants et adolescents scolarisés dans différents types d'établissement et de dispositifs :

Type de dispositifs	Nombre d'enfants
École maternelle avec AESH	6
ULIS primaire	16
ULIS collège	11
ULIS lycée	3
SEGPA	1

Cette année, parmi les enfants accompagnés par le SESSAD, il n'y en a pas en parcours scolaire en milieu ordinaire dans le secondaire. Les enfants scolarisés en 2023-2024 en école primaire avec AESH ont été orientés vers des ULIS Collège pour la rentrée 2024.

La durée moyenne de séjour des enfants au sein du service est de 2 ½ ans

Type de mesure de protection pour les personnes accueillies

Nous notons une recrudescence de situations relevant de plusieurs dispositifs (sanitaire et médico-social, protection de l'enfance). Depuis deux années nous relevons de plus en plus de jeunes accompagnés suivis par la protection de l'enfance sous la forme d'une AED ou d'une AEMO ainsi que service de placement. Afin d'accompagner au mieux les jeunes, une étroite collaboration avec ces services est nécessaire en sus des partenariats avec l'éducation nationale.

AEMO	3
Aide éducative à domicile (AED)	3
Dispositif de prévention « réussite éducative »	0
Mesure de protection juridique (jeunes majeurs)	0
Placement ASE	2

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Travail pluridisciplinaire :

Articulation du travail équipe pluridisciplinaire

- Réunions :

Réunions d'équipe : De façon hebdomadaire (le jeudi matin), nous nous réunissons pour échanger autour de 12 Situations et les semaines suivantes nous abordons les 30 autres. Cette façon de faire nous permet d'échanger sur les accompagnements réalisés au moins une fois par mois pour chaque jeune.

Réunion de projet personnalisé : Tous les 18 mois, l'équipe pluridisciplinaire construit le projet personnalisé. Le jeune et ses représentants légaux sont au centre du projet, trois semaines avant à la réunion, nous sollicitons le jeune et sa famille pour connaître leurs attentes puis nous nous appuyons sur leur retour et nos observations pour élaborer un projet.

Le projet nous permet d'affiner notre intervention grâce aux objectifs et moyens mis en œuvre déterminé par tous les acteurs gravitant autour du jeune.

Réunion Analyse de la pratique : A raison d'une fois par mois, un intervenant extérieur, nous accompagne sur la réflexion autour de nos pratiques professionnelles.

Semaine Décloisonnée

Avant chaque période de fermeture le SESSAD est ouvert sur la période des vacances scolaires. Cette période est identifiée comme la semaine décloisonnée. L'équipe éducative organise des activités collectives pour les enfants en coanimation avec les professionnels paramédicaux. Les activités proposées sont réfléchies de manière à ce que l'on puisse étayer nos observations et en adéquations avec les objectifs de travail prédéfinis dans le projet personnalisé du jeune

Activité des éducateurs

Le SESSAD « La courte échelle » est une structure médico-sociale qui accueille des enfants et des adolescents en situation de handicap. Nous proposons un suivi éducatif et pédagogique individualisé, adapté aux besoins spécifiques de chaque enfant ou adolescent en situation de handicap.

Ce suivi éducatif peut inclure des activités d'apprentissage, de socialisation, de développement des compétences adaptatives.

Un autre rôle du SESSAD « La courte échelle » est de favoriser l'intégration scolaire et sociale des enfants en situation de handicap. Cela peut impliquer des actions de sensibilisation auprès de l'environnement scolaire et social, des collaborations avec les établissements scolaires, des soutiens à la scolarisation, etc. Nous travaillons en étroite collaboration avec les familles en leur fournissant un soutien et des conseils adaptés à leurs besoins.

➤ Travail de l'éducateur en SESSAD

L'équipe éducative en poste depuis l'été 2023 était composée d'une éducatrice spécialisée et d'un moniteur éducateur.

Depuis le mois d'Aout 2024, suite à la réponse de l'Appel à Manifestation d'Intérêt, l'équipe éducative s'est élargie avec le recrutement de 2 travailleurs sociaux supplémentaires ce qui a permis de réduire nos références respectives, à savoir 10 Jeunes en moyenne.

Onze situations de référence sont attribuées à chaque éducateur, il est l'interlocuteur principal des parents et du jeune.

L'accompagnement éducatif s'est diversifié dans la mesure où l'agrément nous permet également d'accueillir des enfants atteints de troubles du spectre autistique.

Le travail se décompose en deux parties :

1. Les entretiens parents / éducateurs ou parents / enfants/ éducateur :

A chaque admission, l'éducateur rencontre les parents avec ou sans le jeune pour recueillir les attentes et les besoins attendus par la famille. Depuis le mois d'Août 2024, l'éducateur effectue l'entretien avec la cheffe de service.

Lors des entretiens, les professionnels évoquent 4 sujets de la vie quotidienne de l'enfant (la vie à la maison, l'hygiène, la vie à l'école et les loisirs). Ce rendez-vous permet de récolter les informations pour la mise en place de l'accompagnement éducatif de l'enfant, de mieux connaître ses habitudes et ses besoins. Les professionnels laissent aux parents le choix de répondre ou pas aux questions pour qu'il ne soit pas vécue de manière intrusive.

Les entretiens ne visent pas seulement à repérer les compétences de l'enfant mais aussi comprendre l'environnement familial dans lequel il évolue : son organisation (fratrie, parents, grands-parents), la manière dont l'enfant est accompagné et pris en compte dans sa situation de handicap. (Encouragé, dévalorisé, protégé...)

2. Les rencontres éducateurs/enfants :

L'éducateur rencontre le jeune au moins une fois par semaine en prise en charge individuelle d'une durée variable en fonction de la capacité de l'enfant.

Ces séances ont lieu en dehors du domicile soit à : l'école, dans les locaux du SESSAD ou dans tout autre lieu permettant de travailler l'objectif fixé.

Les activités menées en individuel sont ludiques et permettent d'évaluer les compétences des jeunes : compréhension, attention, organisation, apprentissage, investissement...

Les rencontres peuvent aussi prendre la forme de sortie en groupe dans des lieux publics avec plusieurs professionnels du service. Ces sorties permettent d'évaluer le comportement social ainsi que les capacités d'autonomie des jeunes. Ces sorties de groupe permettent également d'offrir aux enfants une ouverture sur l'extérieur.

Travail pluridisciplinaire :

Articulation du travail en équipe pluridisciplinaire

➤ Réunions d'équipe :

De façon hebdomadaire (le jeudi matin), nous nous réunissons pour évoquer des points organisationnels mais également pour échanger autour des situations des enfants et des accompagnements réalisés. Nous essayons d'échanger au moins une fois par mois pour chaque enfant.

Réunion de projet personnalisé :

Tous les 18 mois, l'équipe pluridisciplinaire construit le projet personnalisé. Le jeune et ses représentants légaux sont au cœur du projet.

Trois semaines avant à la réunion, nous sollicitons le jeune et sa famille pour connaître leurs attentes puis nous nous appuyons sur leurs retours et nos observations pour élaborer un projet.

Le projet nous permet d'affiner notre intervention grâce aux objectifs et moyens mis en œuvre, déterminés par tous les professionnels qui accompagnent l'enfant.

- Réunion Analyse de la pratique :

A raison d'une fois par mois, un intervenant extérieur nous accompagne sur une réflexion autour de nos pratiques professionnelles.

- Le Dossier Unique et Individuel : IMAGO

Pour le bon fonctionnement du service en termes de communication, de transmissions de documents concernant les situations, l'outil IMAGO est utilisé.

Nous devons à l'avenir investir plus sérieusement le journal de bord pour limiter les autres canaux de communications tels que : mail, WhatsApp...

- Rencontre avec les enseignants et coordinateur ULIS :

L'éducation nationale est notre partenaire principal car tous les jeunes que nous accompagnons sont scolarisés. L'éducation nationale est souvent à l'initiative de la prise en charge SESSAD.

A chaque admission et à chaque rentrée scolaire, nous prenons contact avec le directeur d'établissement et l'enseignant du jeune accompagné pour échanger sur nos différentes pratiques professionnelles et établir d'un commun accord un emploi du temps.

Il existe également des instances plus formelles auxquelles nous assistons : les équipes de suivis de scolarisation, réunion où nos regards viennent se croiser pour construire au mieux le projet scolaire du jeune. Elle se déroule une fois par an pour chaque jeune accompagné.

- Rencontre avec d'autres partenaires :

Aide Sociale à l'enfance

Pour certaines situations, nous travaillons conjointement avec les services de la protection de l'enfance, notamment les services de l'AEMO.

Régulièrement, nous échangeons par téléphone pour coordonner nos actions et permettre aux jeunes suivis de bénéficier d'un accompagnement global (intervention de mentorat, soutien à la parentalité...), L'équipe du SESSAD est importante et nécessaire lors des synthèses.

Les activités de groupe

Les Groupes Habiletés sociales et jeux :

Le lundi de 14H30 à 15H15, un groupe destiné à des enfants en ULIS primaire : Ce groupe se fait en coanimation avec la Psychologue. Les séances ont lieu dans l'enceinte de l'école élémentaire. Le groupe est composé de 3 jeunes et permet de développer et d'exploiter les connaissances en termes d'habiletés sociales et d'émotions.

Le vendredi de 14H00 à 14H40, un groupe destiné à des enfants en ULIS Primaire : Ce groupe est composé d'un binôme de professionnels et de deux enfants. Il a lieu de manière hebdomadaire, le vendredi de 14H00 à 14H40. Durant ce temps de groupe, nous travaillons l'individualisation de chacun, l'acceptation de la différence, la tolérance, les liens amicaux. Les supports utilisés sont les jeux de connaissance de soi et les jeux de coopération.

Le vendredi matin de 9H15 à 10H00, Groupe habileté sociale au collège : Ce groupe est coanimé par la Psychologue et l'Éducatrice de Jeune Enfant le vendredi matin de 9h15 à 10h. Il se compose de 3 filles de la classe ULIS. Il y est travaillé les relations, la confiance en soi, la prise de parole, la réflexion, les émotions, les connaissances sur le corps et l'évolution.

Le mercredi matin de 10H00 à 10H45, Groupe habileté sociale mercredi matin : Ce groupe est coanimé par un Moniteur Educateur et une Éducatrice de Jeune Enfant. Il a lieu avec 3 jeunes d'âges différents allant du CM2 au lycée. On y travaille : les relations, la confiance en soi, la confiance, ...

Les professionnels éducatifs ont un accompagnement important sur le thème des habiletés sociales, au total 12 enfants sont concernés par ces temps de groupe spécifique. Les professionnels réfléchissent à la composition des groupes en fonction des besoins individuels de chaque enfant. Les habiletés sociales ou codes sociaux sont un ensemble de capacités qui permettent de percevoir et de comprendre les messages communiqués par les autres, de choisir une réponse à ces messages et de l'émettre par des moyens verbaux et non verbaux, de façon appropriée à une situation sociale.

Groupe sensoriel et motricité fine : Il s'est fait en coanimation avec l'Ergothérapeute. Les séances ont eu lieu au sein du SESSAD, le mardi de 16H45 à 17H30. Le groupe était composé de 4 jeunes. Durant les séances, il a été proposé aux jeunes de faire une expérience sensorielle avec différents supports et de développer la motricité fine. Ce groupe s'est arrêté en juillet 2024.

Groupe Atelier Créatif : il se fait en coanimation avec un Moniteur Educateur et une Éducatrice Spécialisée.

Le groupe est composé de 5 jeunes filles et se déroule tous les mercredis de 13h45 à 16h00 jusqu'en juillet 2025. L'activité a pour objectif : l'expression des émotions au travers d'activités créatives, de favoriser la socialisation au travers des interactions et des sorties sociales et culturelles (musées, expositions, manifestation artistique) sur des sujets abordés en groupe.



Groupe médiation animale : il s'est fait en coanimation avec un moniteur éducateur. La Médiation Animale a eu lieu tous les jeudis de 16H00 à 17H00 jusqu'en juillet 2024. Il s'est fait sur deux semestres avec deux groupes différents. Au total 8 jeunes ont pu bénéficier de cette activité. Ce dispositif est à visée thérapeutique, éducatif et social. Il se base sur l'interaction entre la personne et l'animal. A travers la médiation animale l'enfant développe l'estime de soi, le sens de l'accomplissement, la responsabilisation, la socialisation et un esprit coopératif

Depuis septembre 2024, la médiation animale a lieu tous les lundis de 16H00 à 17H00 et se fait en coanimation avec deux éducateurs. Quatre jeunes composent le groupe.



Snoezelen :

Une séance en binôme a lieu le jeudi de 16h45 à 17h15 coanimé par une Educatrice Spécialisée et un Moniteur Educateur. En séance snoezelen, nous travaillons une approche thérapeutique qui utilise un environnement contrôlé, souvent une salle sensorielle, pour offrir une expérience relaxante et stimulante aux personnes ayant des besoins spécifiques ou des troubles sensoriels.

Différents supports sont utilisés pour créer cet espace tels que : des musiques douces et apaisantes, des jeux de lumière, le toucher thérapeutique.

Une deuxième séance a lieu le mercredi de 15h45 à 16h15 coanimé avec une éducatrice de jeune enfant et une éducatrice spécialisée. Deux jeunes enfants porteurs de TSA sont présents.

Durant cette séance, il est travaillé l'apaisement et la relaxation à travers divers stimuli adaptés en fonctions des profils sensoriel.

Groupe Jeu et construction de soi : Ce groupe repose sur une coanimation entre un Educateur Spécialisé et un Moniteur Educateur. Il est composé de 2 enfants et les séances ont lieu tous les lundis de 10H30 à 11H00.

Nous avons constaté qu'avec l'émergence des outils numériques, certains enfants étaient sur- exposés aux écrans, avaient un accès restreint à l'imaginaire et ne savaient de fait pas utiliser les jouets.

Ce groupe a pour objectif l'apprentissage du jeu, utilisation des jouets, l'ouverture vers l'imaginaire et l'entrée en relation avec ses pairs.

Depuis septembre 2024, ce groupe est animé par la Psychologue et l'Ergothérapeute le jeudi soir.

Les Samedis d'ouverture :

Chaque année, le calendrier d'ouverture du SESSAD prévoit 4 à 5 samedis matins travaillés. Ces temps nous permettent de rencontrer les familles.

L'année scolaire débute avec une réunion de rentrée, où nous accueillons les nouveaux arrivés (professionnels et familles), suivi d'un buffet préparé par les jeunes de l'IME « le Moulin ».

En milieu d'année, nous accompagnons les familles aux portes ouvertes des différents IME en vue d'orientations futures.

En fin d'année, nous organisons une matinée autour d'ateliers de la parentalité (jeux de société, cuisine ...).

Il peut y avoir des samedis matin organisés sur des thématiques précises avec des partenaires extérieurs.

A la fin de l'année scolaire, une matinée festive est organisée sous forme de Kermesse.

Ces samedis permettent aux familles et aux jeunes de se rencontrer, de créer du lien, de rencontrer certains professionnels qu'ils ne rencontrent pas sur le reste de l'année.

La Semaine Décloisonnée

Avant chaque vacance du Sessad, lors de la semaine décloisonnée, l'éducateur organise des activités seul ou en coanimation avec un autre membre de l'équipe. Les activités proposées sont réfléchies afin que l'on puisse étayer nos observations en adéquation avec les objectifs de travail prédéfinis dans le projet personnalisé du jeune.

Difficultés et dysfonctionnements :

Les relations avec nos partenaires sont satisfaisantes mais nous pouvons néanmoins rencontrer des difficultés avec certains de nos interlocuteurs.

En effet, les fonctions éducatives ne sont pas encore tout à fait reconnues, ce qui fait que nous avons parfois l'impression de devoir nous « **imposer** » auprès des partenaires tels les enseignants.

Ces désagréments peuvent entacher le travail éducatif et nos accompagnements. Notre direction est toujours à l'écoute de ces difficultés que nous pouvons rencontrer.

Conclusion et préconisations :

Pour conclure, ce rapport d'activité témoigne de l'engagement continu du SESSAD « La courte échelle » envers les usagers et son implication dans l'accompagnement personnalisé et adapté à chaque individu.

Les collaborations fructueuses avec les familles, les partenaires et les professionnels du SESSAD, ainsi que les initiatives mises en œuvre pour favoriser l'autonomie et l'inclusion sociale, illustrent notre détermination à œuvrer pour le bien de chacun.

Nous sommes déterminés à poursuivre notre travail et nos efforts pour offrir des services de qualité, répondant aux besoins évolutifs de nos usagers et contribuant à leur épanouissement et à leur pleine participation à la société.

Evaluations réalisées en 2024

Au sein du SESSAD, j'ai effectué en 2024 :

- 2 évaluations sensorielles : 1H30 de passation, 2 heures d'analyses et de rédaction, 1h de restitution à la famille.
- 2 profil psycho-éducatif (PEP3) : 2 h de passation avec l'enfant, 1h de passation avec les parents, 3 heures d'analyse et de rédaction, 1h de restitution à la famille.
- 1 évaluation du comportement socio – adaptatif (Vineland II) :
- 5 évaluations de la théorie de l'esprit : 2 heures de passation, 1 heure d'analyse.

Accompagnements psychologiques réalisés

Différentes modalités d'accompagnement des jeunes ont été proposées :

- Entretien psychologique à visée de soutien ou de remédiation cognitive
- Différents groupes d'habiletés sociales en coanimation avec les éducateurs ou l'ergothérapeute : 3 groupes.
- Activité Snoezelen.

Certaines situations ont nécessité mon intervention de façon plus spécifique, comme des liens avec la MDPH pour éclaircir une demande d'orientation, une recherche de partenaire de soins (psychiatre), des liens avec les services de protection de l'enfance par exemple.

Des séances de guidance parentale sont systématiquement proposés aux familles. De plus en plus de famille sont demandeuses de cette modalité. La guidance parentale leur permet de mieux comprendre les besoins et difficultés de leur enfant, et d'adapter leurs pratiques éducatives pour gagner en qualité de vie.

Selon l'arrêté du 5 juillet 2010 relatif au DE d'ergothérapeute : l'ergothérapeute assure une rééducation des gestes de la vie quotidienne et de la motricité fine. Il analyse et s'adapte en permanence aux capacités du jeune, à ses besoins, à ses habitudes de vie et à son environnement. Il évalue et sollicite les fonctions déficitaires et les capacités du jeune, pour lui permettre de maintenir, récupérer ou acquérir la meilleure autonomie individuelle possible. Il préconise et aménage l'environnement du jeune pour favoriser autonomie et indépendance.

L'ergothérapeute assure une rééducation des gestes de la vie quotidienne et de la motricité fine. Il analyse et s'adapte en permanence aux capacités du jeune, à ses besoins, à ses habitudes de vie et à son environnement. Il évalue et sollicite les fonctions déficitaires et les capacités résiduelles du jeune, pour lui permettre de maintenir, récupérer ou acquérir la meilleure autonomie individuelle possible. Il préconise et aménage l'environnement du jeune pour favoriser l'autonomie et l'indépendance.

Référence ergothérapeutique

L'ergothérapeute suit l'ensemble des jeunes présents au SESSAD donc 28 jeunes de janvier à juin 2024. Et de septembre à décembre 2024, il y a 42 jeunes à suivre. Certains jeunes sont susceptibles de ne pas avoir de suivis s'il n'y a pas d'objectifs de travail suite au bilan réalisé. L'ergothérapeute met alors en place un système de veille et les responsables légaux, le jeune ou l'équipe peuvent contacter l'ergothérapeute afin de réévaluer la situation si nécessaire.

Accueil d'une nouvelle admission au sein du SESSAD

Lors de l'admission, l'ergothérapeute et la psychologue contactent les responsables légaux afin de d'effectuer une première rencontre et faire une anamnèse commune. Depuis novembre 2024, vu qu'il y a eu le recrutement d'une psychomotricienne, l'anamnèse est faite par un paramédical et la psychologue. Pour savoir le professionnel qui doit être présent lors de l'anamnèse, nous étudions le dossier de chaque jeune selon les suivis qu'il peut avoir.

Ce rendez-vous d'anamnèse est fait à domicile ou au sein du SESSAD avec les responsables légaux et le jeune. Cette rencontre avec les responsables légaux dure entre 1 heure et 2 heures et permet d'échanger sur le quotidien du jeune, les difficultés rencontrées et les attentes des responsables légaux et du jeune concernant chaque professionnel.

Lors d'un second rendez-vous, l'ergothérapeute reçoit le jeune afin d'effectuer un bilan si l'ergothérapeute en a trouvé la nécessité suite à l'anamnèse. Ce bilan dure environ 2 heures et il se déroule au sein du SESSAD.

Ensuite l'ergothérapeute rédige un compte-rendu grâce à l'anamnèse et le bilan effectué afin de mettre en avant les objectifs et le suivi du jeune.

Ce compte-rendu est remis aux responsables légaux et au jeune lors d'un troisième rendez-vous. Ce rendez-vous permet d'expliquer le compte-rendu et de voir ensemble les objectifs. Par la suite, le suivi du jeune peut débuter si nécessaire.

Bilans en ergothérapie réalisées en 2024

Au sein du SESSAD, j'ai effectué de janvier à décembre 2024, 7 bilans ou renouvellement de bilans en ergothérapie. Le bilan en ergothérapie dure entre 1H30 et 2 heures avec le jeune. Puis, l'ergothérapeute rédige le compte-rendu de son côté et cela prend environ 4 heures. Enfin, l'ergothérapeute remet le compte-rendu aux responsables légaux et au jeune pendant un rendez-vous d'environ 1 heure.

Suite, aux nouvelles admissions, plusieurs jeunes avaient un ergothérapeute en libéral donc le suivi a pu être repris sans bilan mais avec un échange téléphonique avec l'ergothérapeute ou sinon certains parents continuent le suivi en libéral.

Groupes et séances réalisés

Les séances individuelles se déroulent au sein de l'établissement scolaire, au SESSAD ou au domicile. De janvier à juin 2024, l'ergothérapeute a vu en moyenne 18 jeunes en séance individuelle par semaine.

De septembre à décembre 2024, l'ergothérapeute a vu en moyenne 19 jeunes en séance individuelle par semaine.

En séance individuelle, l'ergothérapeute travaille différents objectifs au travers de différents supports selon les objectifs à atteindre définis lors du bilan et du projet personnalisé.

En effet, l'ergothérapeute peut travailler la rééducation graphique, la mise en place de l'outil informatique, la manipulation des outils scolaires, l'aménagement de l'environnement, l'autonomie et l'indépendance dans les activités de la vie quotidienne (faire ses lacets, mettre sa fermeture éclair, se laver...) ...

L'ergothérapeute fait aussi des séances de groupe en coanimation avec un autre membre de l'équipe.

Séances de groupe réalisés en coanimation avec un autre professionnel de la période de janvier à juin 2024 :

- Groupe habiletés sociales et motrices en coanimation avec la psychologue : 2 groupes de 3 jeunes à la suite à l'école Clairbois. Les groupes ont lieu tous les lundis de 10H30 à 11H00 pour le premier groupe et de 11H00 à 11H30 pour le deuxième groupe. Il y a eu 8 séances pour le premier groupe et 6 séances pour le deuxième groupe.

Les groupes permettent de réaliser des exercices dynamiques pour mettre le corps en mouvements en exerçant les capacités d'imitation. De plus, nous travaillons sur le développement des habiletés sociales de base (demander de l'aide, se présenter...) et l'identification des émotions et de ses ressentis.

- Groupe sensoriel et motricité fine en coanimation avec l'éducatrice spécialisée : 4 jeunes. Le groupe a lieu tous les mardis de 16h45 à 17h30. Le groupe a commencé début octobre et il y a eu 9 séances.
Pour ce groupe, nous allons utiliser du matériel varié afin de permettre aux jeunes de développer leur motricité fine au travers de différents exercices basés autour des sens (tactile, auditif, proprioceptif, vestibulaire...).

Séances de groupe réalisés en coanimation avec un autre professionnel de la période de septembre à décembre 2024 :

- Groupe connaissance de soi en coanimation avec la psychologue : 6 jeunes.

Le groupe a lieu tous les jeudis de 16h30 à 17h30. Le groupe a commencé en octobre.

Le groupe permet aux jeunes de connaître nos cinq principaux organes sensoriels : les yeux, les oreilles, le nez, la langue, et la peau. Ils vont explorer leurs différentes fonctions : la vue, l'ouïe, l'odorat, le goût et le toucher.

Nos sens permettent à notre cerveau d'acquérir des informations sur le monde qui nous entoure. Pour chaque sens, des activités vont être proposées, mettant également en œuvre la connaissance, l'expression de ses émotions et de ses ressentis.

À la fin de la découverte de tous les sens, nous serons amenés à effectuer de la pâtisserie afin de combiner l'ensemble des sens que nous aurons travaillés.

Activité Orthophonistes

6 orthophonistes 361 séances réalisé en 2024.

Les orthophonistes interviennent auprès des jeunes du SESSAD uniquement sous la forme d'une convention. Peu d'orthophonistes acceptent de conventionner avec le SESSAD. Beaucoup de jeunes qui auraient besoin d'un accompagnement orthophonique n'en bénéficient pas ou sont obligés d'arrêter celui en cours lors de leur admission au SESSAD. Pour les orthophonistes qui ont conventionné, nous faisons le lien avec les orthophonistes au moins une fois par an pour échanger sur le suivi orthophonique et transmettre les axes prioritaires du projet personnalisé des jeunes.

Activité psychomotrice

Intervention psychomotricienne en libéral

En 2024, dans l'attente du recrutement d'un professionnel, le SESSAD a fait appel à une psychomotricienne en libéral pour répondre au besoin d'un enfant. Dans ce cadre une convention a été signée entre la psychomotricienne et le SESSAD définissant les objectifs d'intervention et le rythme. Cette collaboration a été une plus-value pour le SESSAD et a permis de démarrer une prise en charge rapide des besoins du jeune. En octobre 2024, la psychomotricienne en libérale a rencontré Mme Parlos pour lui transmettre les éléments importants du suivi, ce qui a permis la mise en place du relais par le SESSAD.

Remise en place de la psychomotricité au sein du SESSAD

Le Décret 2004-802 2004-07-29 art. 5 du 8 août 2004 définit les actes du psychomotricien :

1. Bilan psychomoteur.
2. Education précoce et stimulation psychomotrice.
3. Rééducation des troubles du développement psychomoteur ou des désordres psychomoteurs suivants au moyen de techniques de relaxation dynamique, d'éducation gestuelle, d'expression corporelle ou plastique et par des activités rythmiques, de jeu, d'équilibration et de coordination :
 - Retards du développement psychomoteur ;
 - Troubles de la maturation et de la régulation tonique ;
 - Troubles du schéma corporel ;
 - Troubles de la latéralité ;
 - Troubles de l'organisation spatio-temporelle ;
 - Dysharmonies psychomotrices ;
 - Troubles tonico-émotionnels ;
 - Maladresses motrices et gestuelles, dyspraxies ;
 - Débilité motrice ;
 - Inhibition psychomotrice ;
 - Instabilité psychomotrice ;
 - Troubles de la graphomotricité, à l'exclusion de la rééducation du langage écrit.

La qualité du partenariat avec l'Education Nationale est différente d'un établissement à l'autre. Dans certains établissements, le partenariat est bien en place, c'est-à-dire qu'il y a des échanges réguliers, des partages d'outils et d'adaptations, des cohérences d'action entre les différents professionnels qui gravitent autour du jeune. Cela permet d'avoir un projet commun en faisant en sorte que nos actions soient complémentaires.

Notre action est facilitée, par la mise à disposition d'une salle appropriée et fixe, et par l'inscription de nos interventions dans les emplois du temps des jeunes.

Dans le pire des cas, il n'y a pas de partenariat, c'est-à-dire que les échanges sont absents ou limités. Par ailleurs, certains enseignants et notamment les enseignants spécialisés manquent de connaissance concernant le handicap, et les besoins spécifiques des jeunes qu'ils ont en classe. Dans ces cas-là, l'équipe du SESSAD n'est pas vécue comme une équipe ressource.

Tous ces éléments nuisent à l'accompagnement que nous proposons aux jeunes, et cela réduit notre champ d'action et met à mal le projet personnalisé.

Difficultés et dysfonctionnements :

Les rapports avec nos différents partenaires se déroulent dans l'ensemble très bien nous pouvons néanmoins rencontrer des difficultés avec certains de nos interlocuteurs. Nos fonctions éducatives ne sont pas encore tout à fait reconnues. Il est fréquent que nous ayons l'impression d'être dans l'obligation de s'imposer auprès de nos partenaires notamment auprès des enseignants.

Ces désagréments peuvent entacher notre travail et nos accompagnements. Dans ce cas nous pouvons en informer notre direction.

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts

d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Pour l'année 2024 le DUERP a été réalisé en groupe de travail le 17/10/2024 et validé en CSE.

Répartition du personnel

Personnel administratif, éducatif, médical, paramédical	5.95 ETP
1 Directeur	0.10 ETP
1 Chef de Service	1 ETP
1 Assistante de Direction	0,50 ETP
1 psychologue	0,60 ETP
1 ergothérapeute	1 ETP
4 éducateurs	4 ETP
1 psychomotricien	0.5 ETP
1 infirmière	0,10 ETP

Mouvement du personnel

Départs en 2024	Recrutement en 2024
1 éducatrice	3 éducateurs
	1 psychomotricienne
	1 chef de service

Le taux de rotation du personnel est le suivant : 27 %

1 départ + 5 arrivées : 2 : 11 professionnels présents = 27 %

Le taux de rotation de cette année 2024 est important compte du nombre important de recrutement effectué en aout et septembre 2024 dans le cadre de l'extension AMI.

1 poste reste vacant au 31/12/2024 : il s'agit du deuxième psychologue.

Absentéisme du personnel en nombre de jours

	Année 2022	Année 2023	Année 2024
Taux d'E.T.P. vacants au 31/12	5 %	5%	9 %
Taux d'absentéisme	20.19 %	23.24 %	3.12%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour maladie ordinaire/de courte durée ▪ Pour maladie de moyenne durée ▪ Pour maladie de longue durée ▪ Pour maternité/paternité ▪ Pour ATMP ▪ Pour congés spéciaux 	3.29 % 1.88 % 8.57 % 2.36 % 2.38 % 0.84 %	0.08 % 1.74 % 21.42 % 0 % 0 % 0 %	0 % 0 % 0 % 2.75 % 0 % 0.37 %

La base de référence est fixée sur **1890 jours** soit, 9 professionnels x210 jours de présence annuelle

Arrêts de moins de 8 jours

L'absence pour accident de travail concerne aucun salarié pour l'année 2024.

Arrêt de durée moyenne (de 8 à 15 jours)

L'absence pour accident de travail concerne aucun salarié pour l'année 2024.

Arrêts pour maladie longue durée (plus de 30 jours)

L'absence pour accident de travail concerne aucun salarié pour l'année 2024.

Arrêt accident du travail

L'absence pour accident de travail concerne aucun salarié pour l'année 2024.

Maternité / Paternité

- 27 jours congés maternité pour une salariée
- 25 jours de congés paternité pour un salarié

Congés spéciaux

L'absence pour congés spéciaux correspond à 48 jours se répartissant comme suit :

- 1 jour pour congés sans solde pour 1 salariés
- 4 jours pour Evènement Familial pour 1 salariés
- 2 jours enfants malade

Plan de formation

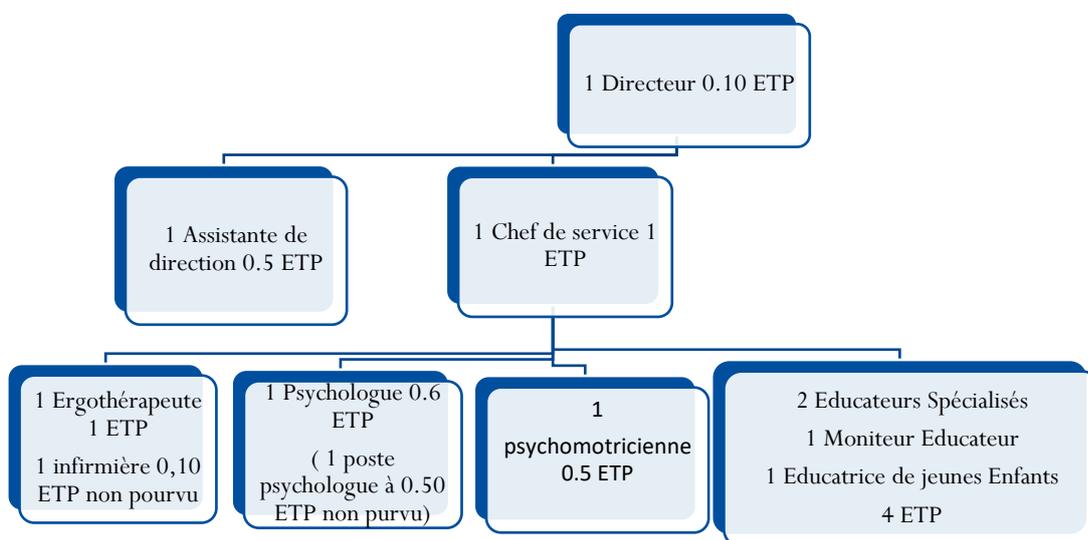
L'association Hestia78 est adhérente à OPCO SANTE, l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale, secteur privé à but non lucratif.

Dans ce cadre, l'association Hestia 78 verse à cet OPCO ses cotisations au titre du plan de formation à hauteur de 2.3 % de sa masse salariale brute.

Formations 2024		
Intitulé	Emploi	Total jours
Troubles alimentaires en pédiatrie : intervention en ergothérapie	Ergothérapeute	3 jours
Analyses des pratiques	Equipe pluridisciplinaire	9 jours
Vie affective et sexuelle CRIPS	Ergothérapeute	3 jours
Imago / DUI	Educateur de jeunes enfants, Educatrice spécialisée	5 jours
Démarche d'amélioration continue de la qualité	Educatrice de jeunes enfants, éducatrice spécialisée, psychomotricienne	1/2 journée
Programme de communication / Makaton	Ergothérapeute	3 jours
Habilitation électrique	Assistant(e) de direction	2 jours
Formation SST initiale	Assistant(e) de direction, ergothérapeute	2 jours

SESSAD- Organigramme

Compte-tenu de l'extension AMI à compter du 1^{er} septembre 2024 l'organigramme a été modifié comme suit.



Politique QVCT : Résultat de l'enquête, politique QVCT

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques. La prochaine enquête QVCT aura lieu en 2025.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque

établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educatrice, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein du SESSAD La Courte Echelle se sont tenues 4 réunions en 2024



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre
 Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs
 La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés. 1 apprenant
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Réunion Analyse des Pratiques Groupe de travail ACQ Remplacement du parc informatique à 100% Achat de fauteuil ergonomique, de rehausseur ordinateur, réhausse pieds

Déploiement de système d'information AGEVAL

AGEVAL comme outil de suivi de l'Amélioration continue de la qualité de l'établissement, est bien investi lors des groupes de travail liés à l'ACQ.

Aussi, en début d'année 2024, 2 demi-journées de formation animée par la responsable qualité ont été proposée au 12 professionnels/pilotes du pôle éducatif des procédures à réaliser sur l'année. Cette formation leur a permis de revoir le processus d'utilisation AGEVAL.

La programmation ACQ 2024 au sein de l'IME a été tenue, toutes les procédures et groupes de travail liés à la révision des documents liées à la loi 2002.2 prévues au programme 2023 en 2022 ont été finalisés et incrémenter dans AGEVAL.

Procédures travaillées dans le cadre de l'ACQ

Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
Procédure achat, Procédure « suivi des véhicules », Procédure grille évaluation atelier professionnel, La procédure HACCP, La procédure projet d'activité sérafin compatible.	La procédure salle d'apaisement, La procédure de gestion des situations complexes, Procédure protocole Snoezelen, Procédure protocole salle d'intimité, Procédure gestion des caisses Atelier,	Procédure gestion des caisses Atelier, Procédure salle d'apaisement, Procédure protocole Snoezelen, Procédure SNQ Procédure des situations complexes	Procédure Salle d'intimité Procédure organisation des séjours Procédure évacuation Procédure interdisciplinaire EN/ESMS Procédure des dangers graves et imminents

	Procédure Surveillant de nuit, Procédure accompagnement décès.	Procédure accompagnement décès.	Procédure surveillance de nuit
--	---	---------------------------------	--------------------------------

Les outils de la Loi 2002-2

Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
Projet d'établissement, Auto-évaluation critères impératifs, Auto-évaluation critères impératifs CVS.	Contrat de séjour, Evaluation externe possible selon décision de la tutelle, FALC Ethique et bientraitance, FALC Projet d'établissement.	Contrat de séjour, Evaluation externe possible selon décision de la tutelle, FALC Ethique et bientraitance, FALC Projet d'établissement.	Révision des projets d'établissements Questionnaire, enquête de satisfaction FALC Règlement de fonctionnement Contrat de séjour Plaquette de présentation de l'établissement

Déploiement du DUI

Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
Déploiement IMAGO	Déploiement IMAGO	Déploiement IMAGO	

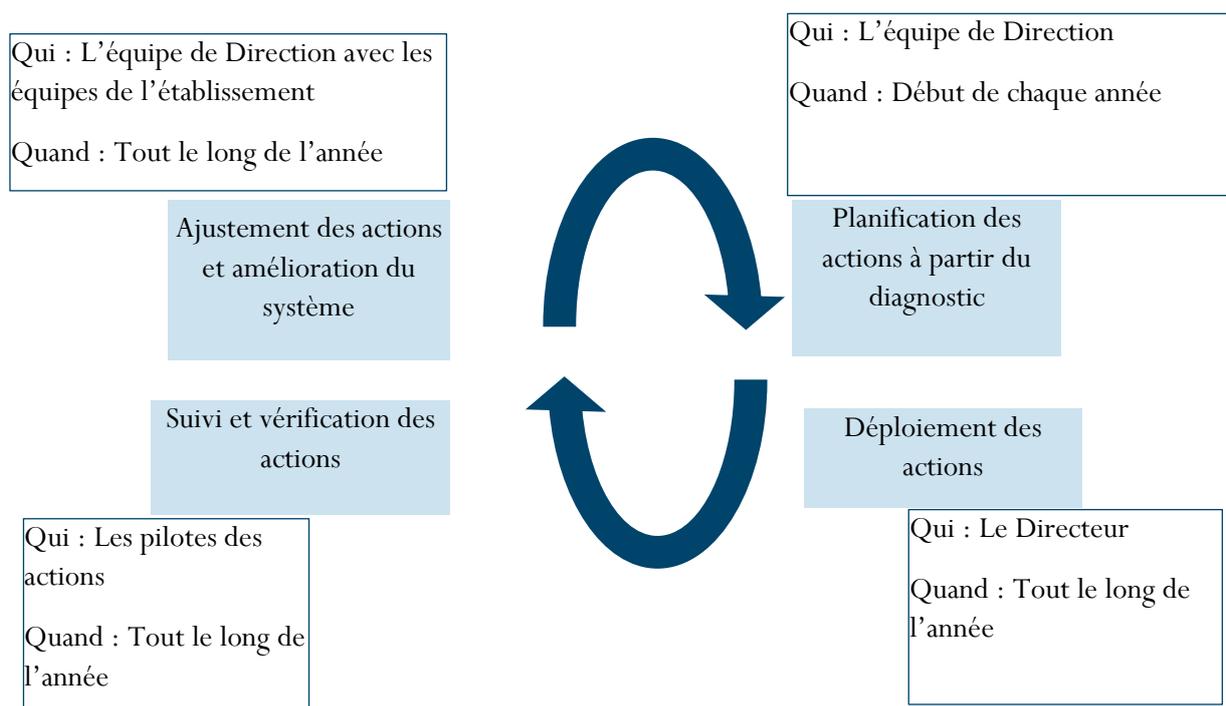
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	12

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an Copil qualité + groupe de travail ACQ	51	38	4

Modalité d'implication des jeunes et de leurs représentants à la démarche qualité	Implication des enfants à l'ACQ	Groupe de parole	Réunions parents - jeunes
	1 séance pour 3 jeunes pour 2 réunions d'ACQ	2	4

Modalités de fonctionnement



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation et de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Sabine JOLY Corinne CHERVIN	11 – 12 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

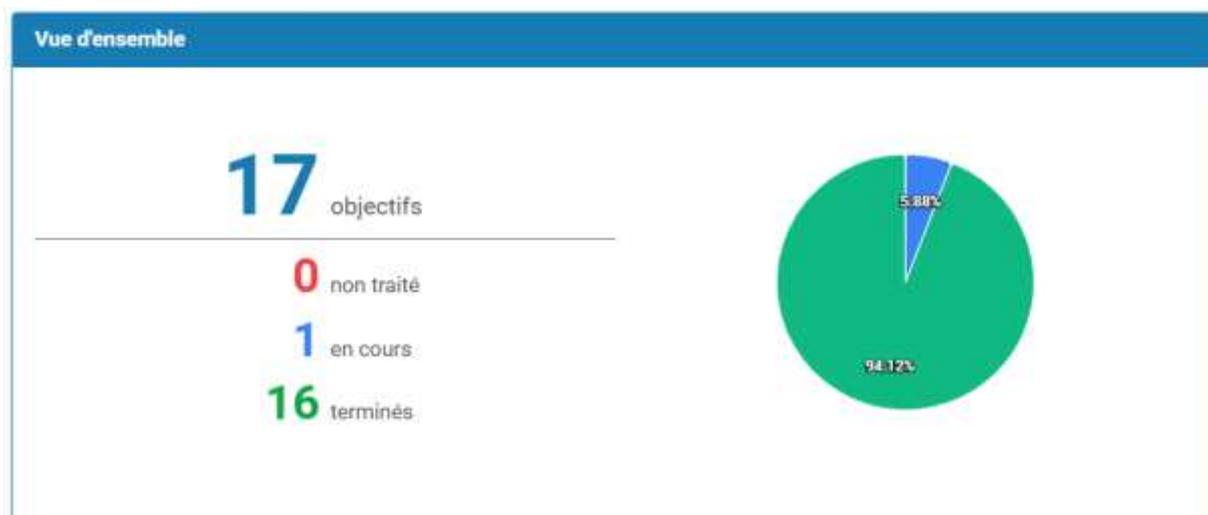


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants 2024

Axe fort	Axe d'amélioration
14 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 : <ul style="list-style-type: none">• FALC Projet d'établissement Le Castel• Procédure d'admission• Règlement de fonctionnement SESSAD• Procédure d'orientation• Procédure suivi et entretien des véhicules• Procédure comptabilisation de l'activité du SESSAD• Procédure HACCP• Procédure gestion des caisses• Procédure achat• Procédure d'orientation• Procédure harcèlement et cyberharcèlement• Règlement de fonctionnement Le Moulin• Règlement de fonctionnement Le Castel	

<ul style="list-style-type: none"> • Procédure risque d'isolement 	
--	--

Orientation et stratégie

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des événements indésirables et des réclamations

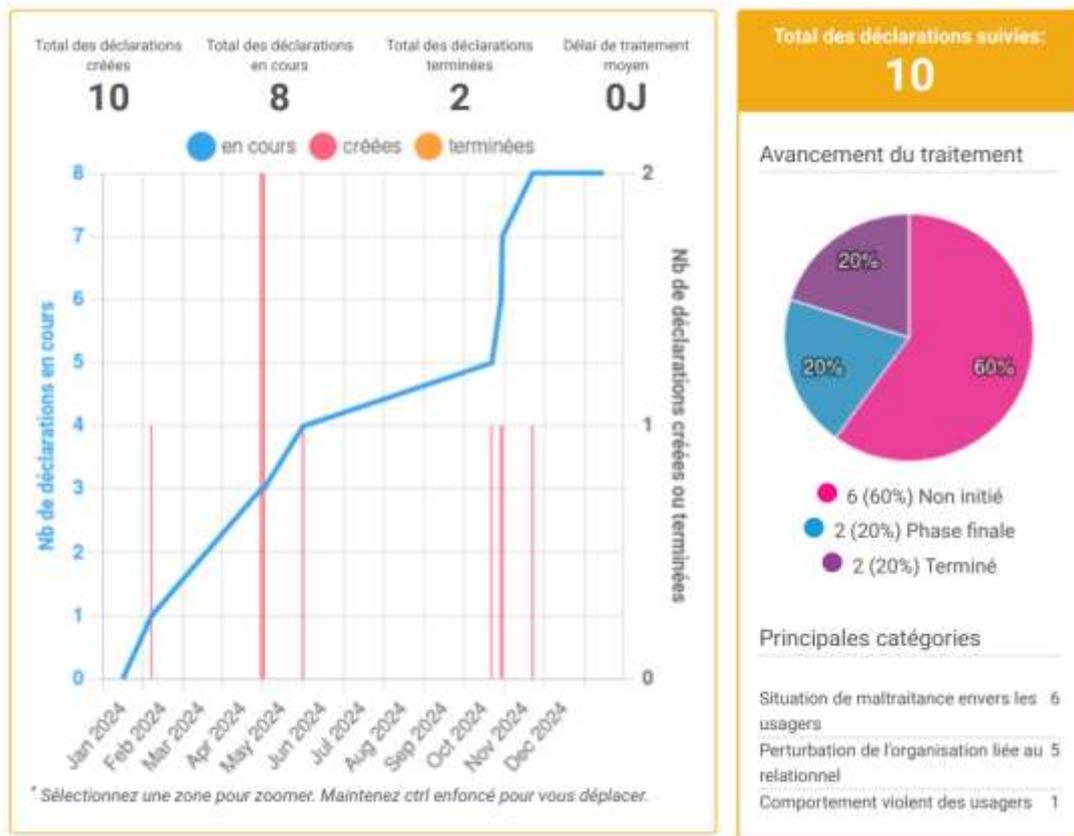


Figure : Graphique du suivi des événements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	Aucun
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	Aucun

Commentaires : nous déplorons aucuns évènements indésirables ainsi qu'aucunes plaintes et réclamations au sein du Service Sessad La Courte Echelle sur l'année 2024.

Suivi de la démarche de prévention des risques :

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 août 2024 pour la visite de conformité	Aucun
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		Aucun
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	Aucun
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	24 octobre 2024	Aucun

Politique qualité et gestion des risques

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issu de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport d'activité témoigne de l'engagement continu de l'IME Le Moulin envers les jeunes et de son implication dans l'accompagnement personnalisé et adapté à chaque individu. Les collaborations fructueuses avec les familles et les partenaires, ainsi que les familles et les professionnels de l'IME, ainsi que les initiatives mises en œuvre pour favoriser l'autonomie et l'inclusion sociale, illustrent notre détermination à œuvrer pour le bien de chacun. L'équipe est déterminée à poursuivre ses efforts pour offrir des services de qualité, répondant aux besoins évolutifs de nos usagers et contribuant à leur épanouissement et à leur pleine participation à la société.

Le cabinet Convenance Consult a ponctué en décembre 2023 son évaluation HAS au sein de l'IME Le Moulin par la note de 19,83/20. Cette note reflète la dynamique de réflexion et d'accompagnement des enfants par l'équipe pluridisciplinaire en démontrant par ailleurs la dynamique déjà à l'œuvre de la transformation de l'offre des IME.

➤ Extension de places :

Projet inclusif 2030 :

Fort de son évaluation externe, le pôle enfance regroupant l'IME Le Castel, l'IME Le Moulin et le SESSAD La Courte Echelle ont proposés en date du 7 janvier 2024 cinq projets d'extension :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle
- 6 places autisme à l'IME Le Moulin
- 20 places équipe mobile situations complexes (40 places en file active)
- 20 places d'accueil périscolaire (16H00/19H00 LMJV + 13H30/19H00 le mercredi) + accueil de répit (6 enfants DIH + 31 enfants et jeunes des IME)

Le pôle enfance a été retenu pour les trois extensions :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle

L'IME Le Moulin a obtenu une autorisation d'extension de 6 places pour enfants TSA.

Les admissions ont débuté dès le mois de juin 2024 et se sont échelonnées jusqu'en janvier 2025 pour la dernière admission.

L'ouverture des places TSA a permis de répondre aux besoins du territoire.

➤ Demande d'admission :

La procédure d'admission de l'établissement est rattachée à l'utilisation et la prise en compte de via-trajectoire. Ainsi la liste d'attente est considérée par ordre chronologique, par ordre de priorisation ainsi que par ordre de signature de PAG.

Nous notons des transmissions de demandes d'admissions pour des jeunes de plus en plus jeunes ainsi que pour des situations plus complexes (TED, TSA).

Les demandes d'admissions en cours interrogent sur la pérennité des ateliers préprofessionnels car ces demandes d'admission sont moins fréquentes.

Si cette tendance se confirmait, il serait nécessaire d'envisager une refonte du projet d'établissement ainsi que de son organisation.

La liste d'attente est toujours extrêmement importante avec plus de 60 enfants en attente de place en établissement.

L'attente de place en hébergement est toujours la difficulté majeure sur le département occasionnant un taux d'activité très élevé auprès des jeunes accueillis dans le cadre de l'amendement CRETON.

Le Dispositif d'orientation permanent avec la mise en œuvre du système de priorisation ainsi que la signature de PAG permet de répondre à des situations d'enfants en risque de rupture de parcours ou bien de trouver une place pour un enfant en attente de place.

Cependant le système de DOP n'étant pas à l'identique au sein du secteur adulte, les jeunes adultes de l'IME patientent à défaut de place au sein de l'établissement qu'une place se libère dans le secteur adulte.

➤ Dynamique plateforme préprofessionnelle :

Depuis 2021, Le pôle éducatif a mis en place une plateforme préprofessionnelle entre l'IME Le Moulin et l'IME Le Castel. Cette plateforme concerne les ateliers blanchisserie, buanderie, cuisine, entretien des locaux, self-service, espace vert. Le bilan de ces 2 années est positif, et a donc perduré en 2023 comme en 2024.

La mise en place de la plateforme continue d'apporter de la mobilité aux professionnels et un sens au projet professionnel tourné vers l'inclusion. Pour les jeunes, elle permet un élargissement des offres d'ateliers réparti sur les deux IME. Cela offre également un outil de travail pour l'autonomie dans les transports, pour une aide à la sortie de la zone de confort d'accueil dans un même établissement (depuis plusieurs années pour certains jeunes). La transversalité entre les deux établissements est en tout point positive et tant à s'élargir grâce aux partenaires et offres de stages. Il s'est élargi au Sessad La Courte Echelle en 2023. Il est un lieu inclusif pour les jeunes de l'atelier entretien des locaux par exemple.

Point RH :

➤ Poste médicaux et paramédicaux en tension :

Les établissements du pôle enfance sont dépourvus des postes de médecin généraliste ainsi que de médecin psychiatre depuis 4 ans. Les services sanitaires le sont tout autant et cette absence de médecin pèse sur l'accompagnement des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de troubles psychiques ainsi que troubles associés nécessitant hospitalisation et/ou des accompagnement pluri partenarial.

Cependant l'obtention des projets AMI a permis de finaliser des recrutements à temps partiel d'une psychologue en complément d'un autre temps partiel sur un IME du pôle enfance.

➤ Postes éducatifs en tension :

Les établissements du pôle enfance éprouvent de plus en plus de difficulté à recruter des professionnels qualifiés pour des remplacements moyenne et longue durée.

➤ Postes de chefs de service en tension :

L'année 2023 a été particulièrement en tension pour les équipes qui ont dû faire face à l'absence : du chef de service du poste mutualisé Sessad/Le Castel absent 9 mois ; du chef de service de l'IME Le Moulin absente 3 mois ; du chef de service de l'IME Le Castel absent 2 mois.

Le directeur du pôle enfance remplaçant tour à tour ou cumulativement les chefs de service sur les postes respectifs. Ces absences ont eu un impact sur l'accompagnement des projets des jeunes, le travail avec les familles ainsi que dans la préparation de l'évaluation HAS.

L'année 2024 aura connu successivement 3 chefs de service.

La chef de service en arrêt maladie depuis plus d'un an a quitté ses fonctions en juin 2024.

Un recrutement a été effectué en juillet. Cependant le chef de service a souhaité donner une autre orientation à sa carrière et a quitté ses fonctions en octobre.

Un nouveau recrutement a été effectué en décembre 2024.

➤ Répit/CRL :

L'organisation du répit au fil des années a permis de structurer au niveau du pôle enfance une expertise reconnue par les partenaires et les autorités de tutelles. On soulignera les efforts consentis par l'association pour la valorisation de ces temps de travail supplémentaires au 210 jours d'ouvertures pour permettre l'investissement des professionnels des établissements du pôle enfance. La professionnalisation des équipes qui en découlent offre un accompagnement de qualité auprès des enfants/adolescents issus du DIH ainsi que les jeunes des établissements dans le cadre de l'aide et répit aux aidants.

Séjour et impact :

La période de covid a mis en exergue les difficultés de recrutement tant les exigences de travail au sein des établissements médicaux sociaux sont prégnantes (obligation du Pass sanitaire, obligation du Pass vaccinal, obligation de protocole sanitaire...) ainsi que les contraintes qui s'y affèrent ne permettent pas toujours l'accompagnement nécessaire auprès des enfants et jeunes accueillis.

Les professionnels des établissements n'ont pas reçu la reconnaissance professionnelle du gouvernement et de la tutelle à la hauteur de leur engagement durant cette longue période de pandémie. Bien plus ils ont été oubliés par le Séjour.

De manière générale l'ensemble des établissements sont confrontés à des difficultés de recrutement pour les remplacements de leurs salariés absents pour raisons médicales (courte, moyenne et/ou longue durée). Les établissements ayant un internat redoublent de difficultés pour parvenir à un recrutement stable dont les jeunes ont besoin pour leur épanouissement.

Les annonces gouvernementales qui ne sont pas suivies d'engagement pour le règlement du Séjour maintiennent sous tension des professionnels en manque de reconnaissance salariale de leur métier et compensant ainsi le manque de reconnaissance salariale du point conventionnel qui n'a augmenté que de 10 centimes en 20 ans à contrario du SMIC qui a vu une augmentation de plus de 45 % sur la même période.

La révision de la convention 66 annoncée depuis plus de 20 ans tarde à aboutir.

Si nous nous réjouissons de l'obtention de la prime Laforcade pour tous, il n'en reste pas moins que l'absence d'augmentation du point à minima sur le cout de la vie accentue les difficultés financières des professionnels en poste et accentue la désertification des vocations dans les écoles ayant pour conséquence l'appauvrissement des recrutements au sein des ESMS.

➤ CNR :

L'établissement a formulé des demandes de CNR en aout 2024 auxquelles l'ARS n'a pas répondu favorablement en décembre 2024 privilégiant une subvention permettant l'aboutissement du projet d'extension et de réhabilitation de l'IME Le Castel.

➤ Perspectives :

Le projet de transformation de l'offre en plateforme coordonnées est toujours une volonté de transformation du pôle enfance pour la fluidité des parcours des enfants et jeunes au sein des établissements. Des réunions doivent avoir lieu avec les organismes gestionnaires pour poser le cadrage de l'échéance ainsi que l'organisation souhaitée et permettre ainsi la réflexion sur les établissements du pôle éducatif et en particulier à l'IME Le Castel.

Thierry PASSARD
Directeur

1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'IME LE MOULIN (FINESS 780690061)

17 rue du Moulin, 78690 Les essarts le roi

Directeur : Thierry PASSARD

Fiche d'identifié de l'IME Le Moulin

- Création en 1965
- Effectif jeunes : 33 places
- Nombre de professionnels : 20 personnes

Autorisation

- Renouvellement de l'autorisation en date du 03/01/2017
- FINESS : 78 069 006 1
- Code statut : 60
- Code fonctionnement : 16
- Code clientèle : 117 et 437

Nombre de jours d'ouverture : 210 jours

1.2-Valeurs et références

Les missions principales de l'IME sont de répondre au plus près aux besoins repérés des enfants et adolescents. Les équipes proposent les réponses les plus en adéquation avec les besoins repérés pour chaque situation. Un suivi global pluridisciplinaire est assuré après évaluation des besoins, des potentiels et des capacités. Il s'agit d'accompagner les enfants dans leurs singularités et dans leurs individualités.

L'objectif principal des accompagnements est d'amener les enfants et jeunes à pouvoir progresser dans un environnement propice à l'épanouissement qui favorisera l'expression de leurs émotions, de leurs choix, en leur permettant de trouver sa place dans un groupe, dans la société.

Il s'agit alors d'encourager et de soutenir les enfants et jeunes accueillis à l'IME à s'inscrire dans un collectif dans les apprentissages scolaires, éducatifs, thérapeutiques et social.

Le travail avec la famille conduit à une relation de confiance pour une dynamique de co-construction du projet de vie de l'enfant et/ou du jeune.

L'établissement s'inscrit également dans le dispositif d'orientation permanent. Il participe à l'accueil d'enfants en situation de projet d'accompagnement global issus du DIH.

L'établissement s'inscrit également dans le soutien aux aidants. Il a été à l'initiative sur le département de la mise place d'accueil de répit.

L'établissement s'inscrit dans la démarche inclusive tant par le scolaire, le professionnel que par le loisir.

1.3-Faits marquants de l'année

Evènement dramatique

L'établissement a dû faire face à deux décès au cours de l'année 2024 :

- Une jeune est décédée en début d'année.
- Une professionnelle est décédée en fin d'année.

Ces deux évènements ont profondément marqué l'ensemble des jeunes et des professionnels de l'établissement. Chacun a dû puiser dans ses ressources pour continuer à avancer malgré les très fortes émotions collectives qui régnaient à chaque instant dans l'établissement.

Ces deux évènements ont conduit à l'intervention de la CUMP ainsi que de la médecine du travail.

Des moments festifs

- Six journées aux jeux paralympiques ont été organisées sur le pôle éducatif mixant les enfants et jeunes des trois établissements. Ainsi des jeunes ont pu passer une journée pour de l'équitation, du judo, du tennis de table, du tennis.
- Sur invitation de monsieur le Président du Sénat, une journée a été organisée au Sénat lors du passage de la Flamme Olympique dans les jardins du Luxembourg.
- Après plusieurs tentatives infructueuses le pôle éducatif a organisé une « festiade » à l'intention des professionnels de chacun des établissements. Cette première était une vraie réussite puisqu'elle a réuni la moitié de l'effectif salarié global du pôle.

Un projet d'extension

L'IME Le Moulin a déposé début janvier 2024 un projet d'extension de 6 places pour l'accueil d'enfants TSA. Des travaux pour l'accueil de ces enfants ainsi que des recrutements ont eu lieu au cours de l'été 2024.

Fluidité de parcours entre les établissements du pôle enfance

Dans la perspective d'une future plateforme enfance répondant aux demandes de fluidité de parcours des enfants et jeunes accompagnés, le pôle éducatif privilégie les admissions en interne inter-établissement pour éviter toutes ruptures de parcours. Ainsi des passages ont eu lieu entre le Sessad la courte échelle et l'Ime le castel ainsi qu'entre l'Ime le moulin et l'Ime le castel.

ACQ et dynamique participative des professionnels

La dynamique participative d'amélioration continue de la qualité s'encre dans les pratiques pour la mise en forme de procédure interne de fonctionnement et/ou la révision des outils réglementaires ainsi que la mise en FALC.

Trente-huit réunions groupe de travail ACQ et 12 Copils qualité ont eu lieu sur l'année 2024 impliquant chacun des professionnels des trois établissements enfance.

DUI et dynamique de projet personnalisé

La mise en œuvre du DUI durant l'année 2022 et sa montée en charge sur l'année 2023 voit son utilisation de plus en plus à l'œuvre sur les établissements.

Ainsi les données administratives, le parcours du jeune, le planning d'activité, le projet personnalisé sont à l'œuvre au sein de l'établissement.

Nouveaux partenariats

- Les activités de médiation animale sont prédominantes sur l'IME. L'animal comme support de médiation est indispensable aux supports éducatifs mis en place par les professionnels de l'IME. Un nouveau partenaire de médiation animal « Atout pattes », mis en place en 2022, a d'ailleurs été reconduit en septembre 2023 et c'est maintenant 2 groupes qui bénéficient de cette prestation.
- En septembre 2023, 2 nouveaux partenariats ont été mis en place : l'un dans le cadre d'une activité Tennis de table et l'autre dans le cadre d'une activité Yoga.

Extension projet inclusif 2030

Le pôle enfance regroupant l'IME Le Castel, l'IME Le Moulin et le Sessad La Courte Echelle ont proposés en date du 7 janvier 2024 cinq projets d'extension :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle
- 6 places autisme à l'IME Le Moulin
- 20 places équipe mobile situations complexes (40 places en file active)
- 20 places d'accueil périscolaire (16H00/19H00 LMJV + 13H30/19H00 le mercredi) + accueil de répit (6 enfants DIH +31 enfants et jeunes des IME)

Pour donner suite à la réponse aux AMI Inclusif, en complément de l'IME du Castel et du Sessad La Courte Echelle, l'IME du Moulin a **obtenu une autorisation d'extension de 6 places pour enfants TSA.**

Les admissions ont débuté dès le mois d'août 2024 et se sont échelonnées jusqu'en décembre 2024 et se poursuivront jusqu'en janvier 2025 pour la dernière admission.

L'ouverture des 6 places TSA à compter du 1^{er} septembre 2024 a permis de répondre aux besoins du territoire.

CPOM

L'IME Le Moulin est en contrat CPOM 2020-2025.

Le CPOM est reporté d'une année jusqu'en janvier 2026.

REPIT/CRL/INCLUSION PAR LE LOISIR

Depuis 2020, le pôle éducatif est force de proposition pour l'organisation d'une période de répit à la suite du confinement conséquence de la crise sanitaire et ayant eu un impact très important sur le comportement des enfants, des jeunes ainsi que de leur famille.

Présente sur le territoire sud Yvelines, l'Association HESTIA78 a regroupé les trois établissements enfance en pôle éducatif.

Le projet de répit pour les familles a regroupé les trois établissements du pôle éducatif : le Sessad la Courte Echelle situé à Rambouillet, l'IME Le Moulin situé aux Essarts le Roi et l'IME Le Castel situé à Gazeran.

Cette année 2024, 4 périodes de répit ont été proposées aux familles :

- Du 19 au 23 Février 2024 :

19 enfants au total ont été accueillis : 7 enfants DIH et 12 enfants du pôle dont 5 enfants à l'IME du Castel, 1 du SESSAD et 6 enfants à l'IME du Moulin

- Du 15 au 19 avril 2024 :

27 enfants, au total ont été accueillis : 7 enfants DIH et 21 enfants inscrits du pôle, dont 7 à l'IME Le Castel, 3 du SESSAD et 6 de l'IME Le Moulin. 5 absents inscrits sur les IME au dernier moment.

- Du 1^{er} au 31 juillet 2024 pour les enfants DIH et du 25 au 31 juillet pour les enfants du pôle :

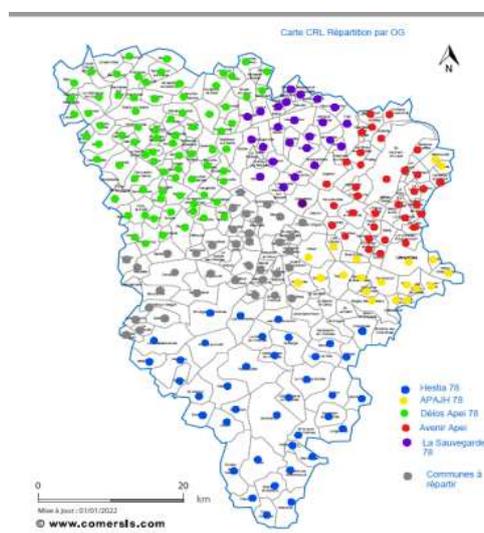
31 enfants, au total, ont été accueillis : 6 enfants DIH et 25 enfants du pôle, dont 17 à l'IME Le Castel, 3 présents sur 4 inscrits du SESSAD et 5 présents sur 8 inscrits à l'IME Le Moulin.

- Du 28 au 31 octobre 2024 :

29 enfants, au total, ont été accueillis : 2 enfants DIH et 27 enfants du pôle, dont 9 présents sur 15 préinscrits à l'IME Le Castel, 6 présents sur 7 préinscrits du SESSAD et 12 présents sur 15 inscrits à l'IME du Moulin.

Structuration de l'offre de répit sur le département :

L'ARS soutient le projet de répit et permet son développement pérenne. Sur le dernier trimestre 2023, cinq organismes gestionnaires se sont répartis l'offre de répit sur le territoire des Yvelines. L'objectif est de structurer l'offre de répit par le loisir sur le territoire ainsi que soutenir les centres de loisirs classiques dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.



1.4-Personnes accueillies

Activité des CVS

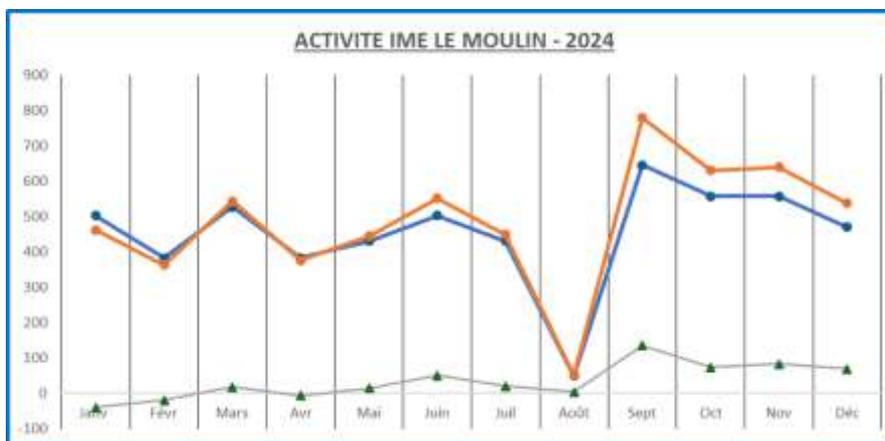
Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles.

Trois réunions du Conseil de la Vie Sociale ont eu lieu en 2024 :

- 05/03/2024 : Retour évaluation externe
- 02/07/2024 : Résultat élections membres du CVS
- 05/11/2024 : travaux et demandes des jeunes

Nous profitons des samedis d'ouverture pour convier les parents représentants des familles et des représentants légaux. En effet, les parents travaillant la semaine, ce créneau du samedi permet de rendre leur présence et implication plus facilement.

Un rappel du fonctionnement du CVS a été rappelé lors de la réunion de rentrée avec les parents le 23 septembre 2023. Les parents élus au CVS ont pu prendre la parole pour rappeler les missions du CVS ainsi que les moyens pour les interpeller.



L'activité est positive sur les trois dernières années. L'activité de l'établissement est de 95.25 % pour un taux cible à 90 % attendu sur l'année 2024.

L'établissement compte dans ses effectifs 40 jeunes durant l'année 2024.

L'établissement est inscrit dans la démarche d'orientation permanent : 1 jeune accueilli dans le cadre d'un Plan d'accompagnement global (PAG) en octobre 2022 et qui a perduré jusqu'en 2023.

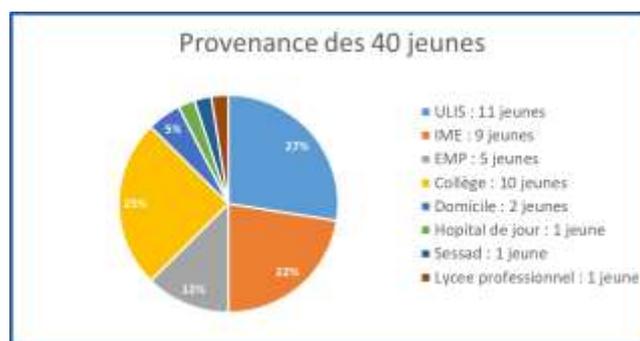
L'établissement travaille également avec le DIH pour l'accueil de répit au sein du pôle éducatif.

Pathologies des personnes accueillies en 2023 (ANAP)

Tableau des pathologies 2023 catégorisées à l'aide des critères de l'ANAP	
Nombre de jeunes présentant une déficience intellectuelle à titre principal	25
Nombre de jeunes présentant une déficience intellectuelle à titre associé	3
Nombre de jeunes atteintes d'autisme et autres TED à titre principal	4
Nombre de jeunes atteintes d'autisme et autres TED à titre associé	1
Nombre de jeunes présentant des troubles psychiques à titre associé	7
Nombre de jeunes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre associé	12
Nombre de jeunes présentant des déficiences visuelles à titre associé	0
Nombre de jeunes présentant des déficiences motrices à titre associé	2
Nombre de jeunes atteintes de troubles du comportement et de la communication à titre associé	4



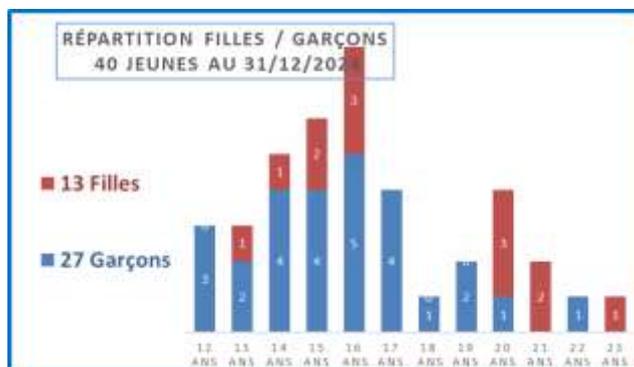
Répartition géographique et provenance



Au 31 décembre 2024, l'IME « Le Moulin » accueille 40 jeunes qui résident tous dans le département des Yvelines répartis dans les communes suivantes :



Répartition par sexe et par âge



Type de mesure de protection pour les personnes accueillies

- Tutelle/curatelle

La référence au Code de l'Action Sociale et des Familles et le Code de la Santé Publique : Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.

Dès 18 ans, le jeune est légalement capable de tous les actes de la vie civile et ses parents ne peuvent plus agir pour son compte. Les termes de tutelle ou curatelle ont une résonance négative à nos yeux de parents et pourtant, certains jeunes, plus vulnérables, doivent être protégés d'eux-mêmes et/ou des autres. Une mesure de protection légale constitue une garantie face à des situations susceptibles de les mettre en danger.

La sauvegarde de justice peut être demandée par toute personne qui porte un intérêt à la personne en difficulté même si elle ne fait pas partie de la famille.

Dans le cas présent ce que nous avons observé à l'IME est que les parents formulent auprès des autorités une demande de protection juridique, elles demandent parfois conseil auprès de notre assistante sociale pour les démarches.

La demande doit être déposée, sur formulaire imprimé (à retirer auprès du greffe du juge des tutelles majeures au Tribunal d'Instance), accompagné d'un certificat médical (mentionné page 1 - conditions d'ouverture) et d'un extrait d'acte de naissance de la personne à protéger, auprès du procureur de la république ou auprès du juge des tutelles.

Mesures d'accompagnement prévention, administratif et judiciaire

➤ Au cours de l'année 2024

AEMO	2 jeunes
Aide éducative à domicile (AED)	0 jeune
Dispositif de prévention « réussite éducative »	2 jeunes
Mesure de protection juridique (jeunes majeurs)	0 jeunes
Placement ASE	1 jeune

Activités de l'assistante sociale à l'IME le Moulin en 2024 :

L'activité de l'assistante sociale intervient sur des temps précis du parcours du jeune :

- **Avant l'admission et pour l'admission.** L'assistante sociale est membre de la commission d'admission en partenariat direct avec la direction, la psychologue et la coordinatrice
- **En suivi de parcours.** Elle participe aux synthèses et aux rencontres de projet quand il y a une mesure d'accompagnement ou un placement judiciaire. Durant l'accompagnement du jeune au sein de l'IME, Elle guide les familles dans leurs démarches administratives.
- **A l'approche de la majorité, en vue des démarches d'orientation, préparant la sortie,** l'assistante sociale travaille en lien avec la chargée d'insertion et la psychologue pour la recherche de structures et démarches adaptées en fonction du projet personnalisé du jeune.
- Les demandes d'**admissions** sont reçues et suivies Via Trajectoire.
- Pour la plupart des situations, un ou plusieurs entretiens téléphoniques avec les familles et/ou partenaires sont réalisés afin d'obtenir les informations et le dossier auprès de la famille, de l'établissement d'origine ou auprès de la MDPH ; 29 dossiers ont fait l'objet de demandes de candidature étudiées lors des 14 commissions d'admission organisées sur 2024.

2024 a été marquée par une nette augmentation du nombre d'admission notamment du fait de la création d'une section d'accueil spécialisée pour des jeunes présentant des troubles du spectre autistique diagnostiqués.

Pour l'ensemble de l'IME, 17 entretiens de première rencontre et visite de l'IME ont abouties à 17 admissions sur 2024 (6 à la SAS et 11 à la SIPFP) dont celles de 2 jeunes en provenance de l'IME le Castel à Gazeran.

Ces nouvelles admissions, couplées aux sorties, amènent l'IME le Moulin a un accueil de 40 jeunes en fin d'année 2024 dont 6 à la SAS (29 jeunes en externat 8 en internat et 3 en séquentiel) avec un total de 46 jeunes accueillies sur l'année.

Six jeunes d'entre eux ont bénéficié d'une mesure ou dispositif d'accompagnement éducatif extérieur : AEMO (2), Dispositif de prévention « réussite éducative » (2), et un en placement de l'ASE.

Le profil de ces admissions est le suivant :

10 jeunes viennent du collège, 1 du lycée, 5 d'ESMS (dont 2 orientés de l'IME le Castel) et 1 du domicile.

Il s'agit de 10 garçons (dont 6 admis à la Section d'accueil spécialisée) et 7 filles.

3 de ces 17 jeunes admis ont intégré la classe de l'Unité d'Enseignement Externalisé destinée aux 13-16 ans.

En suivi de parcours du Jeune, des démarches de demande de notification sont engagées, en lien avec les familles, pour environ un tiers de l'effectif, soit pour les renouvellements, soit pour des demandes de prolongation au titre de l'amendement Creton, soit suite à un changement de modalité d'accueil au sein de notre IME.

En préparation de projet de sortie, aux environs de leurs majorités, 14 jeunes ont été reçus avec leurs familles en « rendez-vous Majorité, orientation ou insertion ». Ce temps d'échange autour du projet d'orientation (étayé par les expériences et bilans de stages) est la rencontre préalable à la constitution des dossiers, avec le jeune, d'orientation MDPH, d'inscription en établissements et d'aide sociale légale pour le financement.

Pour l'une d'entre eux ces démarches n'ont pu être engagées courant 2024 faute d'adhésion familiale au projet ainsi que pour deux autres jeunes qui ont cessé de venir à l'IME pour lesquels deux demandes de fin de prise en charge sont en cours auprès de la MDPH.

Durant ces rendez-vous majorité- orientation, il est aussi expliqué l'intérêt d'une protection juridique avec proposition de Rendez- vous spécifique pour l'accompagnement dans la démarche.

Sur l'année 2024, neuf jeunes ont bénéficié d'une mesure de protection juridique dont deux extérieures à la famille (2 tutelles, 6 curatelles renforcées, 1 Habilitation Familiale).

Des démarches de procédure ont été commencées pour 3 jeunes (1 signalement encours, 2 familles accompagnées pour renseigner la requête).

Différents points intermédiaires d'insertion en aval ou amont de ces rencontres ont eu lieux en présentiel ou téléphoniquement.

Des demandes de maintien à l'IME au titre de l'amendement CRETON ont été sollicitées en 2024 auprès de la MDPH pour 11 jeunes :

- En milieu ordinaire
- En attente d'embauche en ESAT
- 1 en attente d'ESAT /SAS,
- En foyer de vie
- 1 en foyer d'accueil médicalisé
- 1 en attente de confirmation de projet (ESAT ou CAJ).

Au 31 décembre 2024, Sept jeunes restaient accompagnés à l'IME au titre de l'amendement Creton (1 sortie en foyer de vie, 1 sortie en ESAT, 1 sortie en ESAT-SAS, 1 en attente de fin de prise en charge).

Quatre jeunes en aménagement CRETON ont quitté l'IME pour être admis en ESAT pour trois d'entre-deux, et une admission en foyer de vie.

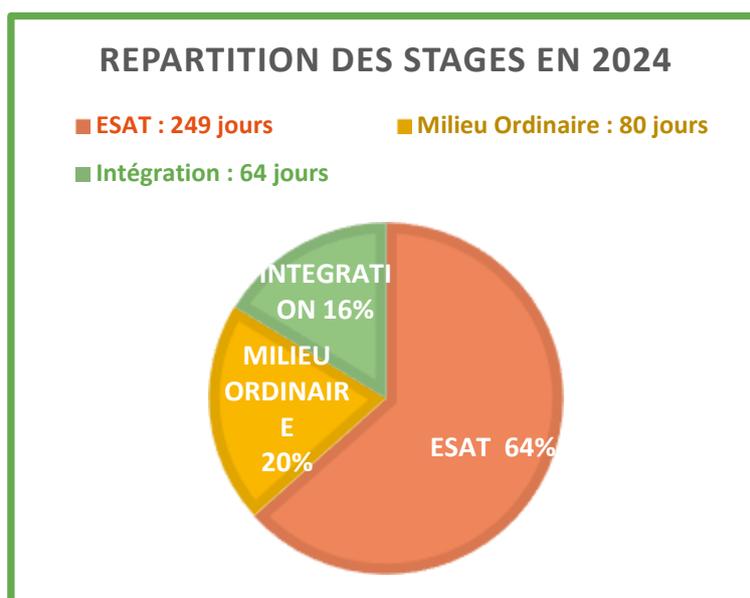
Sur 2024 six jeunes sont sortis des effectifs de l'IME :

- 1 jeune est décédée
- 3 jeunes ont été embauchés en ESAT (Entretien des locaux, restauration, espaces verts) dont un avec projet de foyer d'hébergement
- 1 jeune a été embauchée en ESAT-SAS Conditionnement
- 1 jeune a été admise en foyer de vie

Dominique DECROIX, Assistante sociale

Insertion des jeunes en milieu ordinaire

Nombre de journées de stage en Esat	Nombre de journées de stage en milieu ordinaire	Nombre de journées d'intégration en Esat et en milieu ordinaire
249	80	64



Bilan de l'activité : insertion professionnelle

Etat des lieux

Tout d'abord, l'année 2024 a été marquée par un changement significatif au sein des deux Instituts Médico-Éducatifs (IME), « Le Castel » et « Le Moulin », notamment en ce qui concerne la fonction de chargée d'insertion. En effet, cette année a été rythmée par un renouvellement dans le personnel, avec un changement de la personne en charge de cette fonction importante. C'est à la fin du mois d'août que j'ai eu l'opportunité d'assumer ce nouveau rôle, ce qui m'a permis de me plonger rapidement dans les enjeux et défis qui l'accompagnent.

Il convient de souligner que ce poste, auparavant partagé entre deux personnes, a été réuni en une seule fonction pour l'ensemble des deux établissements. Cette réorganisation vise non seulement à optimiser les ressources, mais aussi à renforcer les liens entre les deux structures. En centralisant la responsabilité de l'insertion, nous espérons favoriser une approche plus cohérente et intégrée, permettant ainsi de mieux répondre aux besoins des jeunes accueillis.

Ainsi, ce bilan d'activité vise à dresser un état des lieux des actions menées tout au long de l'année, à mettre en lumière les avancées réalisées dans le cadre de l'insertion, et à envisager les perspectives d'évolution pour les mois à venir.

Lors de ma prise de poste en tant que chargée d'insertion au sein de l'IME, il m'a semblé essentiel de me familiariser avec les différentes structures d'ESAT avec lesquelles nous entretenons des partenariats, afin de mieux comprendre leurs spécificités et les opportunités qu'elles offrent. J'ai ainsi pris le temps de rencontrer les responsables de ces établissements pour discuter des projets en cours et des collaborations possibles, tout en m'assurant que nous étions alignés sur nos objectifs communs.

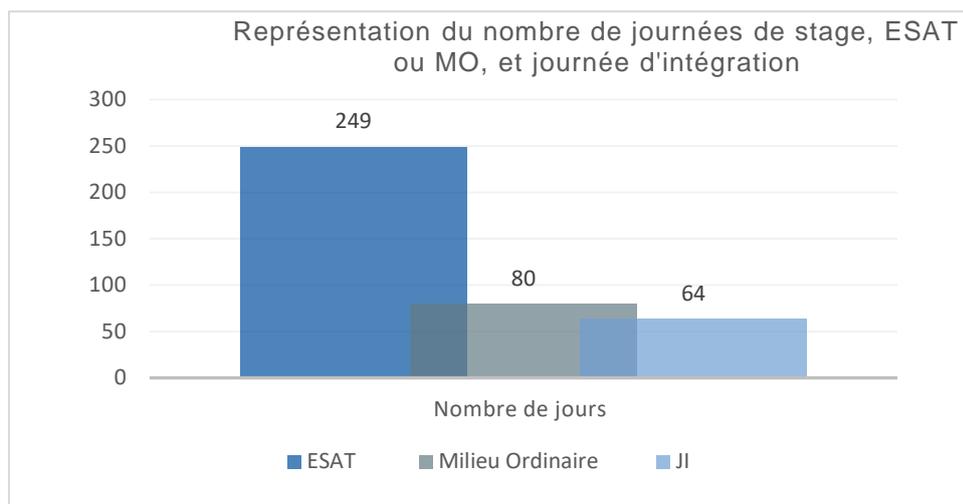
Parallèlement, j'ai pris l'initiative de rencontrer chacun des jeunes de notre établissement pour lesquels je suis en charge. Ces échanges individuels m'ont permis de mieux appréhender leurs parcours, leurs aspirations et leurs besoins spécifiques en matière d'insertion. En écoutant attentivement leurs projets et en identifiant les obstacles éventuels, j'ai pu les accompagner de manière plus ciblée et efficace. Mon objectif était de les aider à formuler leurs demandes, tout en répondant au mieux à leurs attentes et en les orientant vers les ressources adéquates.

Ce travail d'écoute et d'échange a été fondamental pour établir une relation de confiance avec les jeunes et renforcer notre réseau de partenaires.

Milieu professionnel

Au cours de l'année 2024, notre établissement a poursuivi activement ses échanges avec divers partenaires extérieurs, qu'ils soient issus du milieu protégé ou du milieu ordinaire. Ces collaborations enrichissantes ont permis d'élargir le champ des opportunités offertes à nos jeunes, leur fournissant ainsi un cadre favorable à leur insertion professionnelle.

Grâce à ces partenariats, 16 jeunes au total ont eu la chance de découvrir une variété de métiers, d'explorer leurs aspirations professionnelles et de tester des environnements de travail différents. Ces expériences pratiques leur ont non seulement permis de mieux comprendre les exigences et les spécificités des métiers qui les intéressent, mais aussi de développer des compétences clés, telles que le travail en équipe, la communication et l'autonomie. Ce sont des compétences que nous travaillons et mettons en avant lors de nos nombreux ateliers présents au sein même de l'IME, pour les préparer à la sortie de manière éducative et au monde du travail.



1. Graphique représentant le nombre de journées de stages ou d'intégrations effectuées par milieu

Il a donc eu 249 jours de stage en ESAT permettant de développer des compétences dans un environnement adapté, 80 jours de stage en milieu ordinaire et 64 journées d'intégrations tout milieu confondu.

Nombre de stagiaire journée d'Intégration (J.I) ou stage en milieu ordinaire	Ville	Lieu Professionnel	Durée (jours)	
1	Coignières	Boucherie	18 (Stage)	
1	Les Essarts le Roi	Fermette de l'Artoire	12 (Stage)	
1	Les Essarts le Roi	La ressourcerie	3 ST	1 JI
1	Auffargis	Boulangerie	3 ST	8 JI
1	Elancourt	Centre de loisir	10 (Stage)	
1	Rambouillet	Boulangerie / Pâtisserie	5 (Stage)	
1	Les Essarts le Roi	Pizzeria Gusto	5 (Stage)	
1	Les Essarts le Roi	Garage Renault	5 (Stage)	
1	Rambouillet	Bergerie nationale	5 (Stage)	
1	Rambouillet	CLAE Arbouville	5 (Stage)	
6	Trappes	ESAT « La mare savin » (restauration et blanchisserie)	23 (JI)	
1	Le Perray en Yvelines	ESAT « Pierre Boulenger » (blanchisserie)	32 (JI)	

2. Tableau des stages en milieu ordinaire et journée d'intégration en milieu ordinaire et ESAT

En milieu ordinaire, il y a 8 jeunes qui ont pu collaborer avec 10 partenaires dans une démarche toujours bienveillante. Pour cela, nous procédons toujours par un rendez-vous pré-stage afin qu'il puisse découvrir le profil.

Les stages effectués par nos jeunes peuvent être de durée variée (courte, moyenne ou longue) selon les attentes qui s'y placent à la finalité. Mais le plus souvent nous faisons des stages courts (environs une semaine).

Ensuite, 12 jeunes ont eu l'opportunité de faire des stages parmi nos ESAT partenaires les permettant d'être proche de chez eux ou de l'IME (internes) mais encore de pouvoir travailler l'autonomie dans les transports si ce dernier est éloigné.

Nombre de stagiaires ESAT	Lieu	Ateliers	Durée (jours)
3	Perray en Yvelines	Blanchisserie	15
1	Perray en Yvelines	Entretien des locaux	5
1	Rambouillet « Le chêne 1 »	Espaces Verts	8
2	Rambouillet « Le chêne 1 »	Restauration	28
1	Rambouillet « Le chêne 2 »	Conditionnement	5
1	Buc	Espaces Verts	66
2	Trappes	Blanchisserie	15
2	Trappes	Self	15
1	Trappes	Espaces Verts	9
1	Les Clayes Sous-Bois	Blanchisserie	10
1	Les Clayes Sous-Bois	Espaces Verts	9
1	Dourdan	Conditionnement	10
1	Mantes la Ville « L'envol »	SAS / STI	20
1	CAJ « La Cascade » Rambouillet		26
1	CAJ Epône		8

3. Tableau des stages en ESAT et CAJ sur l'année 2024

La répartition des journées de stages est donc la suivante :

- ESAT Le Perray en Yvelines (Hestia 78) : 20
- ESAT Rambouillet (Hestia 78) : 41
- ESAT Buc (Delos) : 66
- ESAT Trappes (IES) : 39
- ESAT Les Clayes Sous-Bois (Hestia 78) : 19

- ESAT Dourdan () : 10
- ESAT Mantes La Ville (Delos) : 20

Au cours de cette période, 6 jeunes étaient inscrits à la journée Duoday mais uniquement 4 ont eu l'opportunité d'y participer. C'est un événement qui favorise l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Nous avons fait face à un contretemps pendant la mise en place de cette journée difficile le jour j (neige et grève). Cependant cette journée a permis aux jeunes de découvrir divers domaines d'activité, de rencontrer des professionnels et de s'engager dans des expériences concrètes qui ont enrichi leur parcours.

Grâce à cette initiative, ils ont pu développer leurs compétences, renforcer leur confiance en eux, tout en sensibilisant le milieu professionnel à leurs capacités et à leur potentiel. Ces moments d'échange et de partage ont été particulièrement bénéfiques, tant pour les jeunes que pour les entreprises partenaires, contribuant ainsi à une meilleure inclusion sociale et professionnelle.

Cette journée revêt une importance particulière, car elle nous offre l'opportunité de renforcer et de diversifier nos partenariats avec des acteurs du milieu ordinaire. En effet, ces collaborations sont essentielles pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes que nous accompagnons. Grâce à nos efforts soutenus, plusieurs d'entre eux ont pu bénéficier d'opportunités concrètes, notamment des propositions de stages d'une semaine.

De plus, ces stages, qu'ils soient d'une journée ou d'une semaine, s'inscrivent dans une démarche proactive visant à ouvrir des portes et à créer des passerelles vers une autonomie durable pour nos jeunes.

DUODAY 2024	Animatrice sociale	Les Clayes Sous-Bois (mairie)	Réalisé
	Employé de restauration en collectivité	Guyancourt (API restauration)	Non réalisé
	Animatrice périscolaire	Rambouillet (mairie)	Réalisé + possibilité de stage
	Agent d'entretien de service scolaire	Rambouillet (mairie)	Réalisé + stage
	Chargé de projet	Rambouillet (armée)	Réalisé
	Métier de la cybersécurité	Montigny le Bretonneux (Kontron)	Non réalisé

En dehors de cela, nous avons eu l'opportunité d'accompagner plusieurs jeunes dont les projets professionnels ont pu se concrétiser grâce à des stages prolongés dans les domaines qu'ils avaient choisis. Nous avons eu la chance d'obtenir des places adaptées pour quatre de nos jeunes, qu'il s'agisse de structures de milieu protégé ou de foyers de vie. Ces intégrations représentent des étapes clés dans leur parcours d'insertion, offrant un cadre sécurisé et stimulant où ils peuvent continuer à s'épanouir tout en bénéficiant d'un suivi personnalisé. Grâce à ces initiatives, nous observons une dynamique positive qui favorise leur inclusion sociale et professionnelle, et nous restons engagés à soutenir chacun d'eux dans la réalisation de leurs aspirations futures.

Orientation des jeunes par établissement et par secteur d'activité en 2024 :

- 1 orientation à l'ESAT de Buc (Delos) en décembre en espaces verts
- 1 orientation à l'ESAT de Mantes La Ville (Delos) en octobre en conditionnement
- 1 orientation à l'ESAT de Rambouillet (Hestia 78) en juillet en cuisine
- 1 orientation au Foyer de vie « La maison d'Eole » de Versailles en novembre

En outre, nous avons eu le plaisir d'accompagner six jeunes dans la préparation et la passation des Attestations de Compétences Professionnelles (ACP) en étroite collaboration avec le lycée Bascan à Rambouillet. Grâce à un programme structuré et personnalisé, tous ces jeunes ont réussi à obtenir leur ACP avec brio, témoignant ainsi de leur engagement et de leurs efforts soutenus tout au long du processus. De plus, l'un de nos jeunes a également obtenu son Certificat de Formation Générale (CFG), une réussite qui souligne l'importance de la motivation et du travail acharné.

En interne, nous avons poursuivi le développement et l'animation de la plateforme collaborative qui favorise les échanges et les interactions entre les jeunes des deux IME, Le Moulin et Le Castel. Cette initiative permet aux jeunes de découvrir et de participer à une variété d'ateliers préprofessionnels (Espaces verts, blanchisserie, entretien des locaux, cuisine) qui ne sont pas nécessairement proposés dans leur propre établissement. Grâce à cette démarche, nous encourageons non seulement l'ouverture d'esprit et la curiosité des jeunes pour des ateliers préprofessionnels.

Cette collaboration nous a également permis, à la fin de l'année, d'organiser une petite fête conviviale entre les jeunes de la SIPFP de l'IME Le Castel et certains jeunes de la SIPFP de l'IME Le Moulin. Cet événement, qui a inclus des activités variées telles qu'un karaoké, la projection d'un film et un buffet, a été conçu pour favoriser les échanges et renforcer les liens entre les participants. En créant un cadre informel et festif, nous avons encouragé les jeunes à se retrouver et à partager des moments de joie et de convivialité. Cette initiative a non seulement permis de célébrer les réussites de l'année écoulée par une fête, mais a également contribué à renforcer leur sentiment d'appartenance à un groupe, essentiel pour leur épanouissement personnel et social. Les rires, les chants et les discussions animées ont témoigné de l'importance de ces moments de partage, qui restent gravés dans les mémoires et font office de véritables moments de cohésion au sein de notre structure.

Comme chaque année, notre IME a organisé un samedi d'ouverture, un événement très attendu qui renforce les liens entre les jeunes, leurs familles et l'établissement. Cette année encore, nous nous réjouissons de pouvoir renouveler cette initiative, car elle représente une occasion unique pour les jeunes de prendre des responsabilités en faisant visiter les locaux et en présentant les différents ateliers proposés. Cela leur permet non seulement de développer leur confiance en eux, mais aussi de mettre en avant les compétences acquises tout au long de l'année. Parmi ces ateliers, l'atelier cuisine est toujours un point fort, où les jeunes se livrent à la préparation d'un petit buffet savoureux qui ravit les papilles des visiteurs. De plus, nous avons eu la chance d'organiser une fête de Noël, agrémentée d'un loto qui a suscité un grand enthousiasme tant chez les jeunes que chez leurs parents. Cet événement festif a permis de créer une atmosphère chaleureuse et conviviale, favorisant les échanges et les interactions entre les familles, le personnel éducatif et les jeunes.

Points fort de l'insertion :

- **Renforcement et continuité dans les partenariats :** Les échanges avec divers partenaires externes, tant en milieu protégé qu'en milieu ordinaire, ont été fructueux, permettant à 16 jeunes de découvrir différents métiers et de développer des compétences essentielles. De plus, ces interactions ont favorisé des échanges enrichissants entre les jeunes et les professionnels, leur

permettant de poser des questions, de recevoir des conseils pratiques et de mieux comprendre les exigences et les réalités du marché de l'emploi. En somme, ces initiatives ont joué un rôle clé dans leur parcours d'insertion et ont contribué à les préparer au mieux à leur future intégration professionnelle.

- **Cohésion et sentiment d'appartenance** : L'organisation d'activités ludiques et conviviales a joué un rôle essentiel dans le renforcement des liens entre les jeunes au sein de l'IME. Ces moments de partage et de détente ont permis non seulement de créer un climat de confiance, mais également de favoriser un environnement propice à l'expression des émotions et à la construction de relations interpersonnelles solides. Par ailleurs, ces activités ont été conçues pour être inclusives, offrant à chacun la possibilité de s'impliquer selon ses propres capacités et envies, ce qui a renforcé l'estime de soi et la confiance en soi. En somme, ces moments de convivialité ont non seulement permis de tisser des liens solides, mais ont également favorisé un climat positif et bienveillant, essentiel au développement personnel et social des jeunes. Par ailleurs, la fête de fin d'année, ainsi que le samedi d'ouverture, ont joué un rôle crucial dans le renforcement des liens entre les jeunes, leurs familles et l'établissement.
- **Organisation d'évènements** : La participation à la journée Duoday, bien qu'impactée par des imprévus, a constitué une opportunité enrichissante pour les jeunes en insertion. Cet événement a permis aux participants de découvrir le monde du travail de manière concrète, en les mettant en relation avec des professionnels et en leur offrant une première expérience significative dans un cadre bienveillant.

Points à améliorer :

- **Augmentation des stages prolongés** : Bien que 16 jeunes aient eu l'opportunité d'effectuer des stages cette année, il est important de souligner que le nombre de stages prolongés pourrait être revu à la hausse. En effet, ces stages prolongés offrent aux jeunes la possibilité de s'immerger davantage dans le milieu professionnel, leur permettant ainsi de développer des compétences spécifiques et d'acquérir une expérience plus riche et formatrice. En prolongeant la durée des stages, nous pourrions non seulement renforcer leur confiance en eux, mais aussi faciliter leur intégration dans le monde du travail. De plus, ces expériences prolongées peuvent favoriser des relations plus solides avec les employeurs, augmentant ainsi les chances d'embauche future. Il serait donc pertinent d'explorer des partenariats avec davantage d'entreprises et d'organisations qui pourraient accueillir ces jeunes pour des périodes plus longues, afin de maximiser les bénéfices de ces stages pour leur parcours professionnel.
- **Evaluation continue des compétences acquises** : Renforcer le système d'évaluation continue des compétences acquises par les jeunes au cours de leur parcours constitue un levier essentiel pour optimiser leur insertion professionnelle et sociale. Cela permettrait non seulement d'identifier les forces et les faiblesses de chaque individu, mais aussi de cibler de manière plus efficace les besoins spécifiques en matière de formation. Les outils sont déjà mis en place au sein de l'établissement mais il serait bien de les utiliser de manière plus récurrente.

Conclusion :

Nous pouvons conclure que notre année sur le plan professionnel s'est déroulée de manière paisible et constructive, marquée par de nombreux projets qui ont non seulement pu avancer, mais aussi se concrétiser avec succès. Grâce à une collaboration étroite entre les équipes éducatives, les jeunes et leurs familles, nous avons réussi à créer un environnement propice à l'épanouissement et à l'apprentissage.

Sur le plan social, plusieurs initiatives innovantes ont vu le jour, renforçant ainsi les liens entre les jeunes et favorisant leur intégration au sein de l'IME. Ces projets, qui ont suscité un vif intérêt et un engagement enthousiaste de la part des jeunes, ont permis de renforcer leur confiance en eux et de développer des compétences sociales essentielles.

Les retours positifs que nous avons reçus soulignent l'importance de renouveler ces activités pour l'année prochaine.

En effet, ces expériences ont non seulement contribué à leur bien-être, mais ont également facilité les interactions entre pairs, encourageant une dynamique de groupe saine et inclusive. Ainsi, nous croyons fermement que continuer sur cette lancée sera bénéfique pour les jeunes, leur permettant de s'épanouir davantage dans leur parcours au sein de l'IME.

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les missions de l'IME s'organisent autour d'une interdisciplinarité éducative, pédagogique, paramédicale, thérapeutique et sociale.

Les rapports d'activités sont rédigés par section et/ou par fonction professionnelle. Nous avons choisi de présenter quelques ateliers ainsi que quelques bilans.

Tout d'abord ci-joint un rappel de l'organisation de l'établissement :

DIRECTEUR POLE Thierry PASSARD 0,35 ETP			
Chefs de service			
Jean-Sébastien Clarey 1 ETP			
Chef de service : Jean-Sébastien Clarey			
EQUIPE EDUCATIVE			
Educatrice-coordinatrice de projet : Muriel Letestre 1 ETP			
SIFPP	INTERNAT	UEE	SAS
Christina Falero 1 ETP Murielle Antoine 1 ETP Ysabelle Saurer 1 ETP Loïc Guézennec 1 ETP	Mélain Auger 1 ETP Sakjs El Bouchaoui 1 ETP Pauline Marbois 1 ETP Aurélien Marchand 1 ETP	Véronique Dhés 1 ETP	Welfred Renier 1 ETP Clara Bernier 1 ETP Anouk Rolier 1 ETP
Jeunes			
EQUIPE THERAPEUTIQUE			
Ségolène Roustan, infirmière (arrêté j08) 0,50 ETP			
Isabelle Gadet, psychomotricienne 0,50 SIFPP // XXXX (en recrutement 0,50 ETP)			
Madame Louis Dit Poillon, psychologue -coordinatrice de projet SAS 0,50 ETP Cécile Paredon psychologue 0,50 ETP Marie Tizier psychomotricienne 0,20 ETP			
EQUIPE ADMINISTRATIVE			
Assistante de direction : Nathalie Coiccard 1 ETP			
EQUIPE Socio éducatif //			
Assistante sociale : Virginie Gervais (arrêté j08) 0,50 ETP // SAS 0,50 ETP, SAS 0,50 ETP			
EQUIPE ENSEIGNANTE			
3 enseignants EN			
EQUIPE TECHNIQUE			
Eugène Lohmeier, agent de service ETP; Emmanuelle Derod maître de poste 1 ETP			
Frédéric BOURDON, agent technique 0,50 ETP			

Bilan d'activité du groupe d'affirmation de soi 2024

L'affirmation de soi peut se définir comme un comportement qui permet à une personne d'agir au mieux de son intérêt, de défendre son point de vue, sans anxiété excessive avec une expression efficace, sincère et directe de ce que l'on pense, ce que l'on veut, ce que l'on ressent et d'exercer ses droits sans renier ceux des autres. Les objectifs d'un groupe d'affirmation de soi sont de leur apprendre à s'affirmer de manière adaptée, de réduire le stress dans les situations sociales anxiogènes, de savoir dire non, pouvoir exprimer une opinion ou une émotion, de prendre ses propres décisions et gérer leurs conséquences. Il s'agit à travers des jeux de rôle de travailler leur assertivité et d'apprendre à gérer leur stress dans différentes situations sociales.

C'est un nouveau groupe proposé depuis octobre 2024 aux jeunes de l'IME qui ont le projet de travailler et qui vont ou qui ont commencé des stages. Il est formé de 4 jeunes de 17 à 20 ans. Il a lieu tous les quinze jours. Nous pouvons noter qu'il y a eu peu de séances depuis le début d'année en lien avec le contexte difficile de la fin d'année (décès d'une collègue) et aux intempéries (neige) survenues en novembre mais également en lien avec la mise en stage. Dans l'ensemble, les jeunes sont intéressés et participent au groupe. On note notamment que certains jeunes timides en dehors du groupe peuvent plus facilement prendre la parole. Nous avons pour l'instant travaillé sur comment se présenter et sur les émotions notamment l'anxiété.

Il faudra voir l'évolution des jeunes tout au long de l'année et revoir le créneau pour l'année prochaine.

Céline PAREDES, Psychologue

Bilan du groupe de parole UEE 2024

Un groupe de parole est formé par des personnes qui sont concernées par une même problématique à un temps donné de leur vie et qui se réunissent pour échanger autour de cette problématique. Ces personnes se rencontrent et chacun parle sur ce thème. L'objectif est d'offrir un espace d'écoute et d'expression à chaque jeune, où la parole peut être posée et entendue ; de proposer un espace qui permet de communiquer efficacement, sur les difficultés rencontrées dans une problématique commune, grâce aux échanges qui se produisent entre les membres. L'idée est donc de pouvoir partager leurs expériences, leurs souffrances et/ou leurs joies, d'échanger sur le vécu des uns et des autres, chacun s'exprimant en son nom (« je ») et apprenant aussi de l'expérience des autres. C'est un lieu qui permet à chacun d'être authentique et sans crainte du jugement.

Le groupe de parole permet à chacun des membres d'acquérir un mieux-être psychologique, une reconnaissance individuelle, une reconstruction de l'estime de soi et une appartenance par l'accomplissement de la parole.

Le groupe de parole UEE est mis en place depuis octobre 2024 par la psychologue. Il concerne uniquement les jeunes de l'UEE qui ont entre 12 et 15 ans. Le groupe est mixte et fermé. Pour permettre à chacun d'avoir cet espace, le groupe de l'UEE de 8 jeunes a été divisé en deux groupes de 4 jeunes. Ainsi, il leur est proposé une séance d'une heure, une fois par mois environ, ce qui fait 5 séances pour chaque groupe. L'objectif est ici de favoriser l'expression de leur ressenti sur leur admission en institution spécialisée dans le cadre de l'UEE, le handicap, sur l'adolescence et l'avenir (projet, doutes, ...).

Le groupe de parole doit respecter certaines règles comme la confidentialité et la discrétion (chacun s'engage à ne pas faire sortir du groupe ce qui est dit dans le groupe), l'assiduité (chacun s'engage à être présent pour permettre l'élaboration d'un climat de confiance) et le respect (chacun s'engage à respecter

l'autre dans sa parole). Il a été précisé aux jeunes que le groupe ne sert pas à régler les conflits extérieurs entre eux, mais à déposer leur parole sur les thèmes prédéfinis en tout début du groupe.

Le premier groupe a démarré en octobre 2024, il y a eu 3 séances. Le groupe se passe bien, les jeunes respectent dans l'ensemble les règles. Ils participent tous et la parole de chacun est respectée. On voit émerger petit à petit leur questionnement et on note qu'ils se sentent libres d'en parler.

Ce format de groupe de parole semble pour les jeunes de ce premier groupe bien leur correspondre et pourra être de nouveau proposé l'année prochaine.

Céline PAREDES, Psychologue

Bilan du groupe « Habiletés Sociales » 2024

Les habiletés sociales sont habituellement définies comme étant la capacité à démontrer un comportement approprié dans une variété de contextes comme à la maison, à l'école ou au travail et dans la société en général.

L'objectif de ce groupe est de développer les comportements sociaux adaptés qui favorisent la participation sociale et l'épanouissement du jeune dans différentes sphères de leur vie. Ainsi, il s'agit de favoriser une meilleure connaissance de soi, de leur permettre de mieux comprendre la réalité des autres et d'apprendre de nouvelles façons de faire.

Pour la plupart d'entre nous, l'apprentissage d'habiletés sociales peut sembler simple et naturel. Les personnes présentant une déficience intellectuelle ont plus de difficultés à entretenir de relations interpersonnelles ou à créer des liens d'amitié. Il est plus difficile pour elles de percevoir les situations sociales adéquatement et de résoudre les petits conflits qui peuvent en résulter. Le soutien dans l'acquisition des habiletés sociales est nécessaire, ces habiletés sociales ont un impact sur le fonctionnement en société et donc sur l'inclusion sociale.

Notre intervention se fait en groupe de 4 à 6 jeunes à l'IME le Moulin, ce qui permet de pratiquer directement sur les thèmes abordés (jeux de rôles) et aussi de partager leurs expériences et de s'entraider. Ces séances ont lieu une fois par semaine, le vendredi après-midi de 13h30 à 15h00. Les séances se déroulent en plusieurs étapes et selon le rythme du groupe :

- **Base conversationnelle** : « l'humeur du jour » ce qui permet de définir comment on se sent, de l'exprimer mais aussi d'échanger et d'écouter les autres.
- **Le thème** : c'est le sujet sur lequel le groupe va travailler. Cette année les thèmes abordés sont : les émotions, la politesse, les cercles sociaux, la communication, les jeux coopératifs et l'amitié.
- **Jeu/ Jeux de rôle** : mise en pratique des compétences expliquées plus tôt ou un temps qui permet de travailler les compétences de manières ludiques.

Les supports utilisés sont les pictogrammes, les photos, des livres, des jeux de société et des jeux coopératifs, des vidéos, parfois des jeux de rôles et des scénarios sociaux.

Le groupe était animé par une éducatrice et la psychologue de l'IME de septembre à décembre 2023. Puis, au cours de l'année 2024, suite à des problèmes de santé de l'éducatrice, celle-ci a été absente sur une très longue période. L'éducatrice est revenue à temps plein en novembre 2024 mais le groupe ayant commencé avant et pour ne pas perturber les jeunes, il a été décidé pour cette année 2024/2025 que la psychologue animerait seule le groupe.

Ainsi, cette année le groupe est composé de 4 jeunes. Les thèmes proposés restent sur les émotions, apprendre à se présenter, les comportements adaptés et non adaptés en société, les attitudes pour une communication sociale adaptée, apprendre à réagir face aux remarques ou aux moqueries.

Nous continuons de noter cette année que l'horaire et le jour du groupe ne sont pas propices aux échanges. Les jeunes sont la plupart du temps fatigués le vendredi après-midi et ont des difficultés à maintenir leur attention sur 1H30.

Pour l'année prochaine, il me semble important de repenser l'horaire du groupe. Il serait également important de pouvoir reformer le binôme éducatrice/éducateur et psychologue et de prévoir un temps commun de préparation du groupe. Nous abordons des notions complexes qui nécessitent un temps d'échange en amont pour transmission adaptée et une meilleure compréhension des jeunes.

Céline Paredes, Psychologue

Bilan d'activité 2024- Psychologue IME Le Moulin

L'année 2024 est marquée par des drames et des difficultés institutionnelles. La perte d'une jeune de manière brutale dès le début d'année a été très difficile pour tous en particulier pour les jeunes qui l'ont vécue comme traumatique. Puis, nous avons également perdu une collègue en fin d'année, ce qui a ravivé la perte de leur camarade chez plusieurs jeunes. Ils ont beaucoup plus sollicité la psychologue sur ces moments difficiles où ils ont eu besoin de beaucoup plus de soutien. De plus, c'est une année mouvementée au niveau des professionnels avec des changements : de chef de service, d'infirmière et d'éducateurs. Ces changements ont insécurisé les jeunes et désorganisé le fonctionnement de l'IME.

Au niveau institutionnel, nous avons ouvert une nouvelle section pour les personnes présentant un trouble du spectre autistique en septembre 2024. Il a fallu recruter les jeunes, réfléchir aux locaux et trouver une organisation pour inclure au mieux ces jeunes au sein de l'institution.

Tous ces éléments se sont rajoutés aux problématiques déjà existantes auparavant comme l'évolution des profils de jeunes qui sont moins stables et nécessitant plus d'ajustements dans notre accompagnement. Les départs des jeunes ont également dû être beaucoup plus préparés pour certains avec des relais importants (plusieurs entretiens avec les psychologues des nouveaux établissements).

On rapporte aussi la nécessité d'accompagner plus souvent ces jeunes vers les partenaires de soin comme les urgences psychiatriques, les CMP ou des psychiatres en libérales. L'offre de soins est fortement dégradée. Lorsque nous accompagnons les familles à trouver un psychiatre nous nous heurtons parfois à la difficulté de place ou des délais d'attente de rdv trop longs. On note aussi un manque de lien avec le secteur de soins adultes alors que l'on retrouve plus facilement ce lien dans le secteur enfant. Par ailleurs, on se confronte aussi aux réalités actuelles du secteur médico-social où il y a peu de place dans le secteur adulte et les jeunes doivent attendre très longtemps une place, ce qui les décalent par rapport aux jeunes arrivant à l'IME. Ce qui entraîne de la frustration et une incompréhension de la part des jeunes mais a aussi un impact sur leur état psychique.

Nous notons également des difficultés dans ce cas pour les familles qui vivent souvent des conflits voire de la violence dans le cadre du foyer familial.

Au niveau du poste de psychologue, on note que les types d'entretiens évoluent. On remarque un glissement entre les entretiens habituels de soutien et les entretiens de suivi psychothérapeutique. Ainsi, de plus en plus de jeunes accueillis nécessitent une prise en charge psychologique individuelle régulière.

Pour permettre à un plus grand nombre de bénéficier d'un suivi thérapeutique d'autres groupes ont été créés cette année.

En octobre 2024, un groupe de parole UEE a été mis en place. Il s'agit de permettre à des jeunes qui ne sont pas toujours dans la demande d'entretien individuel de pouvoir avoir un lieu d'écoute et d'expression. De plus, un groupe d'affirmation de soi a également été mis en place depuis octobre 2024 mais ce groupe rencontre des difficultés. En effet, plusieurs séances ont été annulées (en lien avec les événements de fin d'année) ou parfois les jeunes sont tous en stage. Il faudra voir l'évolution au cours de l'année scolaire 2024/2025. Enfin, le groupe d'habiletés sociales se poursuit cette année avec un petit changement dans l'animation qui se fait seule par la psychologue. On note que souvent les jeunes se plaignent de fatigue le vendredi après-midi, il serait judicieux de trouver un autre moment pour ce groupe et de remettre en place le binôme avec un éducateur ou une éducatrice. (Cf. les rapports d'activité des groupes)

De plus, les problématiques adolescentes sont toujours au premier plan. On remarque également beaucoup plus d'incivilités, de sexismes ou d'homophobie entre nos jeunes. Nous avons porté une attention particulière à ces deux points. Ainsi, l'intervention du centre de planification et d'éducation familiale permet aux jeunes d'aborder leurs questionnements sur ces sujets. Et, nous devons poursuivre la sensibilisation de nos jeunes sur leur manière d'interagir entre eux et leur gestion de leurs relations aussi bien amicales qu'amoureuses.

Pour conclure, nous devons répondre aux impératifs administratifs et s'adapter à la transformation du secteur. Toutefois, il est aussi primordial de rester vigilant aux temps d'échanges entre tous les professionnels pour maintenir la qualité dans l'accompagnement des jeunes et la singularité de nos métiers dans ce secteur : avant tout la réflexion pour mettre en place une action efficace, adaptée au plus près des besoins de jeunes.

Céline PAREDES, Psychologue

Snoezelen

- **Lieu :** Salle snoezelen en préparation
- **Durée :** 30 minutes
- **Fréquence :** Chaque jours de la semaine après inscription en début d'année
- **Matériel :** outils de la salle snoezelen
- **Professionnel :** Pauline NARBONNE (éducatrice spécialisée), Isabelle GODET (Psychomotricienne), Véronique DHEE (Educatrice Spécialisée)

Présentation :

Avant-propos, il est important d'expliquer le concept de cette salle hors du commun : « Le Snoezelen est une activité vécue dans un espace spécialement aménagé, éclairé d'une lumière tamisée, bercé d'une musique douce, un espace dont le but est de recréer une ambiance agréable.

On y fait appel aux cinq sens : l'ouïe, l'odorat, la vue, le goût et le toucher.

Le Snoezelen est une expérience convenant très bien aux personnes en situation de handicapés. Tout en bougeant, en sentant, en regardant, et en écoutant, nous créons une ambiance qui apporte une aide dans l'assistance aux personnes handicapées.

C'est une méthode unique qui vise à établir les contacts indispensables au bien-être et à l'épanouissement des personnes mentalement handicapées. »

Depuis septembre 2022, Pauline a commencé à accompagner les jeunes en snoezelen à Gazeran sur les mercredis après-midi pour des séances durant 2h en raison du déplacement dans un lieu extérieur. Cette organisation ne permettait pas de proposer l'activité à un plus grand nombre de jeunes. Les séances étaient trop longues, hors l'utilisation de la médiation snoezelen préconise une utilisation durant 30 minutes. Depuis la création d'une salle à l'IME du Moulin, nous pouvons faire des séances en individuel et plus courte (30 minutes contrairement à 2h). La psychomotricienne, peut également bénéficier régulièrement de cette salle pour ses séances avec des jeunes accueillis dont le projet thérapeutique peut correspondre, ainsi que pour l'éducatrice spécialisée, sur les semaines décloisonnées. Elles sont inscrites sur le planning d'utilisation.

A noter qu'il est préconisé d'utiliser cette salle après avoir suivi la formation « Snoezelen ». Nous sommes actuellement les seuls professionnels à l'avoir et il serait intéressant pour une utilisation optimale qu'un plus grand nombre de professionnels soit formé.

Déroulement des séances :

Pour commencer, chacun se met en tenue confortable et retire ses chaussures à l'extérieur de la salle. Chaque jeune prend place dans la salle et choisissent les lumières qu'il veut allumer en premier. J'installe quelques lumières et démarre la musique.

Je passe voir individuellement les jeunes chacun leurs tours environ 5 minutes tout le long de la séance. Je propose des modelages des mains et de la tête, différents objets sensoriels mis à disposition dans la salle (couverture lesté, balle à picot, objet sonore...).

Au fil de la séance je vais alterner les différentes lumières et outils en proposant des vidéos relaxantes avec le retro projecteur.

Durant toute la séance, les jeunes sont libres de circuler dans la salle et d'utiliser les objets mis à disposition, tout en essayant de ne pas perturber le temps de séance des autres jeunes présents, je les invite à le faire pour découvrir l'ensemble de la salle lorsqu'ils ne connaissent pas bien au début.

J'ai établi quelques règles avec les jeunes durant ces séances : ils peuvent aller librement aux toilettes ou sortir lorsque les émotions telles que la colère ou la tristesse sont trop envahissantes.

Dans la salle il est interdit de courir, sauter ou crier. Nous discutons à voix basse souvent car c'est un moment propice à la confiance.

Je peux y proposer des temps de petits jeux : le premier est un jeu dans lequel chaque jeune peut faire deviner à tour de rôle un objet de son choix et le mettre dans les mains de son voisin qui a les yeux fermés.

Le second jeu est une histoire que l'on construit tous ensemble en se passant un objet étant le personnage principal et donnant la parole à chacun.

Dans un souci d'évaluation et d'utilisation optimale mes collègues de Gazeran m'ont fourni une fiche d'observation adaptée pour la médiation snoezelen.

Objectifs : Différents selon les jeunes

- Trouver un lieu d'apaisement
- Eveiller ses sens
- Être à l'écoute de soi en se connectant avec son corps et ses émotions
- Être en relation avec les autres tout en respectant leur temps de séance
- Entrer en relation avec les autres dans un contexte différent et un lieu propice au calme
- Trouver les moyens de pouvoir s'apaiser seul dans son quotidien
- Permettre l'évasion, l'imaginaire et des expériences sensorielles

Point d'amélioration :

Il y a un certain nombre d'équipements manquant (rangement, objet lumineux, accessoires sensoriels) et un temps d'installation nécessaire. De ce fait, l'utilisation de la salle n'est pas optimale et l'installation se fait au fur et à mesure de la réception du matériel manquant. Il serait intéressant que les utilisateurs de la salle snoezelen puissent avoir un temps commun pour finaliser son installation avec l'homme d'entretien afin d'aboutir dans ce projet et de savoir comment utiliser au mieux le matériel.

La salle est partagée avec le SESSAD qui vient l'utiliser une fois par semaine. Il serait intéressant de pouvoir échanger sur l'utilisation de la salle, leur montrer l'utilisation de certains équipements neufs et méconnus. Enfin, des réunions à une fréquence trimestrielle se font avec l'équipe du Castel pour parler de la salle snoezelen, des équipements et de diverses règles d'utilisation, ce serait important que les professionnels du SESSAD qui l'utilisent se joignent à cette réunion ainsi ceux de l'IME Le Moulin qui l'utilisent également.

Rapport d'Activité UEE

L'Unité d'Enseignement Externalisée

Le dispositif de l'UEE (Unité d'Enseignement Externalisée) de l'IME le Moulin est accueilli au collège des Molières des Essarts-le-Roi, établissement de secteur, dans le cadre d'une convention. Il permet de travailler conjointement les apprentissages scolaires et l'inclusion en raison de 5 demi-journées par semaine, grâce à la mise à disposition d'une salle de classe et des différentes infrastructures de l'établissement. La classe est encadrée par un binôme composé d'une enseignante spécialisée de l'éducation nationale détachée sur l'IME et d'une éducatrice spécialisée rattachée à l'IME. La proximité

Mois	Départ		Arrivée	
	Jeune	Encadrant	Jeune	Encadrant
Janvier 24	En raison de son projet personnalisé			
Mars 24			Stage de 2 semaines qui n'a pas donné suite	
Juin 24			Admission Huitième jeune	
	En raison de son âge			

	En raison de son âge			
Septembre 24			Admission Septième jeune	
			Stage d'1 semaine qui n'a pas donné suite	
			Stage de 2 semaines qui a donné suite à l'admission du Huitième jeune	

La dynamique de la classe et les projets qui y sont menés, sont pensés en année scolaire découpant ainsi l'année 2024 en deux, à savoir : de septembre 2023 à juin 2024 et de septembre 2024 à juin 2025.

1. Personnes accueillies et encadrement

L'occupation du nombre de place à l'UEE est à son maximum tout au long de l'année, soit 8 élèves entre 11 et 16 ans, dont 3 filles et 5 garçons.

L'année 2024 s'est avérée plus mouvante dans ses effectifs en comparaison de l'an passé qui a impacté la dynamique de la classe, les projets et les inclusions. Toutefois la continuité des apprentissages a pu être maintenue.

Les mouvements sont en lien avec le départ de certains jeunes du fait de leur âge ou de leur projet, de stage et d'admission d'autres. S'ajoute l'absence de l'enseignante et celle importante de l'éducatrice au cours de l'année qui a impacté sur l'ensemble des projets : pédagogique, éducatif...

On note donc 8 changements sur l'année 2024 contre 4 en 2023 pour les jeunes.

Ainsi : En janvier 2024, un des jeunes était accueilli 4 demi-journées par semaine à l'UEE jusqu'en juin 2024. Il a repris à temps plein en lien avec son projet à la rentrée de septembre jusqu'en décembre 2024. Tous les autres sont accueillis à temps plein, mais des souplesses sont possibles en fonction de leurs besoins (prise en charge spécifique, contraintes horaires des taxis ou des transports en commun en lien avec le travail en autonomie...).

L'organisation des espaces de la classe et les modalités d'enseignement prennent en compte la dynamique globale de la classe et les besoins spécifiques des jeunes tant au niveau de leur apprentissage que de leur comportement. Cela est en constante réflexion entre le binôme d'encadrement, en fonction des observations faites tout au long de l'année, des départs et des arrivées.

En l'absence de chef de service les réunions qui avaient lieu l'année précédente, en moyenne une fois par mois en classe le mercredi matin de 8h30 à 9h30, hors temps de présence des jeunes, pour évoquer l'accompagnement de ses derniers au sein de ce dispositif et les différents projets n'ont pu avoir lieu.

2. Projet pédagogique

Les objectifs sont déterminés par l'enseignante en fonction des besoins spécifiques de chaque élève après une évaluation individuelle. Cela permet de mettre en place des enseignements spécifiques adaptés et des projets prenant en compte les points d'appui et les difficultés des élèves. L'enseignement proposé est conforme aux programmes en vigueur et au socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

2 élèves ont un niveau de Cycle 1, 5 élèves ont un niveau de cycle 2 et 1 de cycle 3.

Des groupes de besoins sont formés en fonction des notions travaillées.

L'ensemble du projet de l'année scolaire est conçu afin de mettre continuellement en lien les notions pédagogiques et d'enseignement avec les activités. Le fil rouge servant alors de support aux apprentissages les déclinant dans les différentes matières enseignées mais également dans les diverses sorties proposées. Les thèmes proposés se veulent transdisciplinaires et pluridisciplinaires. Ainsi en 2024, nous avons travaillé autour d'un projet autour ses jeux olympiques (soit de janvier à juin 2024) puis sur un projet sur le thème de Paris (soit de septembre à décembre 2023). Ces thèmes nous ont permis d'effectuer 1 sortie au jeu paralympiques et de visiter la tour Eiffel.

3. Inclusion sociale

Tout au long de l'année 2024, le projet de l'UEE a continué comme l'année précédente de se tourner au plus vers l'inclusion. Il a donc naturellement suivi son cours, avec une équipe pédagogique favorisant cela. Cette inclusion nous permet de travailler les habiletés sociales. Néanmoins les inclusions en art plastique et en sport n'ont pu être maintenues du fait de l'absence pendant 3 mois ½ de l'éducatrice. Les absences de l'enseignante bien que de plus courte durée ont également impacté l'ensemble des inclusions car l'UEE n'est alors pas accueillie au collège.

En plus des temps informels comme le temps du self 3 fois par semaine, de récréation ou de notre participation autant que possible aux animations du club citoyen. De janvier à juin 2024, 7 jeunes, accompagnés par l'enseignante spécialisée ont participé à la chorale du collège animé par le professeur de chant, à raison d'1h00 par semaine sur le temps de coupure du midi en plus de répétition générale pour le spectacle. La chorale regroupe des élèves de tous niveaux, et participe à une représentation associée avec plusieurs écoles primaires, devant les familles. Depuis septembre 2024, 6 élèves participent à cette activité. De plus, des inclusions dans des cours ont pu être mise en place. Certains jeunes, accompagnés de l'éducatrice spécialisée, ont participé à des cours d'EPS et d'art plastique et d'Espagnol dans des classes différentes de 5ème. Ces inclusions s'organisent en fonction des disponibilités des professeurs prêts à nous accueillir et de notre temps de présence au collège. Elles prennent également en compte les compétences et l'envie des jeunes de l'UEE. Ainsi, de mi-avril à juin 2024 puis de septembre à décembre, 1 jeune a participé au cours d'art plastique. D'octobre à décembre 2024, 2 jeunes ont bénéficié d'une inclusion en EPS.

De plus, au fil de l'année, un partenariat avec le dispositif Ulis accueilli au sein du collège a perduré. Sur l'ensemble de l'année nous avons partagé des temps conviviaux autour de pot de départ, un atelier jeu de société, 2 sorties pour observer la nature avec des intervenants extérieurs sans oublier deux demi-journées d'inclusion avec le dispositif Ulis au gîte des Besnières.

4. Partenariat

Le collège nous a permis de participer aux exercices de PPMS avec l'ensemble des collégiens. Nous avons également pu bénéficier de l'intervention de prévention de la SNCF avec une classe de 5ème et reçu une sensibilisation à l'utilisation des réseaux sociaux animée par une représentante de l'établissement et deux élèves de 4ème.

Depuis la rentrée de septembre 2024, les élèves bénéficient, une semaine sur deux, d'un atelier musical animé par le professeur de musique du collège.

Le premier partenaire de l'UEE est le collège, mais d'autres partenaires ont pu intervenir en fonction de nos projets.

Ainsi nous avons pu travailler avec le comité départemental du tennis de table venu enseigner la pratique de ce sport toutes les semaines de janvier à juin 2024. Nous avons également eu l'intervention d'une association d'handisport (comité handisport des Yvelines) venu nous faire découvrir le sport dans le cadre du handicap moteur, ainsi que l'intervention d'une athlète de haut niveau qui a initié les jeunes au hockey. Par ailleurs, l'IME assure l'entretien des chasubles d'EPS et des blouses de chimie grâce à l'atelier blanchisserie.

5. Transversalité

Certains projets de l'UEE ont pu se développer et prendre forme grâce à la transversalité des ateliers ayant cours à l'IME. Ainsi dans le cadre de notre danse lors de la fête des familles de juin, l'atelier meubles en carton a confectionné des chapeaux.

Les ateliers restauration et cuisine nous préparent des gâteaux nous permettant de remercier l'équipe pédagogique du collège de leur investissement auprès de nos jeunes.

La chargée d'insertion de l'IME a également réalisé une intervention auprès de la classe pour parler de l'avenir afin d'aider les jeunes à se projeter.

Depuis la rentrée de septembre 2024, un groupe parole au sein du collège pour une partie des jeunes de l'UEE est mis en place par la psychologue de l'IME une fois par mois.

Véronique DHEE, éducatrice

Bilan d'activités/ Psychomotricité 2024

L'objectif de la psychomotricité est d'offrir aux jeunes accueillis une prise en charge corporelle visant à améliorer leurs capacités psychomotrices avec une meilleure connaissance de leur corps et un meilleur contrôle, favoriser la confiance en eux, la détente et l'épanouissement. Elle peut aider également à une bonne intégration dans l'environnement tant au niveau de la relation (communication, expression verbale, émotionnelle et corporelle) que de l'adaptation dans l'espace / temps.

En 2024, la psychomotricienne est intervenue sur **un mi-temps hebdomadaire**.

Chaque semaine, elle a reçu **en individuel** 12 jeunes accueillis et à partir de septembre, 11.

Elle suit en atelier « conte » 4 jeunes accueillis, en atelier « cirque » 3 jeunes accueillis et à l'activité « piscine » 5 jeunes accueillis, la psychomotricienne suit au total 12 jeunes accueillis en groupe.

L'atelier « conte » n'a plus bénéficié de la présence de l'enseignante spécialisée à partir d'octobre 2024, celle-ci étant prise sur un temps scolaire supplémentaire.

Sur les suivis individuels, certains jeunes étaient déjà suivis en 2023 (10) et 1 a cessé son suivi du fait de son absence prolongée en courant d'année et 1 a cessé du fait de son emploi du temps devenu non compatible en novembre 2024 ; 1 a démarré un suivi régulier en septembre 2024 alors qu'il n'était qu'occasionnel jusqu'en juillet du fait des temps de réunion PP du lundi après-midi ; 2 ont intégré l'atelier « cirque » en septembre 2024.

Le groupe « Conte » s'est poursuivi avec 4 jeunes volontaires. La psychomotricienne raconte un conte, le même sur une durée séparant deux périodes de congés (soit 7 semaines environ). Ce groupe a fonctionné toute l'année 2024 à une fréquence hebdomadaire ; à la rentrée de septembre 2024, 1 nouveau participant a rejoint l'atelier car 1 jeune n'y avait plus sa place. C'est un lieu d'expression verbale et corporelle mobilisant les capacités cognitives des jeunes accueillis autour de l'écoute d'un conte, de sa compréhension et de la mémorisation pour pouvoir ensuite le jouer ; il est demandé aussi aux participants de dessiner des scènes et des personnages du conte afin de créer le « Chemin du Conte ». A la dernière séance d'une session sur un même conte ce sont les jeunes qui partent du « Chemin du Conte » pour raconter l'histoire. La dimension thérapeutique de cet atelier exclut le fait de jouer devant les autres jeunes de l'IME ce qui est signifié aux participants dès l'installation du cadre en début d'année scolaire. Le dernier trimestre de l'année scolaire, les jeunes imaginent un conte que nous jouons et dont nous créons le « Chemin du Conte » de la même manière que pour un conte traditionnel.

Une activité piscine a fonctionné durant l'année 2024 avec 5 jeunes participants et deux accompagnatrices, une éducatrice qui peut changer en fonction des disponibilités et la psychomotricienne. Ce moment permet que les jeunes inscrits se familiarisent avec l'eau dans le but de s'y sentir bien, de prendre confiance en eux, de développer leur conscience du corps et de leur donner l'envie de faire des expériences sensori-motrices qui peuvent être ludiques. Le groupe est constitué en septembre et reste le même sur une durée de 10 séances puis un nouveau groupe est constitué à la reprise des vacances jusqu'aux vacances suivantes puis un troisième jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ainsi, il y a eu 3 groupes différents suivis en 2024. Si les jeunes inscrits sont disposés à apprendre à nager c'est un plus mais ça n'est pas une exigence car certains n'ont pas les capacités psychomotrices pour apprendre. La relation à l'autre est aussi favorisée notamment le respect, la communication et l'entraide ainsi que l'inclusion dans la mesure où des jeunes collégiens sont présents sur le même créneau horaire mais pas dans le même bassin. La notion d'hygiène et l'intégration du schéma corporel sont abordés aussi dans le temps consacré à la douche puis à l'habillage.

Un atelier « cirque » encadré par la psychomotricienne avec 3 jeunes accueillis a lieu le jeudi matin de 11H10 à 12H15. Les niveaux différents des jeunes font que les activités de coordination, de jonglage, d'équilibre et d'expression corporelle « clown » sont adaptées à chacun et les jeunes inscrits profitent de l'émulation liée au groupe pour tenter des expériences qu'ils n'auraient peut-être pas tenté en individuel.

L'installation de la salle snoezelen est un projet commun à plusieurs intervenants et à plusieurs établissements ; elle permet de diversifier les outils de médiation pour les jeunes avec la possibilité d'y faire des séances inscrites sur un emploi du temps avec un projet défini. Ainsi 4 jeunes suivis ont pu bénéficier de séances Snoezelen régulières avec la psychomotricienne en 2024 car cette médiation pouvait s'inscrire dans leur projet thérapeutique.

Au cours de l'année 2024, la psychomotricienne a effectué 10 **bilans psychomoteurs** auprès de jeunes accueillis, 9 en stage d'observation ayant une perspective d'admission à l'IME et 1 jeune accueilli à la SAS qui est passé sur l'IME. **Le projet thérapeutique** mis en place auprès de chaque jeune suivi en psychomotricité découle de ce bilan en fonction des observations et de l'acceptation du suivi par le jeune. La psychomotricienne a pu participer à 2 sorties programmées sur le temps d'internat avec le bénéfice d'une relation instaurée avec les jeunes accueillis avec une dynamique différente notamment sportive avec une sortie vélo et sur le temps d'externat les jeux paralympiques.

1 réunion ACQ et 2 réunions pour la mise en place d'un parcours psychomoteur au Castel ,1 rencontre avec les psychomotriciennes du pôle en présence de l'ergothérapeute du SESSAD. La psychomotricienne a assisté à 3 réunions pédagogiques.

La psychomotricienne a invité à 2 reprises un intervenant « cirque » qui a proposé aux jeunes accueillis un atelier de jonglage et d'équilibre sur des semaines décloisonnées.

Isabelle GODET, psychomotricienne

1.6-Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2023

DUERP

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

Le DUERP a été validé en CSE en décembre 2024.

Répartition du personnel

Nombre d'ETP au 31/12/2024 : 17.05 ETP

Personnel Administratif et services généraux	5.95 ETP
1 Directeur	0.45 ETP
1 Chef de Service	1 ETP
1 Assistante de Direction	1 ETP
1 Surveillant de Nuit	1 ETP

1 Maitresse de maison	1 ETP
1 Agent de service	1 ETP
1 Agent d'entretien	0.5 ETP

Personnel Educatif	10.30 ETP
1 Educateur Technique	1 ETP
5 Educateurs Spécialisés	5 ETP
2 CESF	1.5 ETP
2 AMP	2 ETP
1 Monitrice éducatrice	0.80 ETP

Personnel Paramédical	1.80 ETP
1 Psychologue	0.5 ETP
1 Assistante Sociale	0.6 ETP
1 Psychomotricien	0.5 ETP
1 Infirmière	0 ETP
1 Psychothérapeute	0.20 ETP

Mouvement des personnels

Au 31/12/2024, l'établissement compte 21 salariés

13 salariés à temps plein et 8 salariés à temps partiel :

La répartition est de 4 salariés hommes pour 17 salariées femmes.

Les mouvements sur l'établissement sur l'année 2024 :

Départs en 2024	Recrutement en 2024
2 infirmières	1 infirmière
2 Chef de Service	1 Chef de service
1 psychologue	1 psychologue
1 ES	1 ES
1 A E S	1 A E S
1 ES chargé d'insertion	1 ES chargé d'insertion
	1 M E

Le taux de rotation du personnel pour l'année 2024 est de : 52 %

(8 départs+7 arrivées) : $2 : 21$ effectifs global = 52 %

Le taux de rotation est important compte-tenu du nombre important de recrutement qui ont eu lieu sur l'année 2024 dans le cadre de l'extension AMI.

Absentéisme du personnel en nombre de jours

Absentéisme du personnel en taux	2021	2022	2023	2024
Taux d'ETP vacants au 31/12 (ANAP)	11,11 %	11,11%	11,11 %	28.21%
Taux d'absentéisme ANAP	23,09%	16,33 %	26,71%	%
Pour Maladie ordinaire/de courte durée	0.2 %	2.46 %	1.26 %	6.04%
Pour maladie de moyenne durée	3.10 %	0.80 %	0.76 %	21.58%
Pour maladie de longue durée	11.82%	6.25 %	3.33 %	51.97%
Pour maternité/paternité	1.45 %	1.09 %	0 %	0%
Pour AT/MP	6.39 %	0.22 %	0 %	12.06%
Pour congés spéciaux	0.13 %	0.99 %	0.12 %	8.35%
Pour congé parental	- 0	2.36 %	0%	0%

La base de référence est fixée à 4210 **jours**, soit 20 professionnels X 210 jours de présence annuelle

Arrêts de moins de 8 jours	Les arrêts de courte durée concernent 13 arrêts pour un total de 26 jours pour 10 salariés
Arrêts de durée moyenne (de 8 à 15 jours)	Les arrêts de moyenne durée concernent 2 arrêts pour un total de 17 jours pour 2 salariés.
Arrêts de durée moyenne (de 15 à 30 jours)	Les arrêts de moyenne durée concernent 3 arrêts pour un total de 76 jours pour 3 salariés.
Arrêts pour maladie longue durée (plus de 30 jours)	Les arrêts de longue durée concernent 03 salariés sur 21 : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 arrêt de 45 jours ▪ 1 arrêt de 43 jours ▪ 1 arrêt de 44 jours ▪ 1 arrêt de 31 jours ▪ 1 arrêt de 61 jours Soit un Total de 224 jours
Arrêt pour accident du travail	L'absence pour accident de travail concerne 2 arrêts pour un total de 52 jours pour 1 salarié.
Congé parental d'éducation	Une salariée a pris un congé parental d'une période de janvier 2024 à décembre 2024 (réduction du temps de travail de 0.20)
Congés spéciaux	L'absence pour congés spéciaux correspond à 36 jours pour 4 salariés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35 jours pour congés sans solde pour 3 salariés ▪ 1 jour pour Evènement Familial pour 1 salarié

Plan de formation

L'association Hestia78 est adhérente à OPCO SANTE, l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale, secteur privé à but non lucratif.

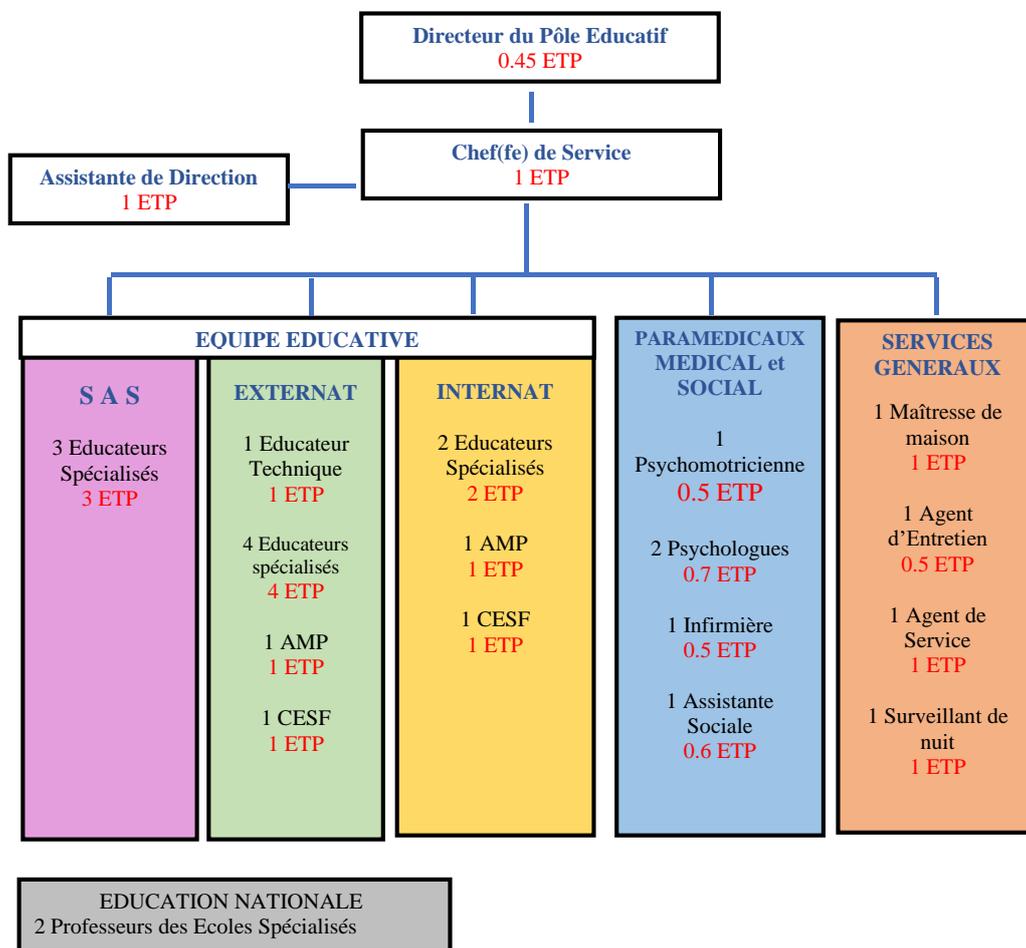
Dans ce cadre, l'association Hestia 78 verse à cet OPCO ses cotisations au titre du plan de formation à hauteur de 2.3 % de sa masse salariale brute.

Nom de la formation	Nombre de salariés formés	Fonctions occupées par les salariés formés	Nombre de jours de formation
Formation animer un groupe de paroles	1	Psychologue	4
Sauveteurs Secouristes du Travail Initial	4	Surveillant de nuit Educatrice Spécialisée AES Educatrice Technique	2
Sauveteurs Secouristes du Travail Approfondi	2	Educatrice Spécialisée AES	1
Habilitation Electrique	3	1 Veilleur de nuit 2 Educateurs Spécialisés	2
Extincteurs	10	1 CESF 4 Educateurs Spécialisés 1 AMP 1 Maitresse de maison 1 assistante de direction 1 Surveillant de nuit 1 Agent de service	0.5
Analyse des pratiques		Ensemble de l'équipe éducative + psychologue + stagiaire	3
AGEVAL		Ensemble de l'équipe éducative + psychologue + stagiaire	
IMAGO DUI	5	Assistante de direction Chef de Service Infirmière Psychologue Educatrice Chargé d'insertion	1.5
Geste et posture	1	1 Assistante de direction	1
Démarche d'amélioration continue de la qualité au travers de l'utilisation du logiciel qualité	2	Infirmière Stagiaire rémunérée	1
Technique de Contention non violente	6	1 AES 3 Educatrices spécialisées 1 CESF 1 Infirmière	3

Tuteur d'Apprentissage	1	Educatrice spécialisée	1
VARS	2	AES CESF	2
EPI	3	Educatrice spécialisée Psychologue ES Coordinatrice	0.5
La Fonction de coordination et animation dans une équipe	1	Educatrice spécialisée coordinatrice	5

Changement d'organigramme

Avec l'extension du projet AMI, l'organigramme a été modifié comme suit :



Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs

compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

La prochaine enquête QVCT aura lieu en 2025.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi.
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction.
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement.

Réunions institutionnelles est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein de l'IME le Moulin se sont tenues 3 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité :

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes :
 Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre
 Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs
 La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés.
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Réunion Analyse des Pratiques Groupe de travail ACQ Remplacement du parc informatique à 100% Achat de fauteuil ergonomique, de rehausseur ordinateur, réhausse pieds

Déploiement de système d'information AGEVAL

AGEVAL, logiciel de suivi de l'Amélioration Continue de la Qualité de l'établissement, est bien investi lors des groupes de travail liés à l'ACQ.

La programmation ACQ 2024 au sein de l'IME a été tenue, toutes les procédures et groupes de travail liés à la révision des documents liés à la loi 2002.2 prévues au programme 2024 en 2025 ont été finalisés et incrémenter dans AGEVAL

Procédures travaillées dans le cadre de l'ACQ

Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
<p>Procédure achat, Procédure « suivi des véhicules », Procédure grille évaluation atelier professionnel, La procédure HACCP, La procédure projet d'activité sérafin compatible.</p>	<p>La procédure salle d'apaisement, La procédure de gestion des situations complexes, Procédure protocole Snoezelen, Procédure protocole salle d'intimité, Procédure gestion des caisses Atelier, Procédure Surveillant de nuit, Procédure accompagnement décès.</p>	<p>Procédure gestion des caisses Atelier, Procédure salle d'apaisement, Procédure protocole Snoezelen, Procédure SNQ Procédure des situations complexes Procédure accompagnement décès.</p>	<p>Les procédures :</p> <p>Procédure FALC Outils Réglementaires- La procédure salle d'apaisement ; La procédure de gestion des situations complexes ; Procédure protocole Snoezelen Procédure protocole salle d'intimité Procédure organisation des séjours</p> <p>FLYER de présentation LE CASTEL + CARTON invitation Portes Ouvertes Questionnaire de satisfaction jeunes et parents</p>

Les outils de la Loi 2002-2

Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
<p>Projet d'établissement, Auto-évaluation critères impératifs, Auto-évaluation critères impératifs CVS.</p>	<p>Contrat de séjour, Evaluation externe possible selon décision de la tutelle, FALC Ethique et bienveillance, FALC Projet d'établissement.</p>	<p>Contrat de séjour, Evaluation externe possible selon décision de la tutelle, FALC Ethique et bienveillance, FALC Projet d'établissement.</p>	<p>MAJ du projet d'établissement Règlement de fonctionnement</p>

Déploiement du DUI

Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
Déploiement IMAGO	Déploiement IMAGO	Déploiement IMAGO	Déploiement IMAGO

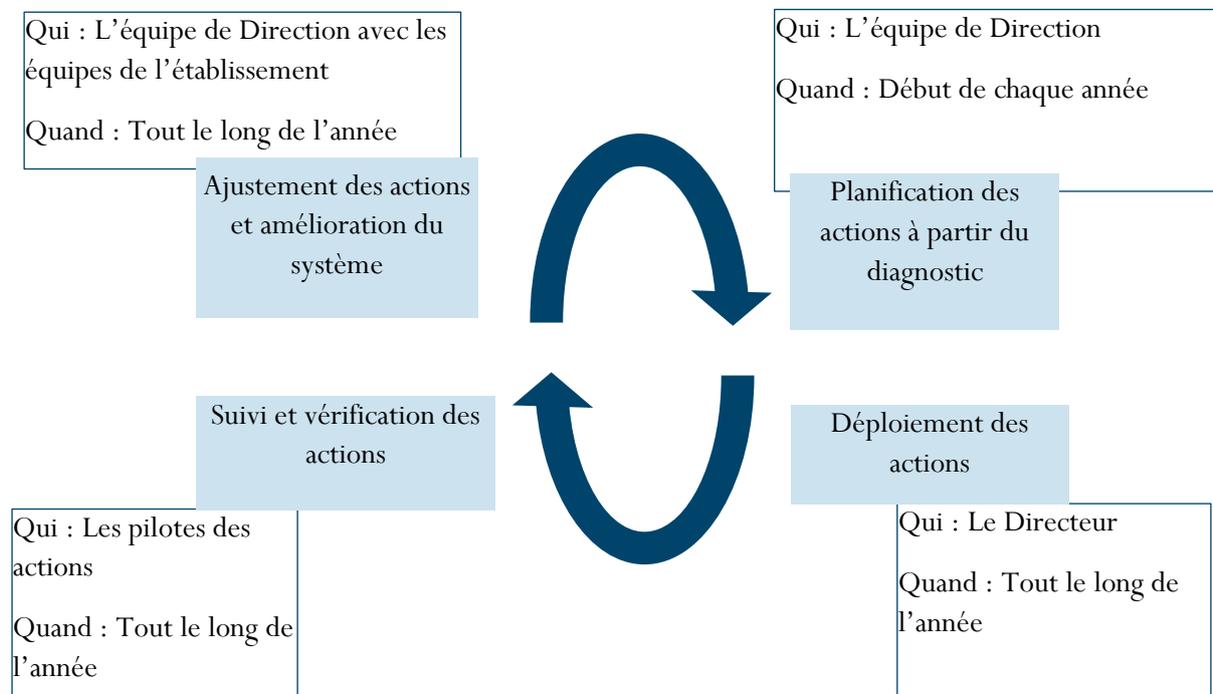
Instance d'organisation	Type d'instance	COFIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	12

Modalité d'implication de la direction à la qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	0

Modalité d'implication des professionnels à la qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an	34	38	4

Modalité d'implication des jeunes et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	1 séance pour 3 jeunes pour 2 réunions d'ACQ	28	3

Modalités de fonctionnement



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Sabine JOLY Corinne CHERVIN	27 – 28 septembre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.



Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants 2024

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>14 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • FALC Projet d'établissement Le Castel • Procédure d'admission • Règlement de fonctionnement SESSAD • Procédure d'orientation • Procédure suivi et entretien des véhicules • Procédure comptabilisation de l'activité du SESSAD • Procédure HACCP • Procédure gestion des caisses • Procédure achat • Procédure d'orientation • Procédure harcèlement et cyberharcèlement • Règlement de fonctionnement Le Moulin • Règlement de fonctionnement Le Castel • Procédure risque d'isolement 	

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations



Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités / plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	0
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	0

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	25 juillet 2023	0
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	/	0
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	0
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	13 novembre 2023	0

Politique qualité et gestion des risques

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issue de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport d'activité témoigne de l'engagement continu de l'IME Le Moulin envers les jeunes et de son implication dans l'accompagnement personnalisé et adapté à chaque individu. Les collaborations fructueuses avec les familles et les partenaires, ainsi que les familles et les professionnels de l'IME, ainsi que les initiatives mises en œuvre pour favoriser l'autonomie et l'inclusion sociale, illustrent notre détermination à œuvrer pour le bien de chacun. L'équipe est déterminée à poursuivre ses efforts pour offrir des services de qualité, répondant aux besoins évolutifs de nos usagers et contribuant à leur épanouissement et à leur pleine participation à la société.

Le cabinet Convenance Consult a ponctué en décembre 2023 son évaluation HAS au sein de l'IME Le Moulin par la note de 18,67/20. Cette note reflète la dynamique de réflexion et d'accompagnement des enfants par l'équipe pluridisciplinaire en démontrant par ailleurs la dynamique déjà à l'œuvre de la transformation de l'offre des IME.

➤ **Extension de places :**

Projet inclusif 2030 :

Fort de son évaluation externe, le pôle enfance regroupant l'IME Le Castel, l'IME Le Moulin et le Sessad La Courte Echelle ont proposés en date du 7 janvier 2024 cinq projets d'extension :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle
- 6 places autisme à l'IME Le Moulin
- 20 places équipe mobile situations complexes (40 places en file active)
- 20 places d'accueil périscolaire (16H00/19H00 LMJV + 13H30/19H00 le mercredi) + accueil de répit (6 enfants DIH +31 enfants et jeunes des IME)

Le pôle enfance a été retenu pour les trois extensions :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle

L'IME Le Moulin a obtenu une autorisation d'extension de 6 places pour enfants TSA.

Les admissions ont débuté dès le mois de juin 2024 et se sont échelonnées jusqu'en janvier 2025 pour la dernière admission.

L'ouverture des places TSA a permis de répondre aux besoins du territoire.

➤ **Demande d'admission :**

La procédure d'admission de l'établissement est rattachée à l'utilisation et la prise en compte de via-trajectoire. Ainsi la liste d'attente est considérée par ordre chronologique, par ordre de priorisation ainsi que par ordre de signature de PAG.

Nous notons des transmissions de demandes d'admissions pour des jeunes de plus en plus jeunes ainsi que pour des situations plus complexes (TED, TSA).

Les demandes d'admissions en cours interrogent sur la pérennité des ateliers préprofessionnels car ces demandes d'admission sont moins fréquentes.

Si cette tendance se confirmait, il serait nécessaire d'envisager une refonte du projet d'établissement ainsi que de son organisation.

La liste d'attente est toujours extrêmement importante avec plus de 60 enfants en attente de place en établissement.

L'attente de place en hébergement est toujours la difficulté majeure sur le département occasionnant un taux d'activité très élevé auprès des jeunes accueillis dans le cadre de l'amendement CRETON.

Le Dispositif d'orientation permanent avec la mise en œuvre du système de priorisation ainsi que la signature de PAG permet de répondre à des situations d'enfants en risque de rupture de parcours ou bien de trouver une place pour un enfant en attente de place.

Cependant le système de DOP n'étant pas à l'identique au sein du secteur adulte, les jeunes adultes de l'IME patientent à défaut de place au sein de l'établissement qu'une place se libère dans le secteur adulte.

➤ **Dynamique plateforme préprofessionnelle :**

Depuis 2021, Le pôle éducatif a mis en place une plateforme préprofessionnelle entre l'IME Le Moulin et l'IME Le Castel. Cette plateforme concerne les ateliers blanchisserie, buanderie, cuisine, entretien des locaux, self-service, espace vert. Le bilan de ces 2 années est positif, et a donc perduré en 2023 comme en 2024.

La mise en place de la plateforme continue d'apporter de la mobilité aux professionnels et un sens au projet professionnel tourné vers l'inclusion. Pour les jeunes, elle permet un élargissement des offres d'ateliers réparti sur les deux IME. Cela offre également un outil de travail pour l'autonomie dans les transports, pour une aide à la sortie de la zone de confort d'accueil dans un même établissement (depuis plusieurs années pour certains jeunes). La transversalité entre les deux établissements est en tout point positive et tant à s'élargir grâce aux partenaires et offres de stages. Il s'est élargi au Sessad La Courte Echelle en 2023. Il est un lieu inclusif pour les jeunes de l'atelier entretien des locaux par exemple.

Point RH :

➤ **Poste médicaux et paramédicaux en tension :**

Les établissements du pôle enfance sont dépourvus des postes de médecin généraliste ainsi que de médecin psychiatre depuis 4 ans. Les services sanitaires le sont tout autant et cette absence de médecin pèse sur l'accompagnement des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de troubles psychiques ainsi que troubles associés nécessitant hospitalisation et/ou des accompagnement pluri partenarial.

Cependant l'obtention des projets AMI a permis de finaliser des recrutements à temps partiel d'une psychologue en complément d'un autre temps partiel sur un IME du pôle enfance.

➤ **Postes éducatifs en tension :**

Les établissements du pôle enfance éprouvent de plus en plus de difficulté à recruter des professionnels qualifiés pour des remplacements moyenne et longue durée.

➤ **Postes de chefs de service en tension :**

L'année 2023 a été particulièrement en tension pour les équipes qui ont dû faire face à l'absence : du chef de service du poste mutualisé Sessad/Le Castel absent 9 mois ; du chef de service de l'IME Le Moulin absente 3 mois ; du chef de service de l'IME Le Castel absent 2 mois.

Le directeur du pôle enfance remplaçant tour à tour ou cumulativement les chefs de service sur les postes respectifs. Ces absences ont eu un impact sur l'accompagnement des projets des jeunes, le travail avec les familles ainsi que dans la préparation de l'évaluation HAS.

L'année 2024 aura connu successivement 3 chefs de service.

Le chef de service en arrêt maladie depuis plus d'un an a quitté ses fonctions en juin 2024.

Un recrutement a été effectué en juillet. Cependant le chef de service a souhaité donner une autre orientation à sa carrière et a quitté ses fonctions en octobre.

Un nouveau recrutement a été effectué en décembre 2024.

➤ **Répit/CRL :**

L'organisation du répit au fil des années a permis de structurer au niveau du pôle enfance une expertise reconnue par les partenaires et les autorités de tutelles. On soulignera les efforts consentis par l'association pour la valorisation de ces temps de travail supplémentaires au 210 jours d'ouvertures pour permettre l'investissement des professionnels des établissements du pôle enfance. La professionnalisation des équipes qui en découlent offre un accompagnement de qualité auprès des enfants/adolescents issus du DIH ainsi que les jeunes des établissements dans le cadre de l'aide et répit aux aidants.

➤ **Séjour et impact :**

La période de covid a mis en exergue les difficultés de recrutement tant les exigences de travail au sein des établissements médicaux sociaux sont prégnantes (obligation du Pass sanitaire, obligation du Pass vaccinal, obligation de protocole sanitaire...) ainsi que les contraintes qui s'y affèrent ne permettent pas toujours l'accompagnement nécessaire auprès des enfants et jeunes accueillis.

Les professionnels des établissements n'ont pas reçu la reconnaissance professionnelle du gouvernement et de la tutelle à la hauteur de leur engagement durant cette longue période de pandémie. Bien plus ils ont été oubliés par le Séjour.

De manière générale l'ensemble des établissements sont confrontés à des difficultés de recrutement pour les remplacements de leurs salariés absents pour raisons médicales (courte, moyenne et/ou longue durée). Les établissements ayant un internat redoublent de difficultés pour parvenir à un recrutement stable dont les jeunes ont besoin pour leur épanouissement.

Les annonces gouvernementales qui ne sont pas suivies d'engagement pour le règlement du Séjour maintiennent sous tension des professionnels en manque de reconnaissance salariale de leur métier et compensant ainsi le manque de reconnaissance salariale du point conventionnel qui n'a augmenté que de 10 centimes en 20 ans à contrario du SMIC qui a vu une augmentation de plus de 45% sur la même période.

La révision de la convention 66 annoncée depuis plus de 20 ans tarde à aboutir.

Si nous nous réjouissons de l'obtention de la prime Laforcade pour tous, il n'en reste pas moins que l'absence d'augmentation du point à minima sur le cout de la vie accentue les difficultés financières des professionnels en poste et accentue la désertification des vocations dans les écoles ayant pour conséquence l'appauvrissement des recrutements au sein des ESMS.

➤ **CNR :**

L'établissement a formulé des demandes de CNR en aout 2024 auxquelles l'ARS n'a pas répondu favorablement en décembre 2024 privilégiant une subvention permettant l'aboutissement du projet d'extension et de réhabilitation de l'IME Le Castel.

➤ **Perspectives :**

Le projet de transformation de l'offre en plateforme coordonnées est toujours une volonté de transformation du pôle enfance pour la fluidité des parcours des enfants et jeunes au sein des établissements. Des réunions doivent avoir lieu avec les organismes gestionnaires pour poser le cadrage de l'échéance ainsi que l'organisation souhaitée et permettre ainsi la réflexion sur les établissements du pôle éducatif et en particulier à l'IME Le Castel.

Thierry PASSARD
Directeur du Pôle éducatif

1-RAPPORT D'ACTIVITE DE L'IME LE CASTEL (FINESS 780690087)

8 rue de l'Eglise 78125 GAZERAN

Directeur : Thierry PASSARD

Fiche d'identifié de l'IME Le Castel

IME Le Castel situé au 8, rue de l'Eglise 78125 Gazeran

- Association créée en 1963, l'I.M.E. le Castel a été le premier établissement qui a ouvert ses portes en 1964.
- L'I.M.E. est rattaché à la Convention Collective de Mars 66.
- Depuis le 20 août 2015 nous recevions 62 jeunes de 5 à 20 ans ;
- Depuis le 1^{er} septembre 2024, l'extension AMI permet d'accueillir désormais 72 jeunes dans l'agrément.
- Nombre de professionnels : 44 personnes établissements et 4 enseignants éducation nationale détachés au sein de l'établissement.

Autorisation

- Arrêté du 17 janvier 2017
- FINESS : 78 069 008 7 / Code fonctionnement : 16 / Code statut : 60
- Nombre de jours d'ouverture : 210 jours
- 72 enfants de 5 à 20 ans.

1.2-Valeurs et références

Les missions principales de l'IME sont de répondre au plus près aux besoins repérés des enfants et adolescents. Les équipes proposent les réponses les plus en adéquation avec les besoins repérés pour chaque situation. Un suivi global pluridisciplinaire est assuré après évaluation des besoins, des potentiels et des capacités. Il s'agit d'accompagner les enfants dans leurs singularités et dans leurs individualités.

L'objectif principal des accompagnements est d'amener les enfants et jeunes à pouvoir progresser dans un environnement propice à l'épanouissement qui favorisera l'expression de leurs émotions, de leurs choix, en leur permettant de trouver sa place dans un groupe, dans la société.

Il s'agit alors d'encourager et de soutenir les enfants et jeunes accueillis à l'IME à s'inscrire dans un collectif dans les apprentissages scolaires, éducatifs, thérapeutiques et social.

Le travail avec la famille conduit à une relation de confiance pour une dynamique de co-construction du projet de vie de l'enfant et/ou du jeune.

L'établissement s'inscrit également dans le dispositif d'orientation permanent. Il participe à l'accueil d'enfants en situation de projet d'accompagnement global issus du DIH.

L'établissement s'inscrit également dans le soutien aux aidants. Il a été à l'initiative sur le département de la mise place d'accueil de répit.

L'établissement s'inscrit dans la démarche inclusive tant par le scolaire, le professionnel que par le loisir.

1.3-Faits marquants de l'année

Des moments festifs

- Six journées aux jeux paralympiques ont été organisées sur le pôle éducatif mixant les enfants et jeunes des trois établissements. Ainsi des jeunes ont pu passer une journée pour de l'équitation, du judo, du tennis de table, du tennis.
- Sur invitation de monsieur le Président du Sénat, une journée a été organisée au Sénat lors du passage de la Flamme Olympique dans les jardins du Luxembourg.
- Après plusieurs tentatives infructueuses le pôle éducatif a organisé une « festiade » à l'intention des professionnels de chacun des établissements. Cette première était une vraie réussite puisqu'elle a réuni la moitié de l'effectif salarié global du pôle.

Un projet d'extension

L'IME Le Moulin a déposé début janvier 2024 un projet d'extension de 6 places pour l'accueil d'enfants TSA. Des travaux pour l'accueil de ces enfants ainsi que des recrutements ont eu lieu au cours de l'été 2024.

Fluidité de parcours entre les établissements du pôle enfance

Dans la perspective d'une future plateforme enfance répondant aux demandes de fluidité de parcours des enfants et jeunes accompagnés, le pôle éducatif privilégie les admissions en interne inter-établissement pour éviter toutes ruptures de parcours. Ainsi des passages ont eu lieu entre le Sessad la courte échelle et l'Ime le castel ainsi qu'entre l'Ime le moulin et l'Ime le castel.

ACQ et dynamique participative des professionnels

La dynamique participative d'amélioration continue de la qualité s'ancre dans les pratiques pour la mise en forme de procédure interne de fonctionnement et/ou la révision des outils réglementaires ainsi que la mise en FALC.

Trente-huit réunions groupe de travail ACQ et 12 Copils qualité ont eu lieu sur l'année 2024 impliquant chacun des professionnels des trois établissements enfance.

DUI et dynamique de projet personnalisé

La mise en œuvre du DUI durant l'année 2022 et sa montée en charge sur l'année 2023 voit son utilisation de plus en plus à l'œuvre sur les établissements.

Ainsi les données administratives, le parcours du jeune, le planning d'activité, le projet personnalisé sont à l'œuvre au sein de l'établissement.

Partenariats

- Médiation animale : Les activités autour de l'animal jouent un rôle essentiel à l'IME, servant de support éducatif pour les professionnels. Le partenariat avec "Atout Pattes", initié en 2022, a été reconduit en septembre 2023, permettant désormais à deux groupes de profiter de cette prestation.
- Partenariats 2024 reconduits :
 - Tennis de table : Une activité toujours proposée.
 - Yoga : Une activité également maintenue pour les jeunes.

Nouveaux partenariats mis en place en 2024

- Rêve d'orchestre : Un projet musical pour Essor, avec pour objectif de créer un petit spectacle annuel. Une intervenante anime des ateliers chaque vendredi après-midi depuis septembre.
- La SAS et la Bergerie : Partenariat lancé le mardi après-midi.
- Ferme pédagogique Omini (Mittainville) : Activités organisées un lundi après-midi sur deux.
- Mobil Sport - Cirque : Interventions pour SEES et Essor chaque mercredi matin.
- Équithérapie : Séances proposées le jeudi matin en partenariat avec un haras situé dans le 91 (le Haras de Porati).

Ces initiatives enrichissent les offres proposées aux jeunes, renforçant les approches éducatives et inclusives de l'IME.

Actualités de l'établissement

Projet inclusif 2030 : Le pôle enfance regroupant l'IME Le Castel, l'IME Le Moulin et le Sessad La Courte Echelle ont proposés en date du 07 janvier 2024 cinq projets d'extension :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle
- 6 places autisme à l'IME Le Moulin
- 20 places équipe mobile situations complexes (40 places en file active)
- 20 places d'accueil périscolaire (16h/19h LMJV + 13h30/19h00 le mercredi) + accueil de répit (6 enfants DIH + 31 enfants et jeunes des IME)

L'A.M. I : Appel à Manifestation d'Intérêt, pourquoi ?

Les projets des établissements, proposant l'ensemble des modalités d'accueil prévues par l'AMI, ont été actualisés en 2022. L'ensemble de ces projets prévoit des extensions de places afin d'offrir de nouvelles solutions aux personnes accompagnées, ainsi qu'une plus grande souplesse dans l'accompagnement (accueil à temps complet, accueil séquentiel, accueil temporel ou permanent).

Le pôle éducatif d'HESTIA78 est un acteur important du territoire sud Yvelines et partenaire reconnu tant vis-à-vis des familles que vis-à-vis des enfants et adolescents que nous accueillons. Les établissements du territoire Terre Yvelines ont acquis un savoir-faire reconnu dans l'accompagnement des enfants présentant des troubles du spectre autistique. Par ailleurs, en tenant compte des listes d'attentes via Trajectoire et du diagnostic territorial sur lequel se fonde l'AMI, il nous semble opportun de proposer des créations de places selon les besoins identifiés.

Ces projets sont toujours présentés lors des réunions familles de rentrée (septembre) ainsi que fin d'année (juin). Ces projets porteurs d'espoir pour l'ensemble des familles en attente de place pour leur enfant sont également parlés lors des portes ouvertes qui ont lieu chaque année au sein des établissements.

Ce nouvel investissement a été présenté lors de la réunion famille du 16 décembre 2023 et reçu un accueil très favorable. Ce projet a également été présenté lors de la réunion CVS du 16 décembre 2023.

Les professionnels sont associés aux différents travaux d'amélioration continue de la qualité. Ils sont également associés au projet d'extension et d'adaptation de l'offre médico-sociale aux besoins repérés.

La dynamique participative est instaurée au sein de l'établissement (programmation de l'amélioration continue de la qualité, l'écriture du projet d'établissement...). Il en est de même pour les travaux de réflexion et d'écriture du projet d'extension proposé pour l'IME Le Castel. Ainsi les professionnels sont également associés aux travaux de réflexion et d'adaptation de l'offre médico-sociale sur ce projet d'extension de 10 places au sein de l'IME Le Castel.

Notre démarche s'aligne avec la vision de l'ARS Île-de-France en matière d'inconditionnalité de l'accompagnement, favorisant un accès universel au droit citoyen. En collaboration avec les conseils départementaux et les rectorats franciliens, nous participons activement à la concrétisation de cette vision à travers notre proposition d'extension de places au sein de l'IME Le Castel, démontrant ainsi notre engagement envers le développement et la transformation de l'offre médico-sociale pour les personnes en situation de handicap et leurs familles dans la région.

Le projet vise donc à créer les places suivantes :

10 places en IME semi-internat TSA à l'IME Le Castel.

Actuellement, La Section d'Accueil Spécialisée dispose d'un agrément pour l'accueil de 14 enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 3 à 20 ans (voire plus dans le cadre de l'amendement Creton) présentant un trouble du spectre autistique et une déficience intellectuelle avec troubles associés (épilepsie, syndromes génétiques, ...).

Une extension de 10 places pour des enfants/adolescents avec troubles TSA.

Portant ainsi l'agrément de l'IME Le Castel de 62 à 72 places.

Le projet d'extension répond à l'augmentation du taux d'équipement global du département des Yvelines inférieur à la moyenne nationale.

Le projet d'extension participe à répondre aux demandes en attente d'admission en IME (652 dont pour 310 d'entre eux il s'agit d'une situation prioritaire -sans solution et/ou en risque de rupture).

Ce projet d'extension répond précisément aux 56 enfants en attente de place sur le territoire de terre d'Yvelines. Adossé au projet d'extension proposé par l'IME Le Castel (10 places) ainsi qu'au projet d'extension du Sessad (20 places), le pôle éducatif s'engage fortement au soutien des familles dans le désarroi de l'attente qu'ils vivent depuis de nombreuses années.

Ce projet d'extension répond également de manière spécifique aux attentes de places en IME pour les enfants et adolescents TSA qui représentent 42 % des demandes d'admission cible en IME.

Organisation et mise en place de l'extension :

Pour les nouvelles admissions l'IME s'appuiera sur les orientations identifiées comme prioritaire sur Via Trajectoire. L'assistante sociale prendra contact avec les familles et leur proposera une rencontre, en présence de la cheffe de service. Cette rencontre aura pour objectif d'évaluer le besoin de l'enfant et d'identifier la prise en charge la plus adaptée. Ensuite une période d'observation sera programmée afin d'évaluer les besoins de l'enfant et de construire son futur emploi du temps.

Les critères qui définissent l'entrée des dossiers dans la file active sont : le secteur géographique, l'âge selon le projet engagé par le jeune et les ressources de l'établissement mobilisables au regard du projet du jeune. L'IME répond déjà régulièrement à l'accueil d'enfants et adolescents issus du DIH en s'engageant dans un Projet d'accompagnement global (PAG), cet accueil pourra se développer en lien avec l'extension.

Notre souhait est d'intervenir précocement dans le parcours de l'enfant atteint d'autisme. En effet une étude menée par l'institut Imagine et de l'hôpital Necker-Enfants malades viennent d'apporter une nouvelle preuve du lien entre plasticité cérébrale et de meilleures capacités sociales chez les enfants atteints de troubles du spectre autistiques. Leurs observations ont mis en avant un lien direct entre une plus grande capacité des enfants TSA à percevoir le regard et le nombre de fibres cérébrales dans une zone du cerveau liée au processus sociaux. Cette corrélation suggère ainsi l'existence d'un mécanisme cérébral compensatoire chez les enfants avec TSA : un lien existe entre l'apprentissage des capacités sociales et la plasticité du cerveau. Ces capacités sociales seraient plutôt acquises et développées, moins spontanément que chez les enfants neurotypiques. Cette étude renforce l'importance d'une intervention précoce chez les enfants avec autisme au moment où la plasticité cérébrale est maximale.

L'IME pourra proposer l'ouverture de deux groupes supplémentaires regroupés par tranche d'âge similaires ainsi que par compétences. Chacun des espaces sera adapté au public accueilli. Des professionnels seront recrutés pour répondre aux besoins d'accompagnement des enfants admis. Les nouveaux professionnels seront soutenus par les équipes existantes pour repérer les besoins des enfants accueillis et pour adapter l'accompagnement proposé.

Pour accompagner les nouveaux enfants admis, l'IME aura besoin d'un encadrement de 5 professionnels éducatifs pour 10 jeunes (un pour deux jeunes) Le ratio d'accompagnement est nécessaire pour le développement des prérequis chez les enfants qui ne sont pas habitués à la collectivité et qui n'ont pas les compétences nécessaires pour s'inscrire dans une dynamique de groupe. Au début, la prise en charge nécessitera probablement un accompagnement individuel au sein des groupes.

Les recrutements effectués pour L'A.M. I :

L'établissement a effectué sur 2024 de mai à juillet, le recrutement de nouveaux professionnels pour compléter l'équipe actuelle :

- Educateurs spécialisés (4,5 ETP) : Référent de l'accueil des enfants ils mettent en œuvre le projet pluridisciplinaire (éducatif, paramédical, médical et scolaire) de l'enfant en étroite collaboration avec les parents.
- Psychomotricien (0,50ETP) : Il/Elle offrira un espace thérapeutique en utilisant le corps comme médiateur.
- Psychologue (0,50 ETP) : La psychologue sera rattachée aux dix situations nouvelles et exercera comme l'indique les RBPP une mission de coordinatrice de projet auprès des enfants ainsi que de guidance parentale.

- Infirmière (0,20 ETP) : Cette extension permettra de dédier une infirmière aux plus jeunes autistes pour l'habitué aux soins. Elle est très attendue par les parents pour l'accompagnement des enfants dans le cadre du suivi médical dans les services de droits communs.
- Psychiatre (0,12 ETP) :

Réorganisation et transformation des groupes depuis l'extension du 1^{er} septembre 2024

Actuellement les jeunes de la SAS sont accueillis sur 3 groupes répartis dans deux bâtiments distincts. Chaque bâtiment dispose d'une salle d'apaisement. Les locaux pourront être adaptés pour accueillir les nouveaux enfants accueillis sans coût supplémentaire.

Un projet de réhabilitation du site a été pensé avec un bâtiment dédié aux personnes présentant un TSA. La structure du bâtiment a été étudiée pour répondre aux besoins spécifiques de ce public. Les espaces seront contenant pour chaque enfant, ne présenteront pas d'angles droits. L'ensemble des groupes accueillants des personnes présentant un TSA seront isolés phonétiquement, la lumière et les coloris choisis seront adaptés. Des aménagements sont également déjà prévus sur les locaux existants pour améliorer l'accueil des enfants au quotidien.

Le bâtiment sera construit sur une réserve foncière qui n'impactera pas les budgets dans le cadre d'une augmentation éventuelle de la capacité d'accueil des jeunes TSA.

Dans l'attente de cette construction nouvelle, les jeunes seront accueillis sur des espaces existants : l'un dans le manoir de l'IME Le Castel et l'autre dans le bâtiment en bois. Ces espaces sont déjà occupés pour l'accueil des enfants autistes au sein de l'IME Le Castel.

CPOM

L'IME Le Castel est en contrat CPOM 2020-2025.

Le CPOM est reporté d'une année jusqu'en janvier 2026.

REPIT/CRL/Inclusion par le loisir

Depuis 2020, le pôle éducatif est force de proposition pour l'organisation d'une période de répit à la suite du confinement conséquence de la crise sanitaire et ayant eu un impact très important sur le comportement des enfants, des jeunes ainsi que de leur famille.

Présente sur le territoire sud Yvelines, l'Association HESTIA78 a regroupé les trois établissements enfance en pôle éducatif.

Le projet de répit pour les familles a regroupé les trois établissements du pôle éducatif : le Sessad la Courte Echelle situé à Rambouillet, l'IME Le Moulin situé aux Essarts le Roi et l'IME Le Castel situé à Gazeran.

Cette année 2024, 4 périodes de répit ont été proposées aux familles :

➤ Du 19 au 23 Février 2024 :

19 enfants au total ont été accueillis : 7 enfants DIH et 12 enfants du pôle dont 5 enfants à l'IME du Castel, 1 du SESSAD et 6 enfants à l'IME du Moulin

➤ Du 15 au 19 avril 2024 :

27 enfants, au total ont été accueillis : 7 enfants DIH et 21 enfants inscrits du pôle, dont 7 à l'IME Le Castel, 3 du SESSAD et 6 de l'IME Le Moulin. 5 absents inscrits sur les IME au dernier moment.

➤ Du 1^{er} au 31 juillet 2024 pour les enfants DIH et du 25 au 31 juillet pour les enfants du pôle :

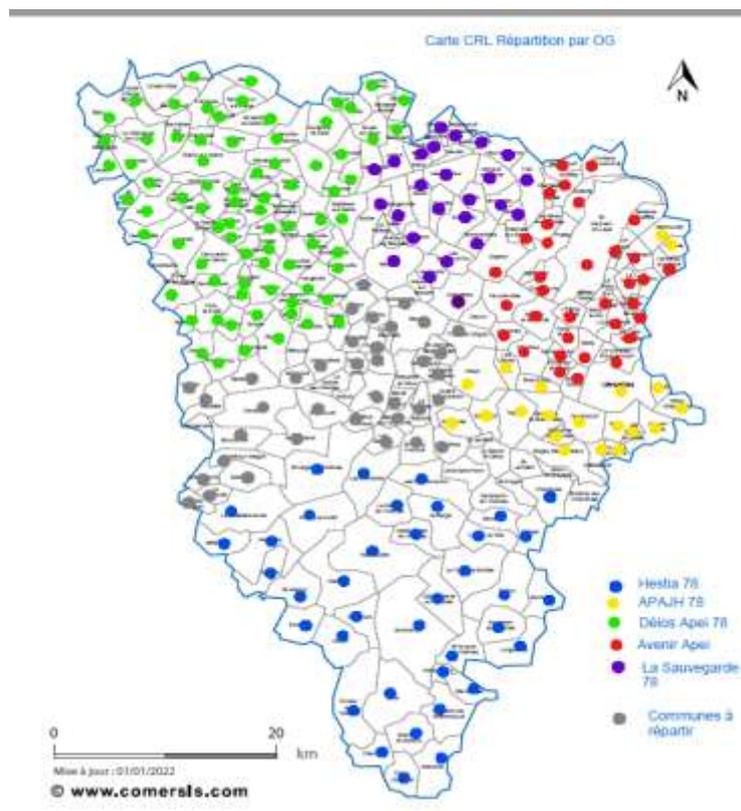
31 enfants, au total, ont été accueillis : 6 enfants DIH et 25 enfants du pôle, dont 17 à l'IME Le Castel, 3 présents sur 4 inscrits du SESSAD et 5 présents sur 8 inscrits à l'IME Le Moulin.

➤ Du 28 au 31 octobre 2024 :

29 enfants, au total, ont été accueillis : 2 enfants DIH et 27 enfants du pôle, dont 9 présents sur 15 préinscrits à l'IME Le Castel, 6 présents sur 7 préinscrits du SESSAD et 12 présents sur 15 inscrits à l'IME du Moulin.

Structuration de l'offre de répit sur le département :

L'ARS soutient le projet de répit et permet son développement pérenne. Sur le dernier trimestre 2023, cinq organismes gestionnaires se sont répartis l'offre de répit sur le territoire des Yvelines. L'objectif est de structurer l'offre de répit par le loisir sur le territoire ainsi que soutenir les centres de loisirs classiques dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.



1.4-Personnes accueillies

Activité des CVS

Le CVS est une instance de participation et de concertation au sein de nos établissements pour les personnes que nous accueillons, leurs familles et le personnel. Il est au nombre de 3 par an minimum. Son objectif est de favoriser le dialogue, la concertation et la prise de décision collective sur les questions relatives à la vie quotidienne et à l'organisation de l'établissement. Le Directeur par ce biais, garantissent la transmission des informations institutionnelles.

Trois réunions du conseil de la vie sociale se sont déroulées en 2024 :

- Samedi 16 mars 2024 : Information associatives
- Samedi 22 juin 2024 : Auto-évaluation par le CVS
- Mercredi 27 novembre 2024 : Point sur le partenariat de la Restauration collective

Nous profitons des samedis d'ouverture pour convier les parents représentants des familles et des représentants légaux. En effet, les parents travaillant la semaine, ce créneau du samedi permet de rendre leur présence et implication plus facilement.

Un rappel du fonctionnement du CVS a été rappelé lors de la réunion de rentrée avec les parents le 14 septembre 2024. Les parents élus au CVS ont pu prendre la parole pour rappeler les missions du CVS ainsi que les moyens pour les interpeller.

Analyse de l'activité

ACTIVITE 2024																
IME LE CASTEL																
Mois	janv-24	févr-24	mars-24	avr-24	mai-24	juin-24	juil-24	août-24	sept-24	oct-24	nov-24	déc-24	Totaux	AU 31/12/2024		
Nombre de jours	21	16	22	16	18	21	18	2	22	19	19	16	210	Reste à réaliser jusqu'à dec24	Cumul DEC 24	Ecart réalisé/prévisionnel 2024
Journées théoriques	1302	992	1364	992	1116	1302	1116	124	1584	1368	1368	1152	13780		13780	
Journées prévisionnelles 90% de taux d'occupation	1172	893	1228	893	1004	1172	1004	112	1426	1231	1231	1037	12402		12402	
Journées réalisées	1050	898	1304	930	1089	1297	965	126	1539	1255	1287	1091	12831		12831	429
Ecart	-122	5	76	37	85	125	-39	14	113	24	56	54	429			
Cumul Ecart	-132	-117	-40	-3	82	207	167	-112	295	319	375	429				
Taux d'occupation réel	81%	91%	96%	94%	98%	100%	86%	102%	97%	92%	94%	95%	93%			
Nombre d'enfants présents mois	68	68	69	69	69	71	75	79	81	80	80	80	80			M. Charleux inclus
Entrées/stages au cours du mois			1	1		2	4	6	2	0	1	0				
Sorties au cours du mois	1		1				2	1	1	1	0	0				
dont nb > 20 ans fin de mois	12	12	13	12	12	12	13	13	13	13	12	12				
CRETON nb jours réalisés	174	162	223	154	186	213	163	19	243	192	187	161	2077			
% NB Jrs Creton / Total jrs réalisés	16,6%	18,0%	17,1%	16,6%	17,1%	16,4%	16,9%	15,1%	15,8%	15,3%	14,5%	14,8%	16,2%			
Moyenne mensuelle du nombre d'enfants présents	50	56	59	58	61	62	53,61	63,00	69,95	66,05	67,74	68,19				

Activité des jeunes de plus de 20 ans - amendement creton

dont nb + 20 ans fin de mois	12	12	13	12	12	12	13	13	13	13	12	12	
CRETON nb jours réalisés	174	162	223	154	186	213	163	19	243	192	187	161	2077
% NB Jrs Creton / Total jrs réalisés	16,6%	18,0%	17,1%	16,6%	17,1%	16,4%	16,9%	15,1%	15,8%	15,3%	14,5%	14,8%	16,2%

Les personnes accueillies

L'IME Le Castel a un agrément d'accueil pour les enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 6 à 20 ans.

Comme pour la plupart des IME, les demandes d'orientations n'aboutissent pas.

Ainsi, un quart de l'activité est à la destination des jeunes de + de 20 ans.

L'établissement a accueilli au total 80 jeunes sur l'année 2024. L'établissement essaie de répondre aux demandes de situations complexes formulées par le DIH, le CORESP et les familles.

Au 31 décembre 2024, il y avait 80 enfants admis pour un agrément de 72 enfants.

L'établissement est inscrit dans la démarche d'orientation permanent et travaille avec le DIH et le PCPE pour l'accueil de jeunes dans le cadre d'un PAG. Début 2023, un jeune accompagné depuis 2021 le cadre d'un PAG a été admis sur la SAS. Cette admission a permis à un autre enfant de pouvoir bénéficier d'un accueil à l'IME par le biais du PCPE. 7 enfants accompagnés en PAG en juillet ont pu bénéficier d'une entrée à l'IME dans le cadre de l'extension AMI.

Admissions / Orientations

Admissions

En 2024, 17 jeunes ont été admis à l'IME :

- 8 sur la SAS de juillet à septembre 2024 ;
- 5 sur la SEES dont 1 en mars 2024, 1 en avril 2024, 1 en juillet 2024, 1 en août 2024 et 1 en novembre 2024.
- 4 sur la SIPFP dont 2 en juin 2024, 1 en juillet 2024, 1 en août 2024. 1 jeune était au SESSAD

Dans le cadre du Pôle Educatif, nous nous attachons à pouvoir traiter les situations des jeunes que nous accueillons en lien avec leurs besoins. En effet, nous nous attachons à ce que le parcours institutionnel de l'enfant, du jeune soit toujours en adéquation avec son projet personnalisé afin d'éviter toutes ruptures d'accompagnements.

Des départs de jeunes ont permis des passages d'enfants en interne d'une section à une autre, permettant des admissions de l'externe.

Grâce à la Plateforme, nous avons réalisés des transferts déjà entre les deux IME pour deux jeunes de l'IME le Castel vers l'IME le Moulin.

Cette mobilité s'est aussi réalisée pour un jeune suivi au SESSAD, pour qui un accueil pour l'IME le Castel s'est réalisé en septembre 2024.

Au 31 décembre 2024, sur la plateforme VIA TRAJECTOIRE, l'IME comptabilisait 38 enfants et jeunes en attente de place au sein d'un IME.

Comme l'année dernière, il y a peu de demande pour la section professionnelle.

La majeure partie des demandes sont pour la Section Autiste, ainsi que pour les enfants de moins de 10 ans.

Orientations

En 2024, 6 orientations ont été réalisées :

- Jeunes orientés en interne du pôle enfance, à l'IME Le Moulin (en aout 2024) ;
- Jeunes orientés en ESAT (1 jeune en janvier- 1 jeune en mars, 1 jeune en septembre et octobre 2024).

L'établissement compte 12 jeunes de plus de 20 ans en attente de place dans un établissement adulte. Cela représente 2 077 journées sur l'année 2024.

- Répartition en fonction des types de déficiences principales et associées observées

L'accueil s'organise aujourd'hui selon la répartition par groupe suivante :

- 14 enfants de 5 à 13 ans pour la Section d'Enseignement et d'Education Spécialisés (SEES)
- 21 jeunes de 14 à 20 ans pour la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle (SIPFP)

Les sections SEES et SIPFP accueillent des enfants, adolescents et jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle de degré variable. Allant d'une déficience intellectuelle légère, moyenne à lourde, pouvant présenter pour certains cas, des troubles associés.

- 20 jeunes pour le groupe ESSOR accueillant des adolescents et jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle et troubles associés se destinant à projet d'orientation en foyer de vie, Foyer d'accueil médicalisé, accueil de jour.
- 24 jeunes avec autisme âgés de 3 à 20 ans sur la Section d'Accueil Spécialisé (SAS).

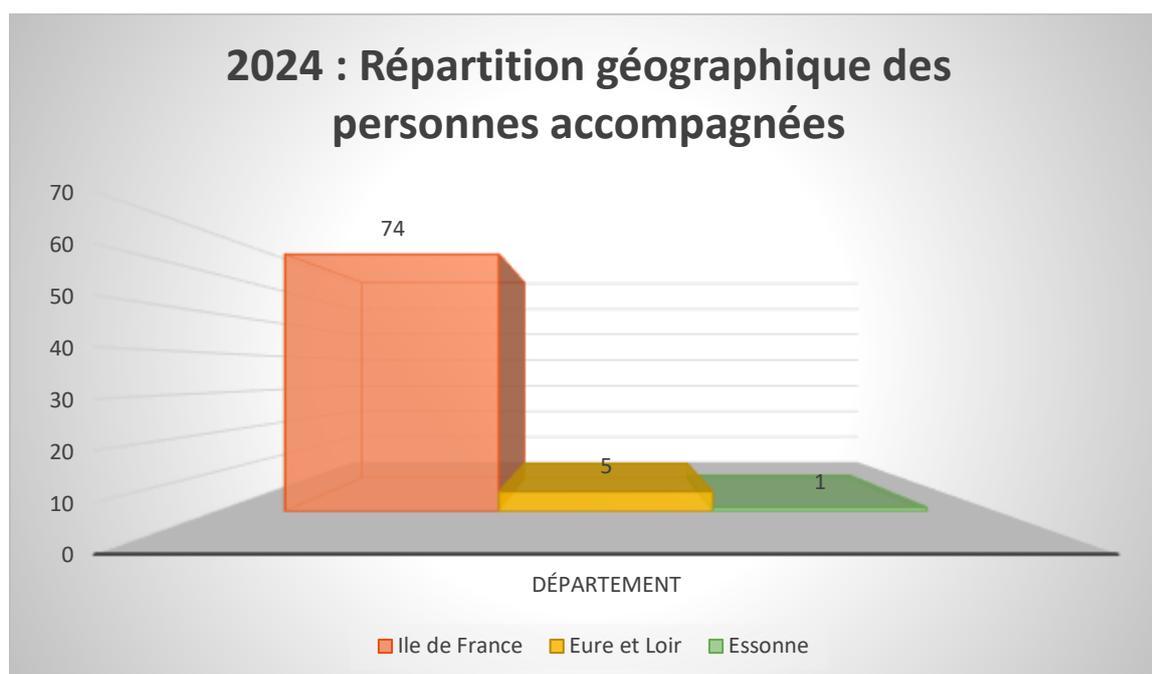
Pathologies des personnes accueillies en 2024 (ANAP)

Les différents types de déficiences sont les suivants :

Tableau des pathologies 2024 catégorisées à l'aide des critères de l'ANAP	SEES	ESSOR	SIPFP	SAS	Total
Nombre de jeunes présentant une déficience intellectuelle à titre principal	14	20	21	0	55
Nombre de jeunes présentant une déficience intellectuelle à titre associé	0	0	3	24	27

Nombre de jeunes atteintes d'autisme et autres TED à titre principal	0	0	3	23	26
Nombre de jeunes atteintes d'autisme et autres TED à titre associé	0	3	0	1	4
Nombre de jeunes présentant des troubles psychiques à titre associé	0	0	5	0	5
Nombre de jeunes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre associé	14	20	21	24	79
Nombre de jeunes présentant des déficiences visuelles à titre associé	0	0	0	1	1
Nombre de jeunes présentant des troubles psychiques à titre associé	0	0	0	0	0
Nombre de jeunes présentant des déficiences auditives à titre associé	1	2	0	0	3
Nombre de jeunes présentant des déficiences motrices à titre associé	1	0	0	0	1
Nombre de jeunes atteintes de troubles du comportement et de la communication à titre associé	14	20	4	24	62

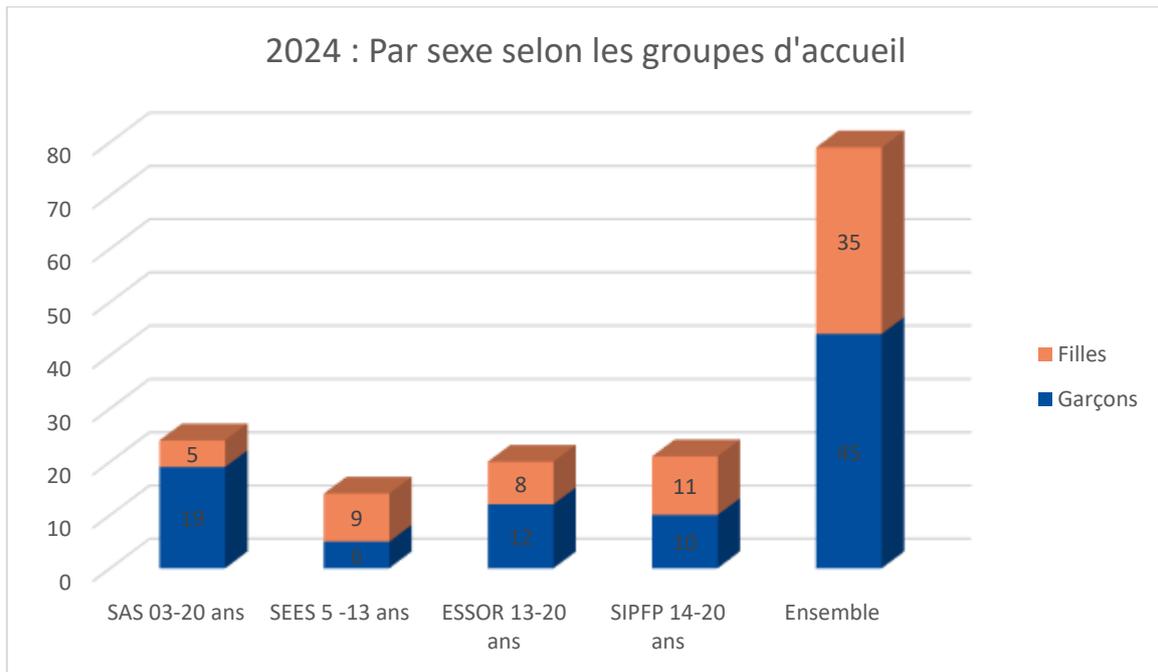
Répartition des personnes accompagnées (géographique, provenance, ...)



La quasi-totalité des jeunes accueillis à l'IME Le Castel sont du département des Yvelines.

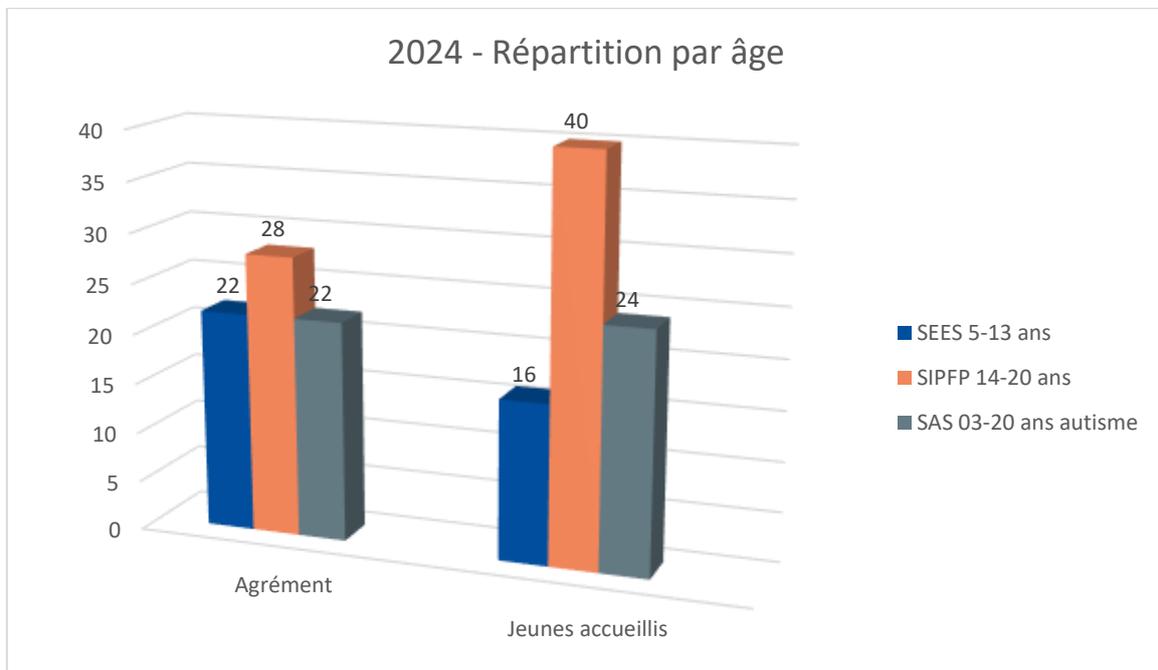
- 1 enfant dépend de l'Essonne suite à un déménagement des parents.
- 5 enfants dépendent du département d'Eure et Loir. Ce sont des situations anciennes pour 4 d'entre elles.

Répartition par sexe



- 80 enfants et jeunes accueillis durant l'année 2024.
- 35 jeunes filles et 45 jeunes hommes
- Dont 12 Jeunes adultes en aménagement Creton ont été accueillis sur l'année

Répartition par âge



Type de mesure de protection pour les personnes accueillies :

➤ Tutelle/curatelle

La référence au Code de l'Action Sociale et des Familles et le Code de la Santé Publique : Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.

Dès 18 ans, le jeune est légalement capable de tous les actes de la vie civile et ses parents ne peuvent plus agir pour son compte. Les termes de tutelle ou curatelle ont une résonance négative à nos yeux de parents et pourtant, certains jeunes, plus vulnérables, doivent être protégés d'eux-mêmes et/ou des autres. Une mesure de protection légale constitue une garantie face à des situations susceptibles de les mettre en danger.

La sauvegarde de justice peut être demandée par toute personne qui porte un intérêt à la personne en difficulté même si elle ne fait pas partie de la famille.

Dans le cas présent ce que nous avons observé à l'I.M.E. est que les parents formulent auprès des autorités une demande de protection juridique, elles demandent parfois conseil auprès de notre assistante sociale pour les démarches.

La demande doit être déposée, sur formulaire imprimé (*à retirer auprès du greffe du juge des tutelles majeures au Tribunal d'Instance*), accompagné d'un certificat médical (*mentionné page 1 - conditions d'ouverture*) et d'un extrait d'acte de naissance de la personne à protéger, auprès du procureur de la république ou auprès du juge des tutelles.

➤ Mesures d'accompagnement prévention, administratif et judiciaire

En 2024 :

- 1 couple de parents séparés accompagnés par le SAVS
- 1 parent sous tutelle aux prestations
- 1 jeunes bénéficie d'une mesure d'AEMO administrative
- 1 jeune bénéficie d'une mesure d'AEMO judiciaire

L'insertion les jeunes en milieu ordinaire et préparer leur orientation

Stage pré- professionnel en 2024 :

Nombre de stagiaire	Lieu	Atelier	Durée (en jours)
ESAT Partenaires			
1	ESAT De Saintes Mesme Fondation Mallet	Cuisine	10
2	ESAT De Trappes (IES)	Self	10
1	ESAT De Trappes (IES)	Horticulture	9
Stage Hestia78			
1	ESAT Le Chêne Hesti78	Restauration/ cuisine	10
1	ESAT Le Chêne Hesti78	Espace Vert	5
2	ESAT Le Chêne Hestia78	SELF	10

1	ESAT Le Perray en Yvelines Hestia78	Espaces verts	30
Stage en milieu ordinaire			
1	Vernouillet	PRINTERRE	5
1	Gazeran	Relais Tendresse	5
1	Rambouillet	ESAT	7

Les jeunes ont besoin de journées d'intégration. Ce dispositif n'est pas encore suffisamment déployé au sein des ESAT et ne permet pas complètement la préparation à l'embauche.

Le partenariat professionnel (milieu protégé et ordinaire) est à déployer davantage pour permettre aux jeunes d'augmenter leur chance d'une orientation travail.

Nous remarquons qu'aucun stage n'a pu avoir lieu en hébergement.

1.5-Presentation des activités menées par l'établissement en 2024

Les missions de l'IME s'organisent autour d'une interdisciplinarité éducative, pédagogique, paramédicale, thérapeutique et sociale.

Les rapports d'activités sont rédigés par section et/ou par fonction professionnelle.

Tout d'abord ci-joint un rappel de l'organisation de l'établissement :

DIRECTEUR POLE EDUCATIF : Thierry PASSARD															
Chefs de service															
Recrutement en cours - SASISEES							Jean Pierre MISSANT - Régi et Inclusion								
SASISEES							Delphine BADER - ESSOR/SIFFP								
Educative-coordinatrice : Lucie HEITZ				Educative-coordinatrice : Christiane DEVE				Educative-coordinatrice : Lucie HEITZ				Educative-coordinatrice : Christiane DEVE			
SAS				SEES				ESSOR				Professionnelle			
Section d'accueil spécialisé : 14 jeunes de 6 à 20 ans Réunion Jeudi 08h-10h				SEES- Section éducative et d'enseignement spécialisé : 14 enfants de 8 à 12 ans Réunion Jeudi 08h-10h				Section ESSOR : 15 jeunes de 17 à 20 ans Réunion Jeudi 08h-10h				SIFFP- Section d'Initiation et de Formation Professionnel Réunion Jeudi 08h-10h			
GP ODYSSEE 5/ 8 à 10 ans	GP ATLANTIS 5/ 10 à 12 ans	GP CALYPSO 5/ 13 à 17 ans	GP CARAVELLE 12 à 20 ans	Soleil 6-9	Arc en ciel 9-12	Coquelicots 17-21 ans	Toucanets 17-21 ans	Tulipe	Colombes	Mésange	Cygnes	Pivert			
Léa ROUSIAUX	Antoine LEFEVRE	Séraphine BARBIER	Laetitia HEROUARD	Lara L'HARIDY	Virginie FLEUR	Laurine ASTOLFI	Amandine GARCONNET	Elodie COGUARD	Blandine (B.70) L. M. ME		Singfried DELSAU	Thibault MAURY			
Nicolas ARSANGER	Alison VIEIRA	Clarisse Boulenger	Sabine AUGER	Marion PIERRE	Anais BREMAND	Alexandra (Alex) (08/04/2003) (08/04/2003) (08/04/2003)	Erika MEDINA	Solene ROUSSEAU	Léonora GUERIN 0.63 L.M.V.	Jocélya HLANIC ICUB	JATTALA Jeanne stagiaire MEI	Lucie stagiaire ES			
Jeunes															
Page 1															
5	5	4	6	7	13	7	5	7	7	5	7	23	6	5	
24				37				19				42			
EQUIPE THERAPEUTIQUE															
Ségolène ROUSTAN (lundi, mardi, vendredi)															
Line PAVIE, psychomotricienne 0,50 SAS IF				Cécile AUBERVAL, psychomotricienne 80% SAS / 20% SEES IF				Virginie BRAUD, psychomotricienne SEES/SIFFP				Ulizna, psychologue - coordinatrice de projet I, M, J, V		Julien LAFFORT LAUNOIS, psychologue I, M, J	
Marie LEWISKI, psychologue - coordinatrice de projet M, J												Marie TESSIER, psychologue I, M, jeudi matin ou 2)			
EQUIPE Administrative															
Assistante de direction : Aurélie MULLOT															
EQUIPE Socio Educatif IF															
Assistante sociale : Marie Christine PARDEU (lundi-mardi-jeudi-vendredi) IF Laure GRESSIER, chargée d'insertion (lundi-mardi)															
EQUIPE ENSEIGNANTE															
Audrey CHARTIER				Anne-Charlotte BENTEYN				Igni VERDENAL, Olga PIHAN							
EQUIPE TECHNIQUE															
Pascal RUIZ, agent de service				Mazze KA, maître de maison IF				Aysegül TOMBURLAK, agent de service				Frédéric BOURDON, agent technique			

Organisation des sections :

Rédigé par Virginie F (Educatrice Spécialisée), Lara L (Educatrice Jeunes Enfants)

La Section d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé (SEES) accueille 14 enfants, âgés de 6 à 14 ans, présentant une déficience intellectuelle, avec ou sans troubles associés. Ces enfants sont répartis en deux groupes distincts : « Arc-en-ciel » et « Soleil ».

En septembre 2024, l'équipe encadrante est composée d'une éducatrice de jeunes enfants, d'une monitrice-éducatrice et de deux éducatrices spécialisées.

Les deux groupes de la SEES ont été organisés pour répondre spécifiquement aux besoins et aux capacités de chaque enfant. Chaque enfant est affecté à un groupe de référence, ce qui lui permet de bénéficier d'un cadre stable pendant les temps d'accueil et tout au long de la journée. L'équipe éducative travaille en binôme au sein de chaque groupe. Les enfants de chaque groupe participent à des activités collectives avec l'ensemble de l'équipe éducative et paramédicale.

Les activités proposées sont basées sur une pédagogie adaptée et structurée, visant à développer la communication, l'autonomie et la socialisation des enfants. Pour atteindre ces objectifs, des activités transversales et des ateliers spécifiques, répondant aux besoins individuels des enfants, sont régulièrement organisées.

À la SEES, les enfants et leurs familles vivent généralement leur première expérience de vie en collectivité. Un travail initial est donc mené pour établir un lien, en commençant par une période d'observation et d'évaluation.

Le groupe offre à l'enfant non seulement l'opportunité d'apprendre, mais aussi celle de grandir en interaction avec d'autres enfants. Les apprentissages fondamentaux, tels que les repas ou l'apprentissage de la propreté, sont mis en place en tenant compte des capacités et du rythme de chaque enfant.

L'enfant est pris en charge de manière individuelle, tout en étant accompagné dans l'apprentissage de la vie en groupe. L'objectif principal est de favoriser son intégration au sein d'un groupe d'enfants de son âge, en le soutenant dans cette démarche grâce à des activités adaptées. Le jeu est le principal moteur de l'action éducative. Une attention particulière est portée aux espaces spécifiques dédiés aux jeux symboliques, moteurs et de construction. Le rôle de l'éducatrice est d'aider chaque enfant à acquérir progressivement l'autonomie nécessaire pour vivre harmonieusement en collectivité, apprendre à collaborer, travailler en groupe, partager et respecter les autres enfants.

Chaque enfant bénéficie d'un projet personnalisé qui définit les objectifs à atteindre ainsi que les moyens mis en œuvre pour y parvenir. Ce projet est élaboré en concertation avec l'équipe pluridisciplinaire et réévalué chaque année.

Les deux groupes suivent des rythmes et des objectifs de travail spécifiques, mais chacun vise à faire progresser l'enfant de manière à faciliter son passage vers un groupe de niveau supérieur. Pour ce faire, des protocoles et outils communs sont mis en place afin de rendre cette transition aussi fluide que possible.

La journée type à la SEES suit un emploi du temps structuré, adapté aux besoins et aux progrès de chaque enfant :

- ✓ **9H-9H30** : Accueil des enfants, rangement des affaires personnelles et remise du carnet de liaison à l'éducateur. Un temps collectif d'échanges sur la journée (présence, date, menu) est réalisé à l'aide de pictogrammes ou d'images, suivi d'un accueil individualisé pour expliquer l'emploi du temps de la journée à chaque enfant.
- ✓ **9H30-12H00** : Participation à des activités variées (individuelles ou collectives) selon les besoins des enfants : pédagogiques, éducatives, thérapeutiques, culturelles, ludiques, sportives, etc. Ces activités se déroulent en groupe de référence ou de manière transversale.
- ✓ **12H15-14H00** : Repas collectif suivi d'un temps de récréation. Les plans de table sont définis en collaboration avec l'équipe éducative, ajustés en fonction des besoins des enfants pour garantir un accompagnement de qualité.

Les repas à la SEES sont des moments de convivialité et d'apprentissage, adaptés aux besoins et au rythme de chaque enfant. Des outils spécifiques, tels que des couverts spéciaux, des tours d'assiettes et des planches de communication, peuvent être utilisés pour soutenir les enfants dans cette étape.

- ✓ **14H00-15H40** : L'après-midi, les enfants participent à des activités variées, selon leurs besoins et leur emploi du temps, similaires à celles du matin.
- ✓ **15H40-16H00** : Retour au groupe de référence pour un moment de calme et de transition, permettant aux enfants de se préparer avant leur départ.

Certaines activités éducatives sont également le fruit de partenariats réguliers avec divers acteurs externes. **En lien avec le monde animal** : nous collaborons avec des structures telles que des centres équestres pour des séances d'équitation adaptée et d'équicie à visée thérapeutique, ainsi que des fermes pédagogiques. Des intervenants extérieurs sont également sollicités pour des activités de médiation animale.

En lien avec les équipements communaux et l'environnement naturel : les enfants bénéficient de ressources locales, telles que la piscine communautaire, ainsi que des sorties dans les plaines et forêts des Yvelines.

Pour favoriser la participation citoyenne et le développement culturel : des partenariats avec des bibliothèques et des cinémas permettent d'offrir aux enfants des opportunités d'enrichissement culturel et de sensibilisation à la vie sociale.

Spécificités de chaque groupe

La SIPFP – Section d'Insertion Pré Professionnelle

Colombe - Mésange – Cigogne - Pivert

La réorganisation des groupes pour la rentrée 2023 est l'un des projets importants de l'année 2024. Il a mobilisé plusieurs temps de réflexion collective afin de construire une modalité de changement qui répondent aux problématiques observées et partagées par l'ensemble de l'équipe.

Comme chaque année est unique, la SIPFP procède à des réajustements continus, en particulier en ce qui concerne l'accueil des plus jeunes.

Des groupes ont été construits autour d'une volonté d'amélioration de l'accompagnement du jeune. Ainsi, afin de proposer un cadre éducatif de qualité au travers des groupes restreints, le groupe Colombe s'est vu dédoublé en créant le groupe Hirondelle, qui a réussi progressivement à voir le jour, non sans difficulté.

Le groupe colombes et le groupe Hirondelle ont accueillis des jeunes de 11 ans à 15 ans. Une répartition plus équilibrée des difficultés des jeunes entre les deux groupes a permis de mieux répartir la charge d'accompagnement et d'en renforcer la qualité.

Un projet de séjour/ transfert a vu le jour en mai 2024 regroupement principalement les jeunes de ces deux groupes afin de soutenir une dynamique d'échange, d'unité via des activités communes et des liens transversals.

De cette expérience organisationnelle, une modalité par tranches d'âges s'est dégagée pour permettre une révision des groupes pour la rentrée 2024. Ainsi le groupe Hirondelle s'est vu évoluer en un groupe « orientation CAJ » désormais appelé Tulipe. Un nouveau groupe d'accueil s'est créé, le groupe « Mésange », ayant pour projet une continuité du groupe Colombes. La SIPFP s'organise actuellement de la manière suivante:

- Groupe Colombes : groupe de 11ans à 13 ans (habileté sociale, médiation, transversalité pédagogique et éducative).
- Groupe mésanges : groupe de 13 ans à 15 ans (découverte pré professionnelle)
- Groupe Cigogne : groupe de 15 ans à 24 ans (atelier pré-professionnels : conditoinement et self)
- Groupe Pivert : groupe de 15 ans à 20 ans (atelier pré-professionnel : espace vert)

➤ Colombe

Le groupe des Colombes a été construit comme « groupe passerelle ». Ce groupe est un intermédiaire entre la SEES (Section d'Enseignement et d'Education Spécialisée) et les ateliers professionnels SIPFP (Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle.)

Il s'agit d'un groupe de jeune adolescent(e)s / pré-adolescent(e)s âgés de 11 ans à 13 ans. L'objectif principal du groupe Colombe est de permettre à chaque jeune, par ses actions et services, de devenir un citoyen à part entière. Il contribue à encourager son cheminement d'enfant à l'adolescent.

Le groupe Colombe propose la découverte des attentes préprofessionnelles au travers diverses activités d'éveils, de médiations... L'enseignement pédagogique tient une place importante et se veut en articulation avec la prise en charge éducative.

C'est donc par l'intermédiaire de ces activités pédagogiques et éducatives que sont observés et développés le potentiel et les émergences de chacun. L'accompagnement proposé soutient une observation fine et une évaluation des compétences sociales et préprofessionnelles de chacun ainsi que la mesure de leur degré d'autonomie sur les actes de la vie quotidienne.

Le projet du groupe Colombe s'inscrit de ce fait dans l'évaluation des prérequis, des acquis ou du potentiel d'acquisition de chacun, permettant d'étayer au mieux l'orientation future du jeune dans son projet.

➤ Mésange

Composé d'un groupe de 5 jeunes de 13 à 15 ans. Le projet de ce groupe est de permettre aux jeunes de découvrir l'ensemble des ateliers préprofessionnels proposés à l'IME le Castel (EV -Self-conditionnement) mais également sur l'IME du Moulin (blanchisserie-restauration) où les jeunes se rendent 1 j/semaine.

Les jeunes découvrent les bases de chaque atelier mais également les gestes et posture ainsi que les règles d'hygiène et de sécurité.

L'objectif est que les jeunes puissent choisir un atelier pour lequel ils ont le plus d'appétence pour intégrer ensuite un atelier pré professionnel spécifique.

Le lundi, le mardi, le mercredi et le vendredi sont des jours d'atelier préprofessionnel.

Le lundi après-midi est consacré à l'hygiène des locaux, où les jeunes apprennent différentes tâches ménagères telles que dépoussiérer les meubles, nettoyer une table, vider les poubelles, balayer et laver les sols. Ils utilisent les outils de nettoyage fournis par l'IME et sont encadrés par une monitrice éducatrice.

Pour assurer leur sécurité, des gants sont mis à leur disposition pour manipuler les produits de nettoyage, ainsi que des balais professionnels adaptés au dépoussiérage et au lavage.

Le mardi, un groupe de jeunes se rend à l'IME du Moulin aux Essarts-le-Roi pour s'initier aux pratiques de la cuisine professionnelle en ESAT. Ils portent une tenue adaptée comprenant un tablier, une charlotte, des gants et des chaussures de sécurité. La semaine précédente, ils choisissent une recette de pâtisserie illustrée étape par étape. Les ingrédients nécessaires sont listés à l'avance pour effectuer les courses dans le cadre d'un budget fourni par l'IME du Castel. Sous la supervision de la monitrice éducatrice, les jeunes préparent la recette et enfournent la pâtisserie. Après avoir déjeuné sur place, ils dégustent leur réalisation l'après-midi à leur retour à l'IME du Castel.

Certains jeunes participent à l'atelier blanchisserie, où ils s'initient aux différentes étapes du traitement du linge : lavage (notamment des serviettes de table), séchage, repassage et pliage. Ils utilisent des équipements professionnels, tels que des machines à laver, des sèche-linges, ainsi qu'une table et un fer à repasser à vapeur professionnels, sous la supervision d'un éducateur technique.

Le vendredi matin est consacré à une activité d'initiation à la mise de table au self. Un groupe de jeunes apprend à préparer et organiser les tables pour accueillir les enfants et professionnels de l'IME du Castel qui déjeunent sur place. Accompagnés par le maître de maison et l'éducatrice responsable de l'activité, ils vérifient les présences du jour, nettoient les tables et installent les couverts, assiettes, verres, carafes d'eau, pain et serviettes dans les différentes salles du self. Ils s'occupent également des couverts spécifiques pour certains enfants. Cette activité vise à développer leur autonomie dans les gestes du quotidien.

Le mercredi matin, un groupe de jeunes s'initie à l'entretien des espaces verts sous la supervision d'un éducateur. Ils participent aux plantations de saison, au ramassage des feuilles et à l'apprentissage de techniques spécifiques aux espaces verts en ESAT, telles que le soufflage des feuilles et la tonte.

➤ Cigogne

L'atelier conditionnement concerne les jeunes de la SIPFP en particulier du groupe Cigogne à savoir ; 4 jeunes.

Cet atelier a été conçu initialement pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes de la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle (SIPFP), tels qu'identifiés dans leurs projets personnalisés. Il s'inscrit dans une démarche visant à soutenir le développement de compétences pratiques et à renforcer leur autonomie au quotidien.

L'objectif principal de cet atelier est d'aider les jeunes à acquérir davantage d'autonomie, tout en développant une capacité à exécuter des tâches répétitives de manière régulière et organisée. En outre, l'accent est mis sur l'importance du soin apporté à ces tâches, en favorisant l'apprentissage de gestes précis et méthodiques. Cette approche permet non seulement de travailler sur des compétences techniques, mais également d'encourager des attitudes professionnelles telles que la concentration, la rigueur et la persévérance.

Dans le cadre de cet atelier, nous avons pu proposer divers types d'activités pratiques adaptées aux capacités et aux besoins des jeunes. Ces travaux sont choisis en tenant compte de leur pertinence pour le développement des compétences ciblées, tout en restant motivants et accessibles pour les participants. Ainsi, l'atelier devient un espace d'apprentissage et d'entraînement, mais aussi un lieu où les jeunes peuvent expérimenter et consolider leurs aptitudes dans un cadre structurant et bienveillant.

- Pliage : Réalisation du pliage de divers textiles tels que serviettes de table, torchons et lavettes, dans le cadre de tâches méthodiques et répétitives.
- Impression **et étiquetage** : Utilisation d'un appareil DYMO pour imprimer des étiquettes destinées à être collées sur des chemises et sous-chemises, en vue de l'organisation des dossiers des psychomotriciennes et de l'assistante sociale de l'IME.
- Préparation **de sachets de graines** : Mise en sachets soignée des graines de fleurs de lavande, combinant précision et soin.
- Plastification : Réalisation de la plastification de pictogrammes, selon les demandes spécifiques de la blanchisserie, de l'infirmierie et de certains groupes, pour assurer leur durabilité et leur utilisation pratique.
- Travaux **manuels** : Activités de collage, découpage et étiquetage, adaptées aux besoins variés et aux capacités des participants.
- Broyage **d'archives** : Destruction sécurisée des archives de l'IME à l'aide d'un destructeur de papier, pour garantir la confidentialité et le recyclage du papier.

Cet atelier présente un intérêt certain du fait qu'il permet aux jeunes de s'initier aux prérequis du travail, de se concentrer sur une tâche bien précise, de travailler une certaine rigueur sur un temps bien défini.

Il est important de souligner que les ateliers de conditionnement connaissent actuellement une baisse d'activité au sein des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Cette évolution pourrait conduire à s'interroger sur la pertinence de maintenir ou non l'atelier conditionnement au sein de l'institution. Toutefois, bien que l'orientation des jeunes vers ce type d'ateliers en ESAT tende à diminuer, je considère qu'il reste pertinent et bénéfique de conserver cet atelier au sein de l'IME.

En effet, cet atelier contribue de manière significative à la dynamique et à la richesse de l'établissement. Il offre aux jeunes une opportunité précieuse de développer des compétences transversales telles que la régularité, la minutie, l'autonomie et le sens de l'effort, qui sont applicables bien au-delà du cadre spécifique du conditionnement. De plus, cet espace favorise un cadre structuré et engageant où les jeunes peuvent se sentir valorisés par leur participation à des tâches concrètes et productives.

Maintenir cet atelier permet également de diversifier les activités proposées au sein de l'IME, répondant ainsi à la pluralité des besoins et des profils des jeunes accompagnés. Il contribue à la création d'un environnement stimulant et inclusif, tout en soutenant le développement des compétences professionnelles et sociales des participants.

Ainsi, bien que le contexte évolue dans les ESAT, le maintien de cet atelier au sein de l'IME me semble essentiel pour continuer à enrichir le parcours des jeunes et à nourrir la vitalité de l'institution. Une réflexion collective pourrait toutefois être engagée pour évaluer ses impacts actuels et ajuster les objectifs en fonction des besoins émergents.

➤ Les Piverts

Tout au long de l'année, le groupe Espaces Verts met en place diverses activités visant à développer et renforcer les compétences et savoir-faire de ses participants. Ces compétences sont acquises dans plusieurs domaines spécifiques, permettant aux jeunes de se familiariser avec les tâches et les pratiques courantes dans le secteur des espaces verts. Ainsi, le groupe offre un environnement d'apprentissage structuré et dynamique, où chaque membre peut progresser à son rythme tout en développant des aptitudes professionnelles qui favoriseront leur insertion dans le monde du travail.

1. La Floriculture :

La serre chauffée permet presque tout au long de l'année de réaliser des semis, des boutures et de repoter régulièrement les plants. La majorité des semis et plants repotés sont ensuite transplantés dans le potager couvert et le potager extérieur.

Le mercredi matin un groupe de six jeunes de la section préprofessionnelle est aussi initié à ces différentes techniques.

2. Le Maraîchage :

Nous disposons d'une serre couverte et de 3 parcelles extérieures qui nous permettent de repiquer nos semis réalisés sous serre chauffée en début de printemps. Nous semons également directement en terre et entretenons régulièrement le potager (désherbage, arrosage, récolte, tuteurage, entretien de la serre et des parcelles du potager).

3. Le Potager extérieur :

En début d'année 2023, nous avons créé une nouvelle parcelle exposée mi-ombre qui nous permet de planter des légumes et herbes aromatiques qui craignent le plein soleil et les chaudes périodes estivales. Pour la 3^e année consécutive, nous avons été inscrits à la Coupe de France du potager des établissements scolaires en partenariat avec Landestini et l'Education Nationale.

Mais la récolte a été moins bonne à cause des conditions climatiques peu favorables cette année.

4. Le Chantier extérieur à la Boissière Ecole :

Depuis 6 ans, nous travaillons en partenariat avec la mairie de la Boissière-Ecole pour intervenir tous les jeudis dans la commune avec l'appui du cantonnier. Dans ce cadre, nous entretenons le Mausolée et le cimetière, nous nettoions les abords de l'école et des terrains de jeux. Nous fleurissons et entretenons les massifs fleuris et nous débroussaillons les parcelles communales en jachère. Nous passons également la tondeuse dans les espaces verts engazonnés, etc...

5. Les Espaces verts du Castel :

Le vaste parc du Castel nous permet d'expérimenter diverses compétences :

- Engazonnement de parcelles
- Tonte de terrain
- Débroussaillage des zones en jachère
- Taille des arbustes, des bordures
- Petits chantiers selon les saisons et les demandes

6. Le Chantier au Moulin :

Dans le cadre de la plateforme « Moulin-Castel », l'équipe des espaces verts est amenée à intervenir dans l'établissement du Moulin pour entretenir les espaces verts de l'IME en début et fin d'année scolaire.

ESSOR

➤ Coquelicots

Au total, 20 jeunes composent le groupe ESSOR. Ce même groupe ESSOR est divisé en trois groupes : Coquelicot, Tournesol et Tulipe.

Le groupe ESSOR Coquelicot est composé de 6 jeunes âgés de 15 à 25 ans et de deux éducateurs. En plus d'apprentissage, les activités proposées aux jeunes ont pour objectif de les préparer vers une orientation en structure pour adultes, type FAM ou MAS.

Les apprentissages se déroulent soit de manière encadrée, sous la supervision d'un accompagnant, soit de manière autonome. Les autres activités incluent celles qui contribuent à l'acquisition d'autonomie, telles que celles liées à l'hygiène et à la mobilité. Enfin, plusieurs activités sont axées sur la sociabilisation. Un travail particulier est également réalisé autour du moment du repas, qui occupe une place essentielle. En effet, il s'inscrit à la fois dans le cadre de l'autonomisation, mais constitue également un temps d'apprentissage et de sociabilisation.

Les emplois du temps de chaque jeune sont définis en fonction de leur projet personnel, de leurs capacités et, pour ceux déjà connus de la structure depuis plusieurs années, de leurs centres d'intérêt. Au travers de l'apprentissage il est essentiel de maintenir un caractère agréable permettant aux jeunes de s'épanouir dans leur progression.

Les formes des emplois du temps sont personnalisées pour chaque jeune en fonction de leurs besoins et du sens que la temporalité à chez eux.

Celui-ci peut être affiché dans la salle de référence ou portable afin qu'ils l'aient toujours sur eux pour se repérer.

Toutes les activités pensées pour les jeunes du groupe Coquelicot peuvent se faire en transversalité avec des jeunes des deux autres groupes ESSOR ou d'autres groupes de l'IME du Castel. Cette flexibilité permet aux jeunes d'une part de se sociabiliser avec d'autres jeunes que ceux de leur groupe, et d'autre part de travailler avec d'autres professionnels afin de ne pas tomber dans un système d'exclusivité.

Activités d'apprentissage :

Les activités d'apprentissage sont adaptées en fonction du niveau des jeunes.

A travers le puzzle, les encastresments, le coloriage ou du graphisme, nous allons travailler sur la motricité fine ou l'apprentissage des couleurs par exemple. Tout ce qui tourne autour de l'art plastique, que ça soit accompagné de l'art thérapeute ou sans, vont renforcer les capacités à mener un travail individuel ou en groupe avec une finalité observable.

Certains apprentissages peuvent se faire à travers des jeux sur tablette. Cet outil peut être intéressant pour maintenir certain jeune dans l'activité sans avoir la contrainte de la tenue d'un crayon ou d'un stylo.

Les apprentissages peuvent également se faire au travers de jeux de société.

Cette année sur le groupe ESSOR Coquelicot, une jeune bénéficie de temps scolaire, avec une enseignante spécialisée.

Activités développement et autonomie :

Les activités favorisant le gain d'autonomie incluent des actions liées à l'hygiène, comme l'apprentissage du brossage des dents par séquentiel, guidage verbal ou imitation. À la demande des parents, un jeune bénéficie d'un temps de douche pour travailler chaque étape, du déshabillage à l'habillage.

Le groupe Coquelicot intègre également un parcours moteur avec une psychomotricienne et des activités sportives adaptées aux capacités des jeunes. L'IME dispose d'un espace équipé de matériel (trampoline, tapis de marche, rameurs, vélos d'appartement, etc.) et propose des temps de vélo, souvent sur des tricycles, en autonomie ou sur parcours.

Une intervenante extérieure anime des séances de yoga pour certains jeunes, répartis par niveaux et mélangés avec d'autres groupes. Un jeune participe à une activité cirque avec le groupe Tournesol, encadrée par éducateurs et intervenants extérieurs.

Chaque semaine, certains jeunes pratiquent le ping-pong, encadrés par des éducateurs et une psychomotricienne, tandis que trois jeunes vont à la piscine pour travailler sur la sociabilisation, l'autonomie (déplacement, douche) et le côté ludique.

Des sorties transversales, comme les randonnées et le « monte à cheval », combinent activité sportive, déplacement et interactions sociales.

Sociabilisation et communication :

Afin que les jeunes ne soient pas exclusivement sur le site de l'IME et créer une atmosphère d'entre-soi, sont proposées des sorties sociales. Celle-ci peuvent être des visites dans des lieux touristiques ou aller faire des courses pour des activités futures (cuisine, art plastique, etc.).

Afin de les aider dans leur communication, des temps d'échanges ou de jeux cognitifs avec un psychologue sont proposés aux jeunes.

Convaincus que le contact avec les animaux puisse être bénéfique aux jeunes des activités de médiation animale sont également proposées dans l'emploi du temps de certains jeunes du groupe Coquelicot. Deux types de médiation animale sont mises en place. L'une dans le cadre d'un haras où les jeunes vont s'occuper des chevaux, les brosser, les promener etc. La seconde en salle avec des lapins, des hamsters et un chien. Les jeunes préparent quelques légumes pour les lapins et hamsters et ont également la possibilité de les caresser. Avec le chien ils peuvent effectuer des exercices de guidage en tenant le chien en laisse.

Activités diverses :

Une activité « potager » a été mise en place par les éducatrices du groupe Tournesol. Deux jeunes de Coquelicot participent à cette activité. Ils y font de petites plantations dans la serre de l'IME. Afin de concrétiser le travail des jeunes, des plantes qu'ils ont fait pousser peuvent être offertes aux parents lors des samedis avec les familles.

De même pour l'activité musicale « Rêve d'Orchestre ». Celle-ci initiée par le groupe Tournesol bénéficie à des jeunes de Coquelicot. Ils y travaillent, en groupe, le rythme et le chant.

Un « temps fille » a été mis en place sur le groupe Coquelicot. Plusieurs objectifs sont travaillés à l'intérieur de ce temps. L'un des principaux va être sur un aspect renarcissant en proposant un temps de coiffure, de maquillage. Un temps de shopping est prévu. Dans une certaine mesure cette activité permet de travailler sur l'estime de soi.

En complément des activités mentionnées précédemment, des séances de Snoezelen, encadrées par un psychologue, une psychomotricienne ou une éducatrice, sont proposées à certains jeunes. Ces séances se déroulent en tête-à-tête ou en duo avec l'accompagnant. Comme pour toutes les autres activités, celles-ci sont proposées aux jeunes pour qui elles ont du sens et qui peuvent en bénéficier sur le plan de la relaxation.

Aucun emploi du temps, ni aucune activité ne sont figés dans le temps. À tout moment, parce que nous sommes arrivés à l'objectif à atteindre ou parce que nous pensons qu'une activité n'est pas ou plus adaptée à un jeune, nous pouvons faire des modifications, des ajouts ou des suppressions. L'objectif reste toujours d'aller dans un sens de développement des jeunes et non pas de les mettre dans des situations de difficulté ou qui les mettraient dans un sentiment de mal-être.

➤ Tournesols

Le groupe Essor est composé de 7 jeunes âgés de 13 à 19 ans. L'objectif de ce groupe est un gain en autonomie en vue d'une orientation en structures pour adultes. Il est primordial pour eux de maintenir leur épanouissement pour favoriser leur évolution.

Chaque jeune a su trouver sa place sur ce groupe, des affinités et des liens se sont créés entre eux.

Ce groupe est accompagné cette année par deux éducatrices. La semaine est rythmée par 2 temps de réunion, ceux-ci permettent un échange en équipe pluridisciplinaire.

Les emplois du temps des jeunes sont réfléchis en amont de l'année scolaire suivante. Ceux-ci permettent à chaque jeune de bénéficier de l'accompagnement nécessaire à son évolution. Chacun bénéficie d'un accompagnement individuel et en groupe. Les groupes peuvent être en comité restreint ou encore en grand groupe. Chaque activité dure entre 30 min et 1 heure, suivant celle proposée. Des activités sont mises en place sur le groupe de référence pendant que d'autres se font en transversalité. Toutes ces activités se font en lien avec le projet personnalisé des jeunes accompagnés.

Des ateliers en lien avec l'animal sont proposés tout au long de l'année. La médiation animale ou encore le haras permettent à un groupe restreint d'être en lien à l'animal.

Des séances de snoezelen, d'art-thérapie, de psychomotricité ou encore avec le psychologue sont proposées à certains jeunes accompagnés.

Un atelier piscine, monte à cheval, potager, yoga et ping-pong sont poursuivis cette rentrée scolaire. Un temps musiques avec un partenaire est mis en place cette année.

La socialisation est travaillée lors des sorties et des ateliers proposés en lien à l'autre. Les restrictions liées au COVID ne sont plus d'actualité, cela permet donc de reprendre un rythme normal nécessaire à leur évolution.

Sur le plan de la communication une formation Makaton a été proposée et des groupes communications sont accompagnés par le psychologue.

L'autonomie est poursuivie au cours de l'année, maintenir les acquis et poursuivre les apprentissages. Notre accompagnement éducatif répond aux objectifs et besoins de chacun des projets personnalisés des jeunes, pour se faire nous avons fait l'achat de matériel spécifique (fauteuil contenant, matériel sensoriel, claustra, meuble fermant à clé...) et la mise en place de supports éducatifs (emploi du temps, pictogramme...)

Pour proposer un travail en autonomie ou un apprentissage en individuel, l'achat de claustras fut nécessaire.

Cela protège le jeune des stimulus de l'environnement, pour qu'il puisse se concentrer. La mise en place d'un espace de travail autonome a permis de favoriser leur autonomie dans le travail.

Un espace cloisonné a été aménagé afin de permettre au besoin un lieu contenant et un espace d'apaisement.

Pour les besoins de temps calme ou pause, un espace composé de banquettes et fauteuils est installé. Cet espace est pensé pour que les jeunes ne soient pas coupés de la vie du groupe.

Au centre du groupe il y a un espace de travail en commun ou en individuel qui regroupe les jeunes du groupe et les éducateurs. C'est dans cet espace autour de la table centrale que tous les matins nous faisons l'accueil des jeunes.

Les jeunes disposent d'affaires personnelles (vêtements, protections, trousse de toilette), l'achat d'un meuble fut nécessaire afin que chacun ait un casier qui se ferme à clé.

Entretenir une relation de confiance est nécessaire pour avoir l'adhésion de la personne accompagnée et lui permettre de s'épanouir. Notre travail est basé aussi sur le bien-être, la relaxation, la créativité et la valorisation. Nous travaillons en équipe pluridisciplinaire, diverses activités et prises en charge sont alors proposées à l'intérieur comme l'extérieur de l'établissement, en groupe ou en individuel.

➤ Tulipe

Le groupe Tulipe fait partie de la Section Essor. Ce groupe a été créé à la rentrée de septembre 2024 dans le but d'accompagner sept jeunes, de 14 à 20 ans, en situation de handicap et présentant des troubles variés (trouble du comportement, épilepsie, Trisomie, déficience intellectuelle, Trouble du spectre de l'autisme).

Pour cette rentrée de septembre Tulipe a accueilli cinq garçons et deux filles qui seront entourés par deux professionnels, une monitrice éducatrice et une éducatrice spécialisée.

Les stratégies éducatives utilisées sont la structuration Visio-temporelle et visuo-spatiale, et visent à apporter des repères aux jeunes et à leur permettre d'apprendre à s'apaiser, à communiquer et à développer un comportement adapté tout en visant à répondre à leurs besoins.

L'accueil quotidien est partagé entre des temps collectifs et des temps d'apprentissages. L'emploi du temps de chaque jeune est conçu en lien direct avec les objectifs identifiés dans son projet personnalisé. Le travail au quotidien est orienté aussi bien sur le développement des moyens de communications, de l'autonomie dans les gestes du quotidien (hygiène, déplacements, savoir travailler seul et s'occuper seul), et d'un comportement adapté à la vie en collectivité. Les acquisitions académiques sont aussi au programme grâce au soutien de l'enseignant détaché de l'Education Nationale.

Les activités peuvent être transversales avec d'autres groupes, ou requérir des professionnels particuliers (enseignant, psychomotricienne, art thérapeute, atelier musique, éducateur sportif ...).

En vue de leur projet personnalisé, certaines activités ont des visées préprofessionnelles :

La Floriculture concerne six de nos jeunes. A travers cette atelier, ils manipulent la terre, plantent des fleurs/aromates, entretiennent leur travail et observent l'évolution des plantes. Ils sont donc amenés à connaître des caractéristiques du monde vivant, ses interactions, sa diversité ; identifier quelques besoins vitaux des végétaux.

Atelier Cuisine se décomposent en plusieurs temps :

- ✓ La préparation de la liste de courses (*La préparation de liste des courses permet de comparer les besoins de la recette avec les stocks. Cela permet aux jeunes de repérer les besoins réels et leur apprendre la gestion des stocks.*), les courses, et activité pâtisserie. Ces temps se font en groupes avec 6 garçons (dont un jeune du groupe Tournesol)
- ✓ Les courses : suivre une liste de courses, trouver les denrées alimentaires, passez en caisse, ranger les articles dans le sac puis dans le groupe.
- ✓ La pâtisserie demande de suivre un processus (une recette simple à réaliser) en respectant des règles, mesurer les quantités, mélanger les ingrédients suivant un ordre donné. Evaluer les besoins matériel(ustensile). Développer un climat favorable à l'échange par le partage des tâches ménagères et culinaires. Développer un esprit d'équipe.

Hygiène des locaux : Le groupe est emprunté pour les cours de yoga, les jeunes participent aux temps d'hygiène des locaux et à la mise en place du matériel.

- ✓ Sensibilisation à l'hygiène : Expliquer l'importance de l'hygiène des locaux pour la santé et le bien-être de tous.
- ✓ Apprentissage des techniques de nettoyage : Enseigner les techniques de base pour nettoyer différentes surfaces et utiliser les produits de nettoyage de manière sécurisée. (Aspirateur, balai, nettoyeur et lavette, ...)
- ✓ Développement de l'autonomie : Encourager les adolescents à réaliser les tâches de nettoyage de manière autonome, en fonction de leurs capacités.
- ✓ Travail en équipe : Favoriser la collaboration, le soutien et le travail en équipe pour accomplir les tâches de nettoyage, renforçant ainsi les compétences sociales.
- ✓ Respect des règles de sécurité : Insister sur les règles de sécurité à respecter lors de l'utilisation des produits de nettoyage et des équipements.

En parallèle des temps de travail sur table, de nombreuses activités sont mises en place sur le groupe :

Le Groupe « actualité » concerne tous les jeunes du groupe. Une fois par semaine, nous demandons à un jeune de choisir un événement ou un sujet en lien avec l'actualité de son choix sur un temps de recherche. Puis il expose ce qu'il en a compris avec des supports visuels et notre soutien. Cela débouche sur un débat entre eux.

Habiletés sociales Les difficultés liées aux interactions sociales et à la communication (verbale et non verbale) font parties des défis que doivent relever nos jeunes. A travers des jeux de rôle (mise en situation), des jeux, reprise de situation observée, nous abordons avec eux comment vivre en société

Groupe filles / Groupe garçons : encadré par 2 éducatrices (transversalité de jeunes pour le groupe fille avec la SAS). Ce temps est dédié à la parole et à l'apprentissage de différentes thématiques. Favoriser les interactions, travailler sur l'estime de soi, les questions autour de la vie affectives et sexuelles, l'acceptation de l'autre et répondre à toutes les questions et besoins des jeunes. Les axes de travail de ce groupe sont mis en place en lien avec les objectifs des projets personnalisés.

Des activités sont proposées à l'extérieur de l'IME. On a pu voir que cela aide les jeunes à généraliser les compétences acquises, et à adopter un comportement adapté en public. (Ping-Pong, médiation animale, Haras, ...).

De par la disparité des profils, l'obtention d'une bonne dynamique du groupe a pris du temps. Avec de la patience, du travail sur la cohésion de groupe et toujours avec le sourire, nous constatons en cette fin d'année que l'ambiance s'est améliorée. Nous avons pu voir de belles choses entre eux, notamment de l'entraide, de l'empathie et des rires partagés.

La SAS – Section d'accueil Spécialisé

➤ Nautilus

Le groupe Nautilus fait partie de la Section d'Accueil Spécialisé (SAS). Ce groupe a été créé cette année dans le but d'accompagner quatre enfants présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA). Ces enfants sont issus du DIH et ont entre 6 et 8 ans.

Pour cette rentrée de septembre Nautilus a accueilli deux garçons et deux filles qui seront entourés par deux professionnels, une monitrice éducatrice et une éducatrice spécialisée.

La préparation du groupe a été pensée pour répondre aux besoins d'enfants atteints de TSA, notamment par une structuration de l'espace, une structuration du temps et des activités visant à répondre à leurs besoins. Les emplois du temps des enfants sont soigneusement élaborés pour répondre à leurs besoins sensoriels spécifiques tout en leur enseignant à structurer et organiser leur journée de manière autonome. Ce programme intégré comprend des moments d'apprentissage guidés par un professionnel, tout en prévoyant des périodes d'autonomie, afin de favoriser le développement des capacités des enfants dans différents domaines. Parmi les diverses activités proposées, on retrouve des expériences variées et enrichissantes telles que :

La piscine, qui joue un rôle clé dans la stimulation sensorielle des enfants, leur offrant une expérience adaptée à leurs besoins. En plus de ses bienfaits sensoriels, cette activité est un excellent moyen pour les enfants de créer des liens sociaux en partageant des moments ensemble dans un environnement aquatique, favorisant ainsi les interactions et la communication.

Les balades en extérieur, qui constituent une opportunité parfaite pour les enfants de se dépenser physiquement tout en étant immergés dans la nature. Ces moments permettent non seulement de stimuler leur activité motrice, mais aussi de les exposer à un environnement naturel, leur offrant ainsi une expérience apaisante et riche en découvertes.

Les sorties au parc de jeux, un moment privilégié où les enfants peuvent se divertir et se détendre. Ces sorties sont spécialement conçues pour leur permettre de jouer librement dans un cadre sécurisé, tout en favorisant l'interaction sociale et le développement de compétences motrices et cognitives dans un cadre ludique.

Les temps scolaires, qui répondent aux attentes de l'Éducation Nationale, où un enseignant spécialisé travaille avec chaque enfant de manière individuelle, ou en petits groupes, sur des objectifs spécifiques. Ces moments sont conçus pour répondre aux besoins éducatifs particuliers des enfants, en leur offrant un accompagnement personnalisé qui soutient leur progression scolaire et leur développement intellectuel.

La Bergerie Nationale, un partenariat qui offre une approche unique en utilisant l'animal comme médiateur. Cela permet aux enfants de travailler sur leurs objectifs éducatifs tout en favorisant un lien affectif avec les animaux. Cette expérience enrichissante contribue non seulement au développement de compétences, mais aussi à une meilleure compréhension des relations humaines et animales.

Les séances de Snoezelen, qui sont spécialement adaptées pour répondre aux besoins sensoriels des enfants. En leur offrant un environnement multisensoriel, ces séances permettent de stimuler leurs sens de manière douce et progressive, favorisant ainsi leur détente, leur éveil sensoriel et leur bien-être global.

Le parcours de psychomotricité, un travail personnalisé qui permet à chaque enfant de travailler sur ses objectifs spécifiques, en collaboration avec la psychomotricienne. Ces séances visent à développer les compétences motrices, cognitives et émotionnelles des enfants, en prenant en compte leurs besoins individuels et en leur offrant des outils pour progresser dans leur développement global.

Les différentes activités proposées ont été soigneusement élaborées pour favoriser le développement global de chaque enfant, en tenant compte de leurs besoins individuels tant sur le plan sensoriel, social qu'éducatif. L'objectif est de leur offrir un environnement riche et diversifié où chaque activité joue un rôle clé dans leur progression, en leur fournissant des opportunités pour apprendre et s'épanouir dans

tous les aspects de leur vie. Ces activités visent à stimuler les enfants sur plusieurs niveaux, en renforçant leurs capacités cognitives, motrices et sociales, tout en respectant leur rythme et leurs spécificités.

Le cadre structuré mis en place permet aux enfants de se sentir en sécurité et accompagnés dans leur apprentissage, leur offrant ainsi une base solide pour explorer de nouvelles compétences. De plus, chaque activité est conçue pour être une source d'encouragement, leur donnant la confiance nécessaire pour prendre des initiatives, exprimer leurs émotions et développer leurs talents.

En leur offrant un environnement bienveillant et stimulant, ces activités permettent aux enfants de se sentir valorisés et soutenus dans leur parcours. Elles favorisent la découverte de soi, la socialisation, et la construction d'une identité positive tout en les incitant à s'engager dans des expériences qui contribuent à leur développement personnel. Ainsi, elles ne se contentent pas seulement de répondre à leurs besoins immédiats, mais les préparent aussi à une future autonomie, en renforçant leur capacité à interagir avec le monde qui les entoure de manière active et épanouissante.

Nous espérons offrir une année enrichissante aux enfants et les accompagner dans l'atteinte de leurs objectifs de développement.

➤ Odyssée

Le groupe Odyssée fait désormais partie intégrante de la Section d'Accueil Spécialisé (SAS), une structure qui a connu une croissance importante au cours de l'année. En effet, grâce à l'intégration de nouvelles admissions dans le cadre de l'Appel Médico-Social pour Inclusion (AMI), le nombre de jeunes accueillis a considérablement augmenté, passant de 14 à 24. Cette évolution a permis d'élargir de manière significative la composition du groupe Odyssée, qui accueille désormais 5 enfants âgés de 8 à 11 ans, tous diagnostiqués avec des troubles du spectre autistique. Ces enfants bénéficient de l'encadrement et du soutien de deux professionnelles spécialisées, qui les accompagnent dans leurs apprentissages et leur développement, afin de répondre au mieux à leurs besoins spécifiques et favoriser leur épanouissement. Les professionnels s'appuient sur des recommandations de bonne pratique et mettent en œuvre des approches comportementales, telles que ABA, TEACCH, et d'autres méthodes éprouvées.

Les environnements temporels et physiques sont soigneusement structurés, et les comportements ainsi que les problématiques spécifiques des jeunes sont évalués et analysés pour leur apporter les meilleures ressources adaptées à leurs besoins.

Horaires et organisation

Les enfants sont accueillis :

- Du lundi au vendredi : 9H00 à 16H00 (sauf mercredi jusqu'à 13H30).
- Certains samedis : de 9H00 à 12H45.

Chaque matin, les enfants arrivent en taxi. Les professionnels les accueillent et les accompagnent au sein du groupe.

Structuration des journées

Les journées des enfants sont rythmées par des activités variées, d'une durée de 30 minutes à 1 heure, adaptées à leurs capacités et besoins. Des temps de loisirs et de récréation sont également programmés pour permettre aux enfants de se détendre et de décompresser.

Les activités proposées incluent :

- Apprentissage structuré à la table
- Travail en autonomie
- Jeux de société
- Travaux manuels
- Loisirs structurés (découverte de nouvelles activités)
- Médiation animale
- Équithérapie
- Temps de pairing
- Snoezelen (stimulation multisensorielle)
- Sorties de socialisation
- Temps de collation, visant à découvrir de nouveaux goûts et à utiliser des pictogrammes alimentaires
- Piscine
- Tennis de table
- Bergerie

Chaque enfant bénéficie également de :

- Temps scolaire avec un instituteur (15 à 45 minutes, selon leurs capacités).
- Séances de psychomotricité
- Séances d'art-thérapie
- Activités avec une infirmière pour les familiariser avec les soins.

Objectifs éducatifs et thérapeutiques

Tout au long de la journée, un travail est mené sur :

- La communication (par exemple, via l'utilisation de supports visuels).
- L'autonomie (gestes de la vie quotidienne comme le lavage des mains, aller aux toilettes, mettre ses chaussures).
- Le développement des capacités cognitives pour mieux préparer leur avenir.

Accompagnement des repas

Les repas du midi sont encadrés par les professionnels. Une attention particulière est portée à la diversification alimentaire, un objectif prioritaire pour prévenir les carences et favoriser une alimentation équilibrée.

Activités durant les vacances scolaires

Pendant chaque période de vacances scolaires, une ou plusieurs semaines dites « décloisonnées » sont organisées. Ces semaines permettent aux enfants de participer à des sorties et activités spécifiques, en fonction de leurs intérêts et de leurs plaisirs.

➤ Atlantis

La Section d'Accueil Spécialisée (SAS), de l'IME le Castel comprend 5 groupes où sont répartis 24 jeunes avec un diagnostic de troubles du spectre autistique. Les groupes sont pensés en fonction des profils des jeunes et de leur âge.

Le groupe Atlantis est un groupe qui a ouvert en septembre 2024 au sein de la Section d'Accueil Spécialisé de l'établissement. Il accueille cinq jeunes de 10 à 12 ans. Deux éducateurs spécialisés encadrent ce groupe à temps plein. L'accueil des jeunes se fait du lundi au vendredi en externat. L'organisation de la salle a été pensée afin de créer différentes zones dédiées à des fonctions spécifiques : coin repos, coin d'apprentissage, coin informatique, coin loisirs, table de loisirs, tables de travail autonome, table de groupe et bureau. Ces espaces sont délimités par des meubles et des claustras.

Deux temps de réunion sont prévus dans la semaine, une réunion autour des projets personnalisés le mardi soir et une réunion d'équipe le jeudi soir. Les éducateurs bénéficient également de temps d'analyse des pratiques une fois par mois sur le temps de réunion du mardi.

Tous les jeunes profitent de différents temps sportifs durant la semaine comme la natation, la musculation, l'apprentissage du vélo, la randonnée et le tennis de table. Plusieurs temps forts, en groupe, viennent également rythmer la semaine : une sortie à la ferme pédagogique, une sortie courses et une sortie au parc de jeux. Toutes ces activités se font en dehors de l'IME et parfois avec des intervenants extérieurs.

Les activités proposées au sein de l'IME sont généralement découpées sur des temps de trente minutes afin de respecter les difficultés d'attention et la fatigabilité de chacun. Sur le groupe les éducateurs accompagnent les jeunes sur des temps d'apprentissage, de travail autonome, de loisirs, d'acceptation des soins, d'atelier sensoriels, de travaux manuels, de communication, de cuisine, de tâches du quotidien, de détente sensorielle, ... Un temps d'atelier des saveurs a également été mis en place cette année afin de permettre aux jeunes ayant des rigidités alimentaires de faire un travail autour des aliments et des cinq sens. Le repas est également un moment où les éducateurs accompagnent les jeunes à table afin de travailler autour de différents objectifs personnalisés qui ont été pensés pour ce temps.

Tous les jeunes bénéficient de prise en charge adaptées à leurs besoins et leurs compétences par des professionnels paramédicaux travaillant au sein de la structure comme des séances de psychomotricité, des temps en salle snoezelen, l'activité d'art-thérapie, l'activité graphisme, le suivi psychologique et l'atelier autour de la vie affective et sexuelle. Aussi, une institutrice accueille dans sa classe, en petit groupe de deux ou trois, l'ensemble des jeunes sur des temps allant de trente à quarante-cinq minutes par jour et par jeune.

Le travail auprès de ces personnes demande aux éducateurs de construire et de maintenir la relation autour de moments plaisants pour chaque jeune et de s'investir, se documenter et se former sur les méthodes d'accompagnement spécifiques à l'autisme. Le travail autour de la communication est d'ailleurs effectué tout au long de la journée, grâce à différentes méthodes spécifiques.

➤ Calypso

Le groupe Calypso fait partie de la SAS (section d'accueil spécialisé) et accueille 4 jeunes entre 13 et 16 ans, présentant des troubles du spectre autistique.

Ce groupe de 3 garçons et d'une jeune fille est accompagné par 2 éducateurs. Les stratégies éducatives utilisées sont spécifiques à l'autisme, notamment la structuration Visio-temporelle et visuo-spatiale, et visent à apporter des repères aux jeunes et à leur permettre de développer leurs compétences dans un cadre rassurant.

A la rentrée de septembre, la SAS a été complètement reconfigurée afin d'accueillir 10 nouveaux jeunes ; ceci s'est caractérisé par l'ouverture de 2 groupes supplémentaires, et la transformation des espaces. Les salles à manger ont été aménagées dans 4 algecos afin de libérer de l'espace pour les salles de groupes.

Jusqu'en juillet, Calypso accueillait cinq jeunes, mais actuellement, dans un espace plus réduit, le groupe est limité à quatre jeunes. Cette décision de réduire le nombre d'enfants a été prise en raison des besoins particuliers du dernier jeune accueilli, qui requiert une attention soutenue. Bien que son comportement montre des progrès, ses troubles restent fréquents. Il éprouve encore des difficultés à accepter les règles de la vie en collectivité. De plus, ses frustrations quotidiennes, ses troubles sensoriels, sa fatigabilité et son impulsivité accentuent la nécessité d'une vigilance accrue, et parfois de recourir à une contention physique.

L'accueil quotidien est partagé entre des temps de vie collective et des temps plus individuels. L'emploi du temps de chaque jeune est conçu en lien direct avec les objectifs identifiés dans son projet personnalisé. Le travail au quotidien est orienté aussi bien sur le développement des moyens de communications, de l'autonomie dans les gestes du quotidien (hygiène, déplacements, savoir travailler et s'occuper seul), et d'un comportement adapté à la vie en collectivité. Les acquisitions académiques sont aussi au programme grâce au soutien de l'enseignant détaché de l'Education Nationale.

Les activités peuvent être transversales avec d'autres groupes, ou requérir des professionnels particuliers (enseignant, psychomotricienne, art thérapeute). Sur le groupe, les éducateurs proposent aux jeunes différents apprentissages à la table (soit en face-à-face, soit en travail autonome). Il est à noter que les 4 jeunes du groupe ont un bon niveau cognitif ; ils sont tous au moins partiellement verbaux, et dans l'apprentissage de la lecture et des bases de mathématiques. Ce qui nous amène à leur proposer quotidiennement de nombreuses activités de travail à la table pour les stimuler cognitivement, et ainsi leur donner davantage de moyens pour communiquer.

Sont proposés également des temps de loisirs structurés (temps de loisirs où sont proposés certains jeux de manière guidée) ou des loisirs libres (apprendre à s'occuper seul), ou des jeux de société (apprendre à jouer à des jeux collectifs, apprendre à attendre son tour). Des activités sont proposées à l'extérieur de l'IME ; encore cette année, on a pu voir que cela aide les jeunes autistes à généraliser les compétences acquises au sein de l'établissement.

Les sorties sociales (par exemple, faire des courses ou faire des sorties culturelles, aller au restaurant, au bowling) sont au programme de chaque jeune. Les semaines décloisonnées (la semaine précédant chaque vacances) sont l'occasion de proposer des activités exceptionnelles, avec des jeunes d'autres groupes, en fonction de leurs centres d'intérêts et de leurs besoins respectifs. Les activités de détente (snoezelen, bassin aqualudique), et sportives (sport en salle, vélo, footing, randonnée) contribuent au bien-être des jeunes. Le besoin d'équilibre entre les activités d'ordre cognitives et celles de détente et de dépense physique, est essentiel dans le quotidien.

De plus en plus, la dynamique du groupe privilégie le collectif ; à présent, même les séances d'apprentissage sont souvent faites avec 2 jeunes. Ceci vient aussi du fait que nous faisons en sorte de correspondre à une attente de l'Education Nationale qui est d'éviter pour les enseignants spécialisés de proposer des séances individuelles. De même, les activités sportives et les sorties contribuent à apprendre

aux jeunes à s'adapter au vivre ensemble. Pour les personnes autistes, le collectif peut être coûteux, mais l'habituance progressive ainsi que des ateliers d'habiletés sociales, leur permettent de développer les compétences requises. Cet apprentissage est aussi important afin de les préparer à la vie en structure pour adultes et en internat.

Durant cette année, nous avons observé des progrès pour tous les jeunes du groupe au regard des objectifs établis dans leur projet personnalisé.

Les nouvelles activités proposées sont le tennis de table, le yoga, un atelier senso-relax, et un autre « vie affective et sexuelle », et des ateliers d'habiletés sociales. En septembre, 3 des jeunes du groupe sont allés assister aux épreuves de tennis de table paralympiques.

➤ Caravelle

Le groupe Caravelle est composé de six adolescents et jeunes adultes âgés de 17 à 24 ans présentant des troubles du spectre autistique (TSA). Ce groupe fait partie de la section d'accueil spécialisé dans l'autisme (SAS) qui se compose, depuis septembre 2024, de 5 groupes (Nautilus, Odyssée, Atlantis, Calypso et Caravelle) Il a pour objectif et prépare principalement à la vie adulte et à l'orientation après l'IME. Il est accompagné par deux professionnels.

En lien avec l'extension et la réorganisation de la section, ce groupe, qui accueillait 5 personnes, en accueille désormais 6. Pendant l'été, des travaux ont été réalisés et la salle accueillant le groupe Caravelle a été agrandie. Un nouvel espace, attenant de la salle, a été créé et nommé « la salle calme ». Il permet de proposer aux personnes accueillies de se mettre, si besoin, en retrait du reste du groupe et/ou de profiter d'un moment sensoriel, allant plutôt vers le versant hypo-sensoriel. Du matériel y est rangé de manière structurée et mis à disposition au besoin. Cet espace, différent de la salle d'apaisement (présente également sur le bâtiment), répond aux recommandations des bonnes pratiques professionnelles en proposant un espace de « calme-retrait ». Ces lieux sont préconisés dans l'accompagnement des personnes avec TSA dont une des priorités est la prise en compte des particularités de leur sensorialité.

Un travail très important autour de l'autonomie est mené, le but étant de la développer le plus possible. Après avoir travaillé en amont les prérequis nécessaires, les apprentissages fonctionnels sont privilégiés afin de fournir aux jeunes des mises en situation concrètes et naturelles : vider le lave-vaisselle, mettre la table, prendre sa douche, atelier cuisine, tâches ménagères, tri de linge.

Le jeune est associé aux tâches de la vie collective dès que la situation s'y prête en fonction de son potentiel et de ses capacités.

C'est dans ce sens qu'ont été mis en place deux nouvelles activités cette année qui peuvent s'assimiler à des « travaux d'ordre général ». Celles-ci viennent compléter « l'activité tri sélectif » déjà mise en place l'année précédente.

Destruction de papiers : cet atelier a lieu une fois par semaine, au niveau du bâtiment administratif et concerne 2 jeunes du groupe. Il a pour objectif la participation à la vie collective à travers une activité fonctionnelle, le suivi des consignes et des séquences de travail, la posture de travail tout en prenant en compte leur centre d'intérêt et travailler les interactions sociales.

Gestion des serviettes de table : cette activité a lieu quotidiennement pour un des jeunes et 2 fois par semaine pour un autre. Les objectifs généraux sont similaires à l'activité citée précédemment : apprendre à travailler, à suivre des consignes et des rituels de travail.

Concrètement, un des jeunes ramasse les serviettes sales dans les papiers disposés dans les salles de repas et les amène à la blanchisserie.

Le second va chercher les serviettes propres pour les ramener sur le bâtiment.

Toujours dans l'esprit de faire participer les jeunes accueillis à la SAS à la vie collective et dans un but de socialisation, d'interactions et d'inclusion, un jeune du groupe s'est présenté en tant que représentant des usagers au CVS. Il a remporté les élections et fait donc partie à ce jour des deux représentants élus. C'est en se basant sur ses capacités et ses centres d'intérêt que nous lui avons proposé de s'y inscrire. Aidé par les professionnels qui sont également présents aux réunions, il participe activement à cette instance.

En parallèle, le groupe Caravelle poursuit ses ateliers d'initiation au conditionnement, ses activités de diversification des loisirs, de sorties sociales (restaurant, courses, etc.), ses temps de dépense physique (piscine, balade, sport en salle), ses activités à la table en individuel ou en groupe (apprentissage, travail autonome, jeux de société), etc. Ces activités sont complétées par des prises en charge en psychomotricité pour la plupart et en art-thérapie pour certains.

Nous travaillons également en étroite collaboration avec l'assistante sociale au sujet de l'orientation future des personnes accueillies sur ce groupe.

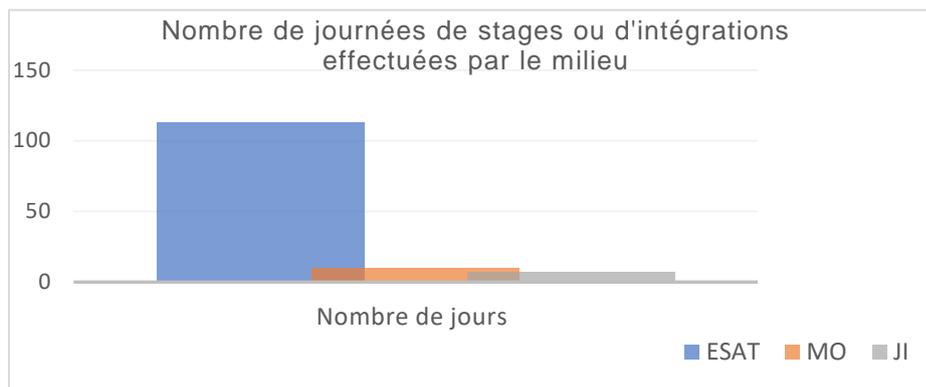
BILAN DE L'ACTIVITEE : INSERTION PROFESSIONNELLE Mme GRESSIER Laure (Chargée d'insertion)
--

En 2024, les IME « Le Castel » et « Le Moulin » ont connu un changement majeur avec la réorganisation du poste de chargée d'insertion, désormais centralisé en une seule fonction pour les deux établissements. Ce changement, intervenu à la fin août 2024, vise à optimiser les ressources et renforcer la cohérence entre les structures pour mieux répondre aux besoins des jeunes. Ce bilan d'activité fait le point sur les actions menées, les progrès réalisés et les perspectives d'évolution pour l'avenir.

➤ Milieu professionnel :

Au cours de l'année 2024, notre établissement a poursuivi ses échanges avec divers partenaires extérieurs, qu'ils soient issus du milieu protégé ou du milieu ordinaire. Ces collaborations enrichissantes ont permis d'élargir le champ des opportunités offertes à nos jeunes, leur fournissant ainsi un cadre favorable à leur insertion professionnelle.

Grâce à ces partenariats, 11 jeunes au total ont eu la chance de découvrir une variété de métiers, d'explorer leurs aspirations professionnelles et de tester des environnements de travail différents. Ces expériences pratiques leur ont non seulement permis de mieux comprendre les exigences et les spécificités des métiers qui les intéressent, mais aussi de développer des compétences clés, telles que le travail en équipe, la communication et l'autonomie. Ce sont des compétences que nous travaillons et mettons en avant lors de nos nombreux ateliers présents au sein même de l'IME, pour les préparer à la sortie de manière éducative et au monde du travail.



4. Graphique représentant le nombre de journées de stages ou d'intégrations effectuées par milieu

Il a donc eu 113 jours de stage en ESAT permettant de

Développer des compétences dans un environnement adapté, 10 jours de stage en milieu ordinaire et 7 journées d'intégrations tout milieu confondu.

Nombre de stagiaire journée d'Intégration (J.I) ou stage en milieu ordinaire	Ville	Lieu professionnel	Durée (jours)
1	Vernouillet	Printerre	5
1	Relai tendresse	Gazeran	5
1	Rambouillet	ESAT	7

5. Tableau des stages en milieu ordinaire et journée d'intégration en milieu ordinaire et ESAT

En milieu ordinaire, il y a 3 jeunes qui ont pu collaborer avec 3 partenaires dans une démarche toujours bienveillante. Pour cela, nous procédons toujours par un rendez-vous pré stage afin qu'il puisse découvrir le profil.

Les stages effectués par nos jeunes peuvent être de durée variée (courte, moyenne ou longue) selon les attentes qui s'y placent à la finalité. Mais le plus souvent nous faisons des stages courts (environs une semaine).

Ensuite, 9 jeunes ont eu l'opportunité de faire des stages parmi nos ESAT partenaires les permettant d'être proche de chez eux ou de l'IME (internes) mais encore de pouvoir travailler l'autonomie dans les transports si ce dernier est éloigné.

Nombre de stagiaires ESAT	Lieu	Ateliers	Durée (jours)
1	Perray en Yvelines	Espaces Verts	30
1	Rambouillet « Le chêne 1 »	Espaces Verts	5
1	Rambouillet « Le chêne 1 »	Restauration / Cuisine	10
2	Rambouillet « Le chêne 2 »	Self	10
1	Trappes	Self	9
1	Trappes	Horticulture	9
1	St Mesme	Cuisine	10

6. Tableau des stages en ESAT sur l'année 2024

La répartition des journées de stages est donc la suivante :

- ESAT Le Perray en Yvelines (Hestia 78) : 30
- ESAT Rambouillet (Hestia 78) : 25
- ESAT Trappes (IES) : 18
- ESAT St Mesme (MALLET) : 10

Au cours de cette période, bien qu'un jeune inscrit à la journée Duoday n'ait pu participer en raison de contretemps (neige et grève), l'événement a confirmé son rôle clé dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces journées d'échange et de partage profitent autant aux jeunes qu'aux entreprises, favorisant inclusion sociale et professionnelle, et renforçant les partenariats avec des acteurs du milieu ordinaire.

Par ailleurs, des progrès notables ont été réalisés grâce à des stages prolongés permettant à plusieurs jeunes de concrétiser leurs projets professionnels. Une intégration réussie dans des structures adaptées, telles que le milieu protégé ou des foyers de vie, a offert à l'un d'entre eux un environnement sécurisé et stimulant. Ces initiatives renforcent une dynamique positive d'accompagnement, favorisant l'épanouissement des jeunes tout en soutenant leurs aspirations futures.

Orientation des jeunes par établissement et par secteur d'activité en 2024 :

- 1 orientation à l'ESAT de Trappes (IES) en mars en restauration
- 1 orientation à l'ESAT de St Mesme (fondation Mallet) en août
- 1 orientation à l'ESAT du Perray (Hestia 78) en octobre en Espaces Verts

En outre, nous avons eu le plaisir d'accompagner des jeunes dans la préparation et la passation des Attestations de Compétences Professionnelles (ACP) en étroite collaboration avec le lycée Bascan à Rambouillet. De plus, l'un de nos jeunes a également obtenu son Certificat de Formation Générale (CFG), une réussite qui souligne l'importance de la motivation et du travail acharné.

En interne, nous avons poursuivi le développement et l'animation de la plateforme collaborative qui favorise les échanges et les interactions entre les jeunes des deux IME, Le Moulin et Le Castel. Cette initiative permet aux jeunes de découvrir et de participer à une variété d'ateliers préprofessionnels (Espaces verts, blanchisserie, entretien des locaux, cuisine) qui ne sont pas nécessairement proposés dans leur propre établissement. Grâce à cette démarche, nous encourageons non seulement l'ouverture d'esprit et la curiosité des jeunes pour des ateliers préprofessionnels.

Cette collaboration nous a également permis, à la fin de l'année, d'organiser une petite fête conviviale entre les jeunes de la SIPFP de l'IME Le Castel et certains jeunes de la SIPFP de l'IME Le Moulin. Cet événement, qui a inclus des activités variées telles qu'un karaoké, la projection d'un film et un buffet, a été conçu pour favoriser les échanges et renforcer les liens entre les participants. En créant un cadre informel et festif, nous avons encouragé les jeunes à se retrouver et à partager des moments de joie et de convivialité. Cette initiative a non seulement permis de célébrer les réussites de l'année écoulée par une fête, mais a également contribué à renforcer leur sentiment d'appartenance à un groupe, essentiel pour leur épanouissement personnel et social. Les rires, les chants et les discussions animées ont témoigné de l'importance de ces moments de partage, qui restent gravés dans les mémoires et font office de véritables moments de cohésion au sein de notre structure.

Comme chaque année, notre IME a organisé un samedi d'ouverture, un événement très attendu qui renforce les liens entre les jeunes, leurs familles et l'établissement. Cette année encore, nous nous réjouissons de pouvoir renouveler cette initiative, car elle représente une occasion unique pour les jeunes de prendre des responsabilités en faisant visiter les locaux et en présentant les différents ateliers proposés. Cela leur permet non seulement de développer leur confiance en eux, mais aussi de mettre en avant les compétences acquises tout au long de l'année.

De plus, nous avons eu la chance d'organiser une fête de Noël, agrémentée d'une possibilité de balade en calèche, d'un tatouage éphémère et de petites plantes plantées par les jeunes. Cet événement festif a permis de créer une atmosphère chaleureuse et conviviale, favorisant les échanges et les interactions entre les familles, le personnel éducatif et les jeunes.

Points fort de l'insertion :

Cohésion et sentiment d'appartenance : L'organisation d'activités ludiques et conviviales a joué un rôle essentiel dans le renforcement des liens entre les jeunes au sein de l'IME. Ces moments de partage et de détente ont permis non seulement de créer un climat de confiance, mais également de favoriser un environnement propice à l'expression des émotions et à la construction de relations interpersonnelles solides. Par ailleurs, ces activités ont été conçues pour être inclusives, offrant à chacun la possibilité de s'impliquer selon ses propres capacités et envies, ce qui a renforcé l'estime de soi et la confiance en soi. En somme, ces moments de convivialité ont non seulement permis de tisser des liens solides, mais ont également favorisé un climat positif et bienveillant, essentiel au développement personnel et social des jeunes.

Par ailleurs, la fête de fin d'année, ainsi que les samedis d'ouverture, ont joué un rôle crucial dans le renforcement des liens entre les jeunes, leurs familles et l'établissement.

Organisation d'évènements : La participation à la journée Duoday, bien qu'impactée par des imprévus, a constitué une opportunité enrichissante pour les jeunes en insertion. Cet événement a permis aux participants de découvrir le monde du travail de manière concrète, en les mettant en relation avec des professionnels et en leur offrant une première expérience significative dans un cadre bienveillant. Également, les offres proposées restent encore assez excentrées de notre établissement ce qui peut être un frein pour nos jeunes.

Points à améliorer :

Renforcement et continuité dans les partenariats : Les échanges avec divers partenaires externes, tant en milieu protégé qu'en milieu ordinaire doivent continuer d'être renforcés pour permettre aux jeunes de découvrir différents métiers et de développer des compétences essentielles. Il faut développer nos partenariats des deux milieux confondus pour que nos jeunes en tire un maximum de profit. Ce sont des interactions qui vont favoriser des échanges enrichissants entre les jeunes et les professionnels, leur permettant de poser des questions, de recevoir des conseils pratiques et de mieux comprendre les exigences et les réalités du marché de l'emploi.

Augmentation des stages prolongés : Bien que 11 jeunes aient eu l'opportunité d'effectuer des stages cette année, il est important de souligner que le nombre de stages prolongés pourrait être revu à la hausse. En effet, ces stages prolongés offrent aux jeunes la possibilité de s'immerger davantage dans le milieu professionnel, leur permettant ainsi de développer des compétences spécifiques et d'acquérir une expérience plus riche et formatrice. En prolongeant la durée des stages, nous pourrions non seulement renforcer leur confiance en eux, mais aussi faciliter leur intégration dans le monde du travail. De plus, ces

expériences prolongées peuvent favoriser des relations plus solides avec les employeurs, augmentant ainsi les chances d'embauche future. Il serait donc pertinent d'explorer des partenariats avec davantage d'entreprises et d'organisations qui pourraient accueillir ces jeunes pour des périodes plus longues, afin de maximiser les bénéfices de ces stages pour leur parcours professionnel.

Evaluation continue des compétences acquises : Renforcer le système d'évaluation continue des compétences acquises par les jeunes au cours de leur parcours constitue un levier essentiel pour optimiser leur insertion professionnelle et sociale. Cela permettrait non seulement d'identifier les forces et les faiblesses de chaque individu, mais aussi de cibler de manière plus efficace les besoins spécifiques en matière de formation. Les outils sont déjà mis en place au sein de l'établissement mais il serait bien de les utiliser de manière plus récurrente.

Renforcer l'autonomie dans les transports : Au sein de l'IME, l'autonomie dans les transports est une priorité pour accompagner les jeunes vers une transition sereine vers le monde du travail. Ce développement ne se limite pas à la maîtrise des trajets, mais inclut la gestion des horaires, des imprévus, et les interactions avec le réseau de transport. En renforçant ces compétences, les jeunes gagnent en confiance, en indépendance, et se préparent à un avenir professionnel plus serein.

Conclusion

L'année a été constructive sur le plan professionnel, avec de nombreux projets aboutis grâce à une collaboration étroite entre équipes éducatives, jeunes et familles, créant un environnement favorable à l'épanouissement et à l'apprentissage.

Sur le plan social, des initiatives innovantes ont renforcé les liens entre les jeunes et leur intégration au sein de l'IME. Ces projets, ayant suscité un fort engagement et des retours positifs, ont favorisé leur confiance en eux, développé leurs compétences sociales et encouragé une dynamique de groupe inclusive.

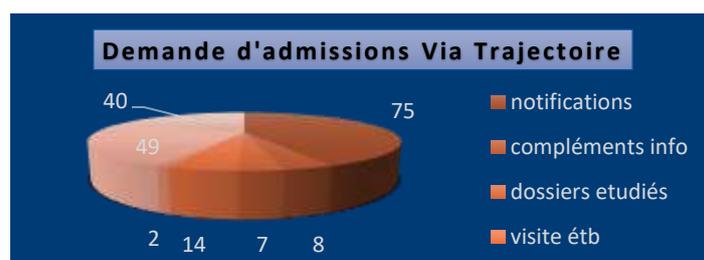
Ces réussites soulignent l'importance de renouveler ces activités pour continuer à soutenir leur bien-être et leur épanouissement.

Activité de l'assistante sociale Mme PARDIEU Marie-Christine

Le maintien au titre de l'Amendement Creton

Pour l'année 2024, 13 jeunes adultes sont maintenus au titre de l'amendement Creton, répartis sur différentes sections et bénéficiant de diverses orientations.

Depuis septembre 2021, une nouvelle organisation a été instaurée pour gérer les demandes d'admission, en harmonie avec le logiciel Via Trajectoire.



Voici le nombre d'admission pour l'année 2024 sur les différentes sections :

SIPFP	3
ESSOR	1
SAS	8
SEES	3

Les demandes d'orientations

En 2024, quatre nouvelles demandes d'admission ont été soumises pour des jeunes adultes, dont trois pour un foyer d'accueil médicalisé (FAM) et une pour un foyer occupationnel (FO). Pour chaque admission, entre trois et cinq candidatures sont envoyées aux établissements. Un suivi est ensuite effectué afin de mettre à jour l'état des demandes. Les délais d'attente pour l'admission dans les établissements pour adultes sont significatifs.

Les mesures de protection juridique

À l'approche des 18 ans des jeunes adultes, j'organise des réunions avec les parents et leurs enfants pour les informer sur les mesures de protection juridiques, telles que l'habilitation familiale, la tutelle ou la curatelle. Je leur propose également un accompagnement pour les aider à mettre en œuvre ces démarches essentielles. Il arrive qu'ils soient confrontés à des difficultés administratives, comme l'impossibilité de représenter leur enfant dans certaines situations, ce qui les incite à reconsidérer l'importance de ces démarches juridiques. La majorité des parents que j'accompagne choisissent d'opter pour l'habilitation familiale, qui leur permet de continuer à soutenir leur enfant tout en respectant les nouvelles réalités légales qui entrent en jeu à la majorité.

Le partenariat

D'une année à l'autre, les échanges avec les partenaires évoluent. Ces interactions changent en fonction des situations abordées au cours de l'année. La mise en œuvre de partenariats est souvent complexe, il est néanmoins envisageable de travailler de manière spécifique avec les divers établissements qui accueillent des jeunes adultes sortant d'IME.

Activités des psychologues

Julien Lafond-Laumond
Psychologue SAS

Présentation et organisation des missions des psychologues :

Mes fonctions, sur un temps de de travail de 0.7ETP, se répartissent au sein de deux sections distinctes : la SEES, accueillant tout type de handicap du premier âge jusqu'à l'adolescence, et ESSOR, pour les jeunes adolescents et jeunes adultes nécessitant un accompagnement dans tous les actes de la vie quotidienne et se destinant à une orientation CAJ / Foyer de Vie / FAM / MAS.

En moyenne au cours de l'année 2024, j'ai été référent de 30 jeunes sur ces deux sections. Le suivi de chaque jeune peut prendre plusieurs formes :

Accompagnements individuels (hebdomadaires ou bi-hebdomadaires)

Accompagnements de groupe (de deux, trois ou quatre, pour lesquels le travail à plusieurs est porteur ou à travailler spécifiquement)

Accompagnements Snoezelen (En individuel ou en groupe, en prévention de troubles anxieux ou pour explorer les sphères relationnelles et sensorielles)

Accompagnement en immersion : (pour les jeunes pour qui des séances formalisées n'ont pas de sens et n'apportent pas de bénéfices, je peux accompagner sur des temps du quotidien comme les repas, les passages aux toilettes, mises de manteaux, les temps loisirs sur le groupe de référence afin d'être au plus près du vécu et des besoins des jeunes et d'apporter des techniques d'accompagnement spécifiques).

Sur la période allant de janvier à juillet, j'ai suivi 5 jeunes de manière individuelle, 25 en groupe et 10 en Snoezelen, ce à quoi s'ajoute une activité tennis de table en extérieur où j'accompagnais selon les semaines 8 ou 12 jeunes. De septembre à décembre, j'ai suivi 19 jeunes de manière individuelle, 12 en groupe et 5 en Snoezelen. Ce changement de proportions s'explique par une volonté d'alterner, d'années en année, entre prises en charges individuelles qui permettent d'affiner les suivis et les apprentissages et prises en charge de groupe, qui permettent de travailler les habiletés sociales en plus du thème spécifique de l'activité.

Quel que soit le mode de prise en charge utilisé, les thématiques et objectifs de travail peuvent se recouper. Selon le profil, l'âge des jeunes et les acquisitions qu'ils ont déjà réalisées, les manières de travailler diffèrent. Deux grands axes peuvent être distingués :

- L'acquisition de compétences. Notamment pour les plus jeunes ou ceux dont la déficience est la plus importante, l'objectif de travail sera l'acquisition de compétences fonctionnelles, exportables en dehors des séances, dans le domaine de la communication, des interactions sociales et des compétences cognitives (mémorisation, logique, compréhension...).
- Le soutien et suivi psychologique. Pour les jeunes ayant des capacités de communication et de retour sur soi suffisants, l'espace du rendez-vous va leur permettre de déposer leurs inquiétudes, leurs interrogations, leur ressenti divers afin de prendre conscience d'eux même, de leur situation. Ils peuvent y aborder aussi bien ce qui concerne leur vie à l'IME que leur vie en dehors.

Par ailleurs, d'autres actions transversales sont réalisées par le psychologue.

Liens avec les parents et les partenaires :

- Participation au rendez-vous de restitution des projets personnalisés pour chaque jeune en référence.
- Soutien et étayage ponctuels en fonctions des besoins, des problématiques et des demandes des familles : par téléphone, mail ou en rendez-vous physique. l
- Liens avec les partenaires, notamment les différents acteurs médicoéducatifs.

Soutien à l'élaboration des problématiques concernant les jeunes et la dynamique institutionnelle : (réunions de coordination générale, par section et thérapeutique, réunions d'équipe et réunion de projet personnalisé)

Référence dans le déploiement du Makaton et des outils de communication en général (séance d'initiation / de révision du Makaton, mise en place d'outils visuels, de tableaux de langage assisté TLA, déploiement d'outil numériques...)

Participation à la démarche qualité / AGEVAL : pilote du groupe de travail sur la prévention des risques d'isolement.

Marie Tissier, psychologue SIPFP

Ce rapport d'activité, couvrant de janvier à décembre 2024, traverse deux années scolaires marquant les évolutions institutionnelles. Chaque rentrée de septembre entraîne des changements de groupes pour les jeunes, nécessitant une adaptation des accompagnements et des emplois du temps.

Le psychologue en IME a pour mission principale de concevoir et mettre en œuvre des actions préventives ou curatives, en tenant compte des interactions entre la vie psychique des jeunes et leurs comportements. L'objectif est de favoriser l'autonomie de leur personnalité. Les interventions comprennent des suivis individuels et des groupes thérapeutiques à médiation, réalisés en lien avec les familles, l'équipe, et les projets personnalisés des jeunes.

Accompagnement psychologique individuel :

Entre janvier et juillet 2024, 17 suivis hebdomadaires ou bimensuels ont été réalisés, et 18 entre septembre et décembre 2024. Ces entretiens, axés sur l'écoute, visent à réduire la souffrance psychique des jeunes et à améliorer leur compréhension de leurs émotions, attitudes et croyances dysfonctionnelles pour les transformer.

Les thèmes abordés varient selon les besoins individuels : gestion des émotions, compétences sociales, projets personnalisés et d'orientation, relations interpersonnelles et familiales, vie intime et affective, ainsi que des aspects liés à l'autonomie, l'identité et l'estime de soi.

Des entretiens ponctuels sont également organisés pour des besoins spécifiques, comme l'explication du projet personnalisé, avec des adaptations (pictogrammes, signes) si nécessaire.

Accompagnement exceptionnel en visite à domicile : VAD un jeudi matin sur deux

Depuis juin 2023, des visites à domicile (VAD) ont été mises en place pour répondre à la problématique particulière d'une jeune. Ces visites, effectuées les lundis, mardis, jeudis et vendredis matin, visent à maintenir le lien avec la jeune et sa famille, tout en proposant un accompagnement psychoéducatif et un soutien à domicile jusqu'à la stabilisation de son comportement et de son état psychologique.

Des réunions d'équipe hebdomadaires permettent d'évaluer les besoins de la jeune et de sa famille, tout en coordonnant les actions éducatives et psychologiques. Cette prise en charge se fait en collaboration avec le centre de consultation pour handicap rare à expression psychiatrique de l'hôpital de la Salpêtrière. Cette situation reflète une évolution des profils des jeunes accueillis, avec une augmentation des handicaps mentaux à expression psychiatrique nécessitant un accompagnement humain renforcé. Cette tendance est liée à l'évolution de l'offre de soins en pédopsychiatrie, particulièrement sur le territoire.

Animation de groupes hebdomadaire :

Groupe de parole SIPFP rassemblant les ateliers pro Pivert et Cigognes (15 jeunes âgés de 15 à 22 ans de janvier à juillet 2024 et 10 de septembre à décembre 2024).

Ce groupe, dirigé par la psychologue avec l'appui des éducateurs de la SIPFP, inclut des jeunes de la plateforme SIPFP de l'IME du Moulin si nécessaire. Les réunions, organisées autour de thèmes prédéfinis, permettent d'exprimer préoccupations, conflits intérieurs et souffrances, tout en explorant des solutions. Le groupe de parole encourage une dynamique collective, favorisant des changements de comportements, la solidarité entre participants et la mobilisation des ressources psychiques pour affronter la réalité. Divers thèmes sont abordés à travers des échanges, des supports adaptés (images, vidéos) et des activités créatives, comme des écrits ou dessins conservés dans des classeurs personnels ou sur des affiches collectives.

En juin 2024, les jeunes ont réalisé un film mettant en scène un slam qu'ils ont écrit ensemble sur leur vie à l'IME, un projet très apprécié. Certains thèmes spécifiques, comme l'éducation à la vie intime, affective et sexuelle, ont donné lieu à des séances en petits groupes, en collaboration avec le centre de santé sexuelle de Rambouillet, et seront reconduits selon les besoins.

Groupe d'expression :

Durant l'année 2023-2024, j'ai proposé également un groupe d'expression rassemblant 3 jeunes présentant des troubles de l'articulation. Nous utilisons le Makaton (langage des signes adapté) pour renforcer et soutenir leurs capacités de communication expressive et réceptive. Ce groupe a eu lieu tous les lundis matin, avec l'aide d'une éducatrice stagiaire.

Le psychologue entretient des liens réguliers avec les familles, soit à leur demande, soit sur invitation de l'IME, en collaboration avec d'autres membres de l'équipe selon les besoins. Il peut également se coordonner avec des partenaires extérieurs (médecins, psychiatres, hôpitaux, CMP, SAVS, ASE, PCPE, ESAT, centre de santé sexuelle, etc.) pour soutenir le parcours de soin des jeunes.

Il participe aux réunions de restitution des projets personnalisés pour chaque jeune sous sa référence. Il est important de noter que le temps de coordination nécessaire varie selon les situations. Par exemple, certains jeunes accueillis à temps partiel nécessitent un investissement en temps plus conséquent que d'autres présents à temps plein, en raison de leurs difficultés spécifiques.

Natalia Kaluzna, psychologue coordinatrice de projets

Les missions d'une psychologue coordinatrice de projets sont (en plus des missions habituelles d'un psychologue clinicien au sein d'un IME), d'élaborer et mettre en œuvre les projets personnalisés, en coordonnant les différents apports et visions de l'équipe pluridisciplinaire, de la famille et des partenaires extérieurs.

La psychologue est passée de 14 jeunes en référence à 15 en septembre 2024, suite à l'accueil de 10 jeunes supplémentaires.

Activités des psychomotriciennes

Christine Pavué

Ce poste à 50 % ETP, a été ouvert cet été, suite à l'extension de places sur le secteur SAS de l'établissement.

Les missions sont d'accompagner les jeunes en séances individuelles et sur certaines activités, en s'appuyant sur les orientations précisées dans leur projet personnalisé.

Séances individuelles

➤ Ateliers en groupe

Trois ateliers m'ont été proposés. Deux d'entre eux se déroulent en partenariat avec les éducateurs spécialisés référents.

Activité Ping Pong : Un éducateur et moi-même conduisons 5 jeunes (entre 10 et 16 ans) de 3 groupes différents, dans un gymnase d'Épernon, commune voisine, une fois par semaine. Un encadrant du club nous y attend et nous accompagne dans la structuration et la conduite de la séance, d'une durée de 45 minutes.

Musicothérapie : cet autre atelier est mené avec les professionnelles référentes de 2 groupes de l'IME (Nautilus et Odyssée) et se déroule une fois par semaine, sur la structure. Ils sont 7 enfants à participer à cet atelier, âgés entre 6 et 11 ans, répartis en 2 groupes. Chacun des ateliers dure entre 20 et 25 minutes.

Activité « Senso-relax » : Elle réunit 2 jeunes âgés de 20 et 21 ans une fois par semaine, dans une salle de psychomotricité. C'est une activité que je mène seule avec eux.

Clémence Auberval

La psychomotricité est une discipline centrée sur le développement global de la personne à tous les âges de la vie. Elle prend en compte ses capacités, ses limites, ses envies et ses appréhensions, ainsi que sa relation au monde. En s'appuyant sur l'engagement corporel, à travers le mouvement et la relation, elle vise à favoriser le bien-être et l'équilibre psychocorporel. Son objectif est d'aider la personne à mieux appréhender son environnement, que ce soit sur les plans spatial, temporel, social, émotionnel ou dans ses déplacements.

Ce rapport d'activité concerne les 80% ETP de psychomotricité répartis sur la SAS et la SEES.

Cette année 2024, a été marquée par la réponse favorable de l'Appel à Manifestation d'Intérêt autour de l'extension SAS et les Jeux Olympiques à Paris.

10 nouveaux enfants ont été admis avec la création de 2 nouveaux groupes, l'embauche de nouveaux professionnels (éducateurs, psychologue, psychomotricienne).

Afin d'accueillir la nouvelle psychomotricienne dans un nouveau bureau, un cloisonnement et une réduction de ma salle de psychomotricité ont été réalisés suite à ma proposition.

J'ai réfléchi à une répartition des références en psychomotricité sur la SAS et un emploi du temps pour la nouvelle psychomotricienne embauchée, j'ai également remanié mon emploi du temps plusieurs fois entre juin et octobre 2024.

Jusqu'en août 2024, 6 enfants de la SEES et 13 jeunes de la SAS ont été suivis en psychomotricité de façon hebdomadaire.

Entre septembre et décembre 2024, 6 enfants de la SEES et 12 jeunes de la SAS ont été suivis en psychomotricité de façon hebdomadaire. Des créneaux individuels et de groupes peuvent être proposés.

➤ Les prises en charges en psychomotricité :

14 prises en charge individuelles puis 17 à partir de septembre

Séances en snoezelen

Jusqu'en août 2024, **1 enfant de la SEES et 3 jeunes de la SAS** ont suivi une séance snoezelen de façon hebdomadaire, en groupe ou en individuel.

A partir de septembre 2024, **3 enfants de la SEES et 7 jeunes de la SAS** bénéficient d'un accompagnement en salle snoezelen.

Atelier sensori-moteur : Créé en octobre 2022 avec une éducatrice d'Odysée : 3 jeunes de la SAS participaient. Remanié en septembre 2024 : 4 jeunes participent en transversalité (Odysée-Nautilus) avec une éducatrice spécialisée.

Graphisme : Réalisé avec un enseignant spécialisé : 4 jeunes de la SAS en bénéficiaient (Calypso-Odysée).

Depuis septembre 2024, réalisé avec un éducateur d'Atlantis : 4 jeunes participent en transversalité (Atlantis-Calypso-Caravelle).

Équithérapie : Réalisée avec une éducatrice de jeunes enfants (SEES) et un moniteur d'équitation : 4 jeunes participent en transversalité (SEES-SAS, Acacias-Odysée).

Nouveau créneau spécifique pour la SAS : 4 jeunes participent en transversalité (Odysée-Nautilus) avec une éducatrice sportive.

Bouge ton corps : Initialement avec un professeur d'activités physiques adaptées : 4 jeunes bénéficiaient (Calypso-Caravelle).

Depuis septembre 2024, en co-intervention avec une éducatrice : 4 jeunes participent en transversalité (Calypso-Atlantis-Nautilus).

Motricité du quotidien : Réalisée avec une autre psychomotricienne de l'IME : 2 jeunes de la SAS et 2 jeunes de la SIPFP participent.

Jusqu'en juillet 2024, **4 jeunes** y participent en transversalité (3 de la SEES et 1 de la SAS) en co-intervention avec une éducatrice de jeunes enfants et le moniteur d'équitation du haras.

En septembre 2024 : nouveau créneau ouvert pour 4 jeunes de la SAS en transversalité (Odysée Nautilus). La SEES conserve le créneau du mercredi matin.

➤ Projet de création d'un parcours moteur

Participation à **1 réunion** afin de penser un nouveau projet commun au pôle éducatif : la création d'un parcours sensori-moteur, réalisé dans le parc du Castel. Il sera composé de différents modules extérieurs afin d'aborder les schèmes moteurs et les compétences motrices de base.

Un projet a été rédigé par le groupe de travail et présenté à la direction du pôle éducatif afin de faire une demande de financement.

Virginie BRAUD

Ce rapport d'activité concerne les 65 % de psychomotricité répartis sur la SEES et la SIPFP (dont les groupes ESSOR) de janvier à août 2024. A partir de septembre 2024, j'ai augmenté mon temps de travail à l'IME passant de 65 % à 80 %.

Jusqu'en août 2024, 6 enfants de la SEES et 21 jeunes de la SIPFP ont été suivis en psychomotricité de façon hebdomadaire. Entre septembre et décembre 2024, 13 enfants de la SEES et 21 jeunes de la SIPFP ont été suivis en psychomotricité de façon hebdomadaire. A partir de septembre 2024, j'ai pu participer en plus à un atelier ping-pong avec 8 jeunes de la SIPFP et 2 éducatrices.

Cette année 2024, nous avons poursuivi la réflexion institutionnelle et pluridisciplinaire entamée l'année dernière autour de réunions ACQ.

➤ Les prises en charges en psychomotricité :

14 prises en charge individuelles puis 16 à partir de septembre

En 2024, 2 enfants de la SEES et 10 jeunes de la SIPFP ont été suivis en individuel à raison d'une séance par semaine de 30 min. A partir de septembre, 2 enfants de la SEES et 14 jeunes de la SIPFP ont bénéficié d'un suivi en individuel.

Séances en snoezelen

Jusqu'en août 2024, 1 enfant de la SEES et 6 jeunes de la SIPFP ont suivi une séance snoezelen de façon hebdomadaire, en groupe ou en individuel.

A partir de septembre 2024, 7 jeunes de la SIPFP bénéficient d'un accompagnement en salle snoezelen.

1 groupe motricité du quotidien : 2 jeunes de la SIPFP et 2 jeunes de la SAS bénéficient de ce groupe de façon hebdomadaire en 2024. Ce groupe est coanimé par les deux psychomotriciennes de l'IME.

1 atelier ping-pong : 8 jeunes des groupes ESSOR bénéficient de ce groupe de façon hebdomadaire en 2024. Ce groupe est coanimé avec deux éducatrices. Il se déroule à l'extérieur de l'IME avec un éducateur sportif.

1 groupe jeux de société : 5 enfants de la SEES bénéficient de ce groupe de façon hebdomadaire à partir de septembre 2024.

Activité de l'Unité d'Enseignement

➤ Scolarisation :

L'équipe enseignante est composée de 4 enseignant-e-s à temps plein.

En janvier 2024, 50 élèves étaient scolarisés sur 69 jeunes accueillis dans l'établissement, soit 73 %.

En septembre 2024, 62 élèves étaient scolarisés sur 80 jeunes accueillis dans l'établissement, soit 77 %.
L'équipe enseignante renseigne chaque fin de mois les indicateurs de scolarisation à l'IME :

Exemple de moyenne de temps effectif de scolarisation :

Janvier 2024	SAS/SEES	SIPFP (ateliers pros + essor)
Nb d'élèves scolarisés	25	20
Temps moyen de scolarisation hebdomadaire	6H00	11H00

➤ Diplômes obtenus en 2024

ACP : Attestation de Compétences Professionnelles

Obtention du diplôme « Attestation de Compétences Professionnelles » pour le CAP « production et service en restaurations » en juin 2024 pour 1 élève : Samantha M.

Obtention du diplôme « Attestation de Compétences Professionnelles » pour le CAP « jardinier paysagiste » en juin 2024 pour 2 élèves : Mattéo B et Corentin B.

Certificat de Formation Générale (CFG)

Passation de l'examen pour 3 élèves en juin 2024 :

- William L avec préparation au sein de l'UE du Castel
- Mathys C avec préparation au sein de l'UE du Castel
- Alexandre D avec préparation au sein de l'UE du Castel

Attestation Scolaire de Sécurité Routière (ASSR) :

Validation d'une ASSR pour 5 élèves en juin 2024 :

- Selou C : ASSR 1
- Lola C : ASSR 2
- Rose A : ASSR 2
- Séverin F : ASSR 2
- William F : ASSR 2

➤ Inscriptions 2024/2025

Attestation de Compétences Professionnelles (ACP) pour le CAPa « ouvrier-paysagiste »

- Guillaume P

Attestation de Compétences Professionnelles (ACP) pour le CAPa « productions horticoles »

- Ema W

L'évaluation et la validation des compétences pour l'obtention des Attestations de Compétences Professionnelles sont mises en place dans le cadre de co-interventions entre les éducateurs techniques et les enseignants spécialisés soutenus par un professeur de Lycée professionnel correspondant (Madame FERRANDIN pour le Castel)

L'Attestation est délivrée en fin de parcours de formation. Une autre Attestation peut être délivrée l'année suivante pour un autre CAP.

Certificat de formation Générale

- Lola C
- El Houssine G

Attestation Scolaire de Sécurité Routière :

ASSR 1

- Valentin C
- Killian D
- Lamia B

ASSR 2

- Jérémy A
 - Ambre L
- Projets unités d'enseignement

Projet d'école

En septembre 2024, l'équipe enseignante poursuit les actions, compétences et acquisitions de connaissances autour du projet inter-classes « **développement durable et protection de l'environnement** » initié en septembre 2021 dans et hors IME. Ces projets sont menés en co-intervention avec l'équipe pluridisciplinaire de l'IME et élargi à des élèves de toute section lorsqu'ils font sens pour eux.

Février-juillet 2024 :

Inscription à la 3^e édition de la Coupe de France du potager des établissements scolaires pour la 3^e année consécutive (en lien avec le projet développement durable) SEES/SIPFP. Conception d'un livre numérique avec support photos, descriptions, bulles de parole et de pensée qui retrace les étapes de la réalisation de l'agrandissement et la mise en place de la nouvelle saison au potager.

Un diplôme délivré par l'organisme en charge du concours a été remis à chaque participant en juin 2024.

Juin 2024 :

Journée Olympique : participation en juin 2024 à la journée olympique pour les sections SEES/SIPFP + quelques élèves d'ESSOR et SAS, parcours balisé dans Gazeran à pied de 2024 mètres en référence aux JO 2024. Chaque enfant s'est vu remettre un badge olympique au terme de cet événement.

Septembre 2024 :

Participation à l'opération « **Nettoyons la Nature** » : Les sections SIPFP, SEES et quelques élèves de la SAS et d'ESSOR ont participé à cette opération collective sur la commune de Gazeran en collaboration avec la Mairie. Le sponsor Leclerc avait fourni gants, chasubles et sacs poubelle pour chaque élève participant.

➤ D'autres projets de classe en co-intervention :

Médiathèque Epernon : classe 1 SEES le vendredi en co-intervention, écoute et compréhension collective d'albums, consultation autonome sur place, emprunt à la maison, lien famille.

Projet développement durable : classe 2 et 3 en co-intervention

Igor Verdenal, enseignant spécialisé, coordonnateur UE

Les Transports

Afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement et de rester au plus près des besoins des jeunes, c'est la société AGIL Transport qui est **toujours** notre seul prestataire pour assurer le transport. Les éducatrices coordinatrices sont chargées de faire le lien avec le responsable de l'entreprise de transport, les chauffeurs et les familles.

Les jeunes sont repartis dans 12 véhicules (5, 7 et 9 places) pour les transporter de leur domicile à l'IME (aller/retour) quotidiennement répartis comme suit :

12 taxis sur le budget de l'établissement

Les tournées sont organisées par secteur géographique et respectent dans la mesure du possible les besoins individuels de chacun avec un point de vigilance particulière pour les temps de trajets des plus jeunes. L'organisation familiale est également prise en compte dans le planning des tournées.

De manière plus générale, les temps de trajet sont scrupuleusement étudiés pour ne pas dépasser 1h30 maximum par tournée. Ce temps de trajet étant déjà très long, il répond aux contraintes liées à l'éloignement de certains lieux de résidence.

Au 31 décembre 2024, Agil transport prenait en charge 74 jeunes.

Le Partenariat

Comme les rapports d'activités des groupes les mettent en avant, les partenaires jouent un rôle essentiel et sont une plus-value à l'accompagnement proposés par l'équipe pluri disciplinaire de l'IME. L'IME a plusieurs partenariats : le partenaire de soins et les partenaires d'actions éducatives et sociales.

Les partenariats permettent une ouverture sur notre environnement, devenue indispensable pour créer du lien, découvrir ou restaurer des liens sociaux ou familiaux, mais surtout d'occuper leur place au sein de notre société. Se tourner vers les partenaires extérieurs est une façon de contribuer à l'inclusion et au décroisement.

Les activités de médiation animale sont prédominantes sur l'IME. L'animal comme support de médiation est indispensable aux supports éducatifs mis en place par les professionnels de l'IME. Un nouveau partenaire de médiation animal « Atout pattes », mis en place en 2022, a d'ailleurs été reconduit en septembre 2024 et c'est maintenant 2 groupes qui bénéficient de cette prestation.

En septembre 2024, les partenariats établis en 2023 se poursuivent, l'un pour une activité de tennis de table et l'autre pour une activité de yoga.

Aussi, dans le cadre des projets éducatifs et de socialisation, l'équipe de la S.A.S a pour habitude d'accompagner régulièrement les jeunes sur des activités sur l'extérieur (courses, restaurant, sorties au sein d'aires de jeux, médiathèque etc...). Toutes ont pu reprendre sur un cycle régulier.

➤ Le partenariat de soins :

L'I.M.E. ne dispose plus de médecin depuis janvier 2020, depuis et malgré les renouvellements d'annonces, aucun praticien n'a fait acte de candidature.

Une infirmière, recrutée au 3 janvier 2022 a quitté son poste en fin d'année pour d'autres horizons professionnels., partageant son temps de travail à la fois sur l'IME le Castel et l'IME Le Moulin. Une nouvelle infirmière est arrivée au 07 Octobre 2024 et n'a pas poursuivie sa période d'essai à son initiative départ le 29/11/2024.

Aussi, plusieurs partenaires de soin sont en lien avec les professionnels et les familles afin d'apporter un soutien thérapeutique et/ou médical dans la prise en charge des enfants.

Les médecins psychiatres en libéral : à défaut de pouvoir recruter en interne un médecin généraliste et un médecin psychiatre, nous faisons lien avec les médecins psychiatre en libéral. Face aux situations des enfants dont la situations psychique et psychiatrique nécessite un accompagnement thérapeutique, les professionnels psychologues et/ou l'infirmière accompagnent les familles dans les démarches et permettent de soutenir la démarche en expliquant au plus près les problématiques et besoins des enfants auprès des spécialistes.

Les CMP : les principaux interlocuteurs sont en général les familles. Cependant, les psychologues de l'établissement sont également en relation afin de permettre la compréhension du parcours de soin entre l'établissement et la famille.

Hôpital de jour : Rambouillet

L'ATED : L'ATED est un partenaire de soin que nous sollicitons afin d'évaluer et d'orienter les jeunes sujets aux troubles du comportement important, qui deviennent trop difficile à vivre pour eux et leur famille dans le quotidien.

SIAM 78 : Nous avons un partenariat actif avec le S.I.A.M. 78 (SAAAS) de Voisins Le Bretonneux, pour l'accompagnement d'un jeune de la section autisme dont la vue se dégrade.

Les orthophonistes : en l'absence de recrutement d'une professionnelle orthophoniste en interne, nous avons renouveler le partenariat avec les 6 professionnelles mis en place depuis 2023.

En moyenne, une vingtaine de séances sont prescrits pour chaque enfant sur l'année, couvrant ainsi l'année scolaire.

L'Hôpital Sainte Anne : cet établissement a pu être ressource dans le cadre d'accompagnement de soin auprès d'enfants présentant des troubles du comportement. Voici 2 années que L'hôpital Saint Anne n'a pas été sollicité, mais l'établissement reste cependant un établissement ressource que nous pourrions de nouveau solliciter selon nos besoins.

➤ Le partenariat à visée insertion professionnelle :

Depuis 2020 la situation sanitaire a conduit les ESAT à réduire les possibilités d'accueil de stagiaires.

Cependant notre partenariat étendu à différents ESAT du territoire des Yvelines permet de proposer de l'insertion professionnelle aux jeunes de l'établissement.

Le partenariat s'étend du territoire sud Yvelines au territoire de trappes, Saint Quentin, les Clayes sous-Bois et Bois Mesnuls.

L'Art thérapie :

L'art thérapeute poursuit et a étoffé depuis septembre 2020 sa participation transversale en augmentant d'une demi-journée son intervention. A aujourd'hui, l'art thérapeute intervient sur toutes les sections des groupes, 3 jours par semaine.

L'art-thérapie favorise par le biais de l'activité artistique la concentration, la prise d'initiative et l'autonomie. Elle facilite l'acquisition des compétences et des apprentissages. Sa contribution est complémentaire aux autres thérapies et disciplines. Le nombre de séances proposées en fonction des besoins identifiés.

L'atelier d'Art-thérapie permet de préserver et de renforcer le sentiment d'efficacité personnelle, de revaloriser les compétences, l'estime de soi et la confiance en soi. L'activité artistique en impliquant le corps par une stimulation des sens, atténue l'angoisse et favorise l'**épanouissement** et le **bien-être** de l'enfant et du jeune grâce au plaisir esthétique ressenti lors de l'activité.

L'art-thérapie encourage par le biais de l'activité artistique la concentration, la prise d'initiative et l'autonomie. Elle facilite l'acquisition des compétences et des apprentissages. Elle est complémentaire aux autres thérapies et disciplines. L'atelier d'art-thérapie s'inscrit dans une dynamique d'**adaptation**, d'**insertion** et d'**autonomisation** autour d'une activité mettant en jeu les aptitudes nécessaires à l'expression, la communication et la relation.

La mise en place d'ateliers individuels ou collectifs s'intègre à la structure et s'adapte à la personne, en s'inscrivant dans un protocole thérapeutique.

L'objectif thérapeutique du suivi de chacun est établi en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire afin d'intégrer l'atelier d'art-thérapie au projet individuel, de faire du lien avec les autres prises en charge et de permettre un accompagnement global de la personne.

Dans le cadre de la prise en charge art-thérapeutique en elle-même, l'accompagnement des jeunes s'articule autour de six axes :

- L'épanouissement personnel, le bien-être
- La diminution des angoisses, des souffrances
- L'expression, la relation et la communication
- L'autonomie
- L'acquisition des compétences sociales
- La valorisation de la personne.

Depuis le mois de septembre 2024, le nombre de séances d'art-thérapie sont réduites, avec une diminution d'une demi-journée par semaine.

Un partenariat consolidé avec le monde animal :

- La bergerie nationale,
 - Les centres équestres : l'Ecrin du Haras, le Haras de Paroti
 - A tout pattes
- La bergerie Nationale : 2 groupes à raison d'une fois par semaine

Partenaire avec l'IME depuis de nombreuses années, plusieurs groupes bénéficient de séances au sein de la bergerie. Différents ateliers sont proposés afin de varier les séances : relation avec l'animal, atelier culinaire, atelier sensoriel. Chaque année, nous organisons également des sorties estivales en plus grand groupe pour profiter d'un tour du parc du château en calèche et profiter des grands espaces pour un pique-nique. En septembre 2023, un groupe a décidé de mettre en place une autre activité pour ces jeunes, ce qui a permis à un autre groupe de l'IME de bénéficier de séance, mais en visite libre, ce projet a été poursuivi sur 2024.

- L'équithérapie : 1 fois par semaines.

Au fil des années et des projets, l'équithérapie est devenu un allié précieux des enfants pour soulager les tensions qu'ils peuvent ressentir. Le cheval comme médiateur et support éducatif et thérapeutique permet d'améliorer la santé psychique des enfants. C'est une activité multisensorielle, qui stimule la communication verbale et non verbale, l'attention, la conscience du corps, la confiance en soi, la détente, la régulation des émotions... rire, parole et partage sont au rendez-vous à chaque séance. L'équithérapie permet donc des échanges appropriés, des acquisitions cognitives, sensorielles et motrices.

Les enfants ont beaucoup de plaisir à participer à ces séances. Les enfants qui ont de grosses difficultés arrivent progressivement à rentrer en interaction, à écouter les consignes. Nous constatons jour après jour à quel point cet atelier peut les aider à les apaiser. Les retours à l'IME après la séance sont plus apaisés, les professionnels peuvent ressentir leur plaisir : même s'ils ne s'expriment pas forcément avec des mots, leurs sourires en disent long.

- L'équicie :

Une séance pour 2 groupes de l'IME. La professionnelle encadrante utilise les outils de la relation d'aide et construit son accompagnement sur la méthodologie de la démarche projet. Elle est une professionnelle de la relation d'aide avec le cheval comme partenaire. L'équicienne rassemble sous une seule identité

professionnelle des compétences médico-sociales et équinés. Elle a des connaissances précises dans la relation humaine, la construction de l'individu, le comportement animal et la communication inter espèce. Sa formation repose sur des connaissances en éthologie scientifique, en psychologie, en anatomie, en communication tant dans le domaine humain qu'animal. Il est également cavalier confirmé.

Ce projet est à visée multiples : éducative, thérapeutique ainsi que de loisir.

- A tout pattes : 1 séance par semaine pour un groupe et 1 séance toutes les deux semaines pour un second groupe (en alternance avec la bergerie)

Partenariat avec les piscines de Rambouillet et de Chartres :

L'eau est un élément de médiation favorisant de développement en autonomie et en confiance en soi pour tout enfant. Le bénéfice apporté par le milieu aquatique est également intéressant à prendre en compte dans le cas d'enfants porteurs de handicaps, d'un point de vue thérapeutique et rééducatif : mal-voyants, malentendants, polyhandicapés, handicapés moteurs, autistes, enfants atteints d'un trouble du comportement. En effet, l'expérience de découverte que va être la séance en piscine permet de se découvrir soi-même. L'enfant va devoir s'adapter aux exigences du milieu aquatique...et ces nouvelles perceptions auront une influence positive sur sa qualité de vie : Interaction sociale positive, amélioration dans le développement moteur, construction de l'image de soi... Les enfants profitent également d'un meilleur sommeil et éprouvent parfois un apaisement réduisant certains troubles du comportement.

Le partenariat avec la piscine de Rambouillet a pu reprendre en septembre 2022, permettant à 2 groupes de bénéficier de créneaux et d'un accueil privilégié.

Pendant les périodes de congés scolaire, la piscine de Chartres nous accueille.

Partenariat avec les médiathèques et les bibliothèques

Pour une participation citoyenne et un développement culturel les jeunes sont accompagnés au sein de la médiathèque et la bibliothèque de Rambouillet et celle d'Epéron. Des visites libres sont possibles en semaines et les professionnelles restent disponibles pour des actions de groupe plus exceptionnelles (lecture de conte, etc...)

Partenariat sportif

- Tennis de table : Depuis cette année des jeunes des groupes ESSOR et SAS participe une fois par semaine chacun à des séances de ping-pong encadré par un entraîneur professionnel.
- Mobil'Sport 78 est une initiative du Comité Départemental du Sport en Milieu Rural des Yvelines (CDSMR 78) visant à rendre la pratique sportive accessible à tous, en particulier dans les zones rurales dépourvues d'infrastructures sportives. Ce dispositif repose sur un véhicule itinérant équipé de matériel sportif varié, permettant à des éducateurs diplômés d'animer des séances adaptées à différents publics : enfants, adolescents, adultes, seniors et personnes en situation de handicap. Les activités proposées couvrent une large gamme de disciplines, incluant des sports innovants, des activités de santé et bien-être, des sports collectifs, des jeux de raquettes et des sports de nature. Les interventions peuvent se dérouler dans divers lieux tels que les salles des fêtes, les places de villages, les cours d'écoles ou les plateaux multisports.

Partenariats pour l'utilisation de salles de sport et activités sportives

Une convention avec l'armée est existante depuis plusieurs années, permettant à un groupe d'utiliser leur salle de sport les mardi matin.

Partenariat avec les centres de formation :

Avec quelques **centres de formation** de la région parisienne avec lesquels une convention est signée pour pouvoir accueillir des stagiaires tout au long de l'année (éducateurs spécialisés, chefs de service, conseillère en économie sociale et familiale, ...).

Des propositions interdisciplinaires sur des semaines décloisonnées :

L'IME est ouvert 210 jours par an, proposant un accueil la moitié des vacances scolaire. En dehors des emplois du temps très cadré, les semaines dites « décloisonnées » offrent la possibilité aux jeunes de vivre des moments différents et plutôt ludiques. Sur cette semaine, généralement la première semaine des vacances scolaire, sont organisés des sorties, visites, jeux ou repas particuliers. En l'absence des professionnels enseignants, c'est l'occasion de proposer aux enfants des activités plus ludiques, mais qui restent toujours adaptés à leurs projets et envie.

Aussi, les partenariats existants proposent des ateliers différents et certaines structures sont habituées à recevoir les groupes. Par exemple, en lien avec la psychomotricité, des activités au jump park, royal kids ou d'acrobranches sont proposés aux enfants, tandis que la bergerie nationale proposera une balade en calèche.

Les partenaires non conventionnés

Au quotidien, les groupes effectuent des sorties en lien avec le projet des jeunes, et intervienne auprès d'acteurs avec lesquelles une relation de confiance s'est instaurée sans qu'il y ait de conventions signées. C'est le cas par exemple avec l'HYPER U d'Epernon, bien investit par les groupes pour aller effectuer les achats liés, entre autres, aux ateliers pâtisseries, esthétiques, de travail.

Certains restaurants sont également des partenaires importants car ils ont l'habitude de recevoir nos groupes, et de de s'adapter aux besoins de chacun des jeunes. Par exemple, une fois par mois, un groupe de la SAS déjeune au restaurant l'épicurienne de Sonchamp, qui adapte son menu et son cadre pour accueillir le groupe dans des conditions optimales.

1.6 Gestion des ressources humaines de l'établissement en 2024

DUERP

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, nous accordons également une attention particulière à la prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'action qui en découlent. Chaque année, nous réalisons le DUERP, permettant ainsi d'identifier les risques spécifiques à nos activités et de mettre en place des mesures préventives appropriées.

Les réponses fournies lors de l'évaluation des risques au sein du DUERP alimentent la réflexion pour l'élaboration des plans d'action. Ces dernières viennent compléter les actions QVT, issues des enquêtes QVT réalisées tous les 2 ans. Cela assure une cohérence entre nos objectifs quinquennaux et nos actions concrètes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs. Cette approche proactive nous permet d'anticiper les risques et d'agir de manière préventive pour les éviter ou les réduire au maximum.

Ainsi, notre plan quinquennal et notre démarche annuelle de DUERP et de plans d'action se complètent harmonieusement, constituant une base solide pour la gestion globale de la qualité et des risques au sein de nos établissements. Grâce à cette approche intégrée, nous pouvons garantir la continuité de nos efforts d'amélioration continue et assurer la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées, de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes impliquées.

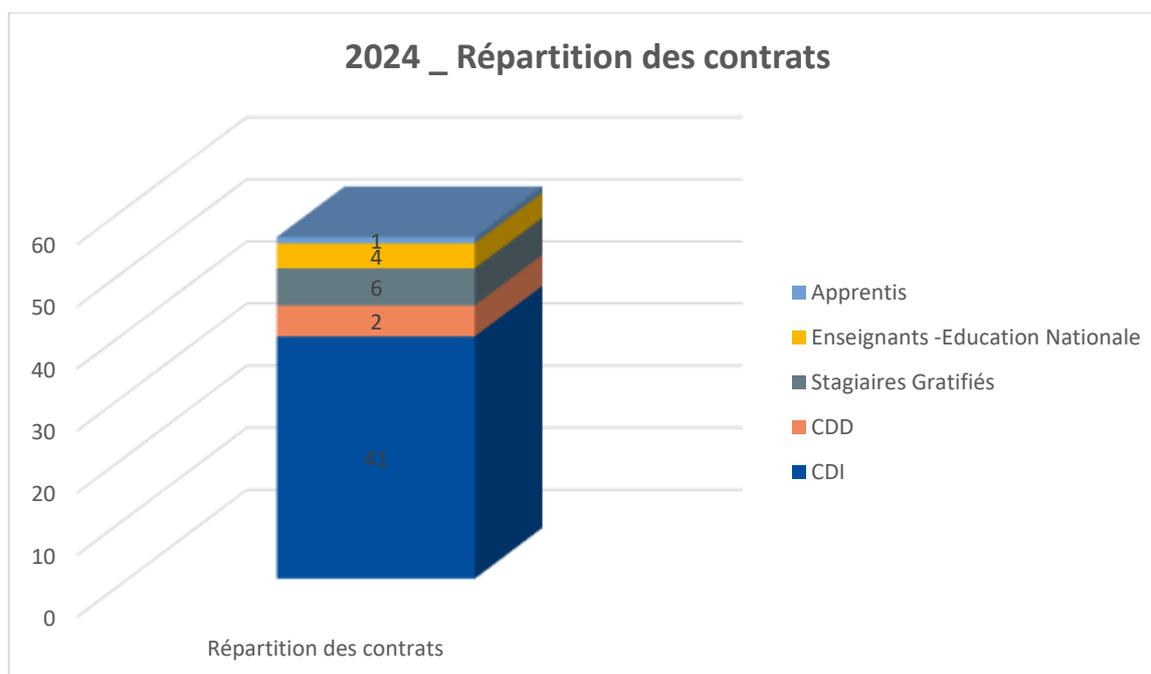
Pour l'année 2024 le DUERP a été validé en COPIL le 17 octobre 2024, puis validé en décembre 2024 par le CSE.

Un groupe de travail de cinq professionnels représentant l'ensemble des professionnels de l'IME Le Castel s'est réuni avec le directeur de pôle éducatif afin d'échanger sur le DUERP 2023 et l'évaluation de son plan d'action afin d'élaborer la construction du DUERP 2024.

L'ensemble des catégories des risques (conditions de travail, RPS, hygiène, déplacement, électriques, manutention, incendie) ont été évaluées par le groupe en zone acceptable car ayant une faible criticité et nécessitant ainsi des moyens de préventions pour l'amélioration des conditions de sécurité des salariés sans urgence de mise en œuvre.

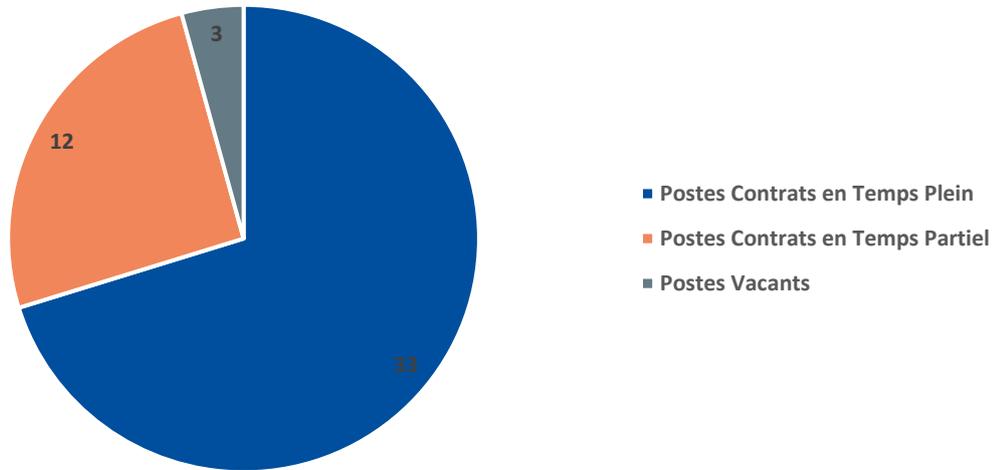
Répartition du personnel

Au 31/12/2024 l'établissement compte dans son effectif :

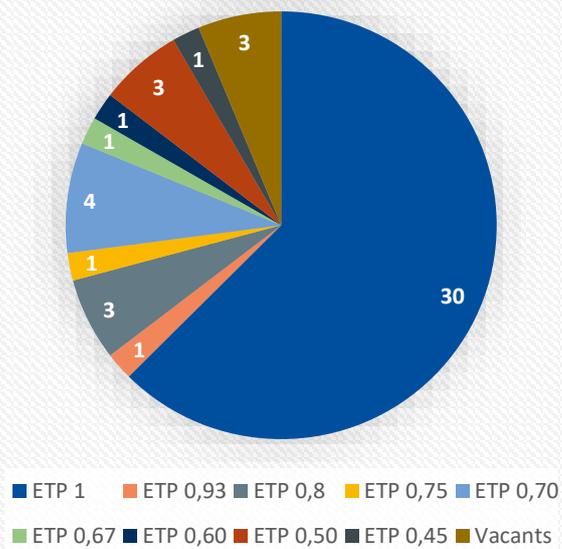


- 41 salariés en CDI
- 2 CDD 2024/2025
- 1 en contrat d'apprentissage
- 6 stagiaires gratifiés
- 4 enseignants éducation nationale mis à disposition
- L'établissement compte 33 salariés à temps plein et 12 salariés à temps partiel.

2024_ Temps de travail

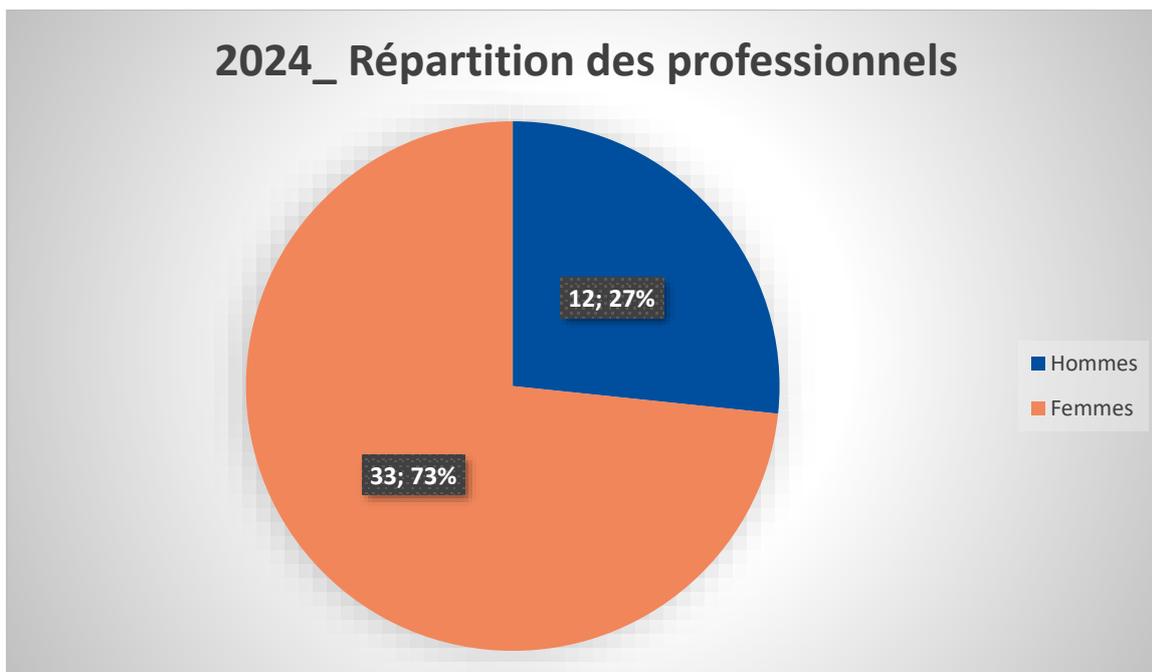


2024 _ Nombre de salariés / ETP



La répartition est de 12 salariés homme pour 33 salariés femme.

2024_ Répartition des professionnels



Mouvement des personnels

Les départs en 2024 :

- 9 départs de professionnels en CDI, dont 1 départ vers un autre établissement du pôle enfance, 2 départs pour retraite.
- 35 départs fin de contrat pour les salariés en CDD (dont 21 professionnels différents) : remplacement maladie, remplacement congé maternité, remplacement AT, remplacement CP, CNR pour accompagnement des situations complexes.

Les recrutements :

- 12 contrats CDI signés en 2024, dont 2 CDD transformés en CDI
- 35 CDD (dont 21 professionnels différents) : remplacement maladie, remplacement congé maternité, CNR pour accompagnement des situations complexes, dont 2 CDD en cours jusqu'en 2025.

Le taux de rotation pour l'année 2024 est de :

$9 \text{ départs} + 12 \text{ recrutements} : 2 : 45 \text{ salariés présents} = 23,33 \%$

Le taux de rotation est plus élevé que les années précédentes compte-tenu de l'extension obtenue dans le cadre de l'AMI et du fort recrutement qui a eu lieu de la période mai à septembre.

Absentéisme du personnel :

	2022	2023	2024
Taux d'E.T.P. vacants au 31/12 (ANAP)	0.30 %	0.30 %	0.30 %
Taux d'absentéisme (ANAP)	19,32%	13,01%	8.27%
• Pour maladie ordinaire/de courte durée	3.29 %	0,35%	0.70%
• Pour maladie de moyenne durée	1.88 %	3.74 %	2.60 %
• Pour maladie de longue durée	8.57 %	3.64 %	1.39 %
• Pour maternité/paternité	2.36 %	3.11 %	1.96 %
• Pour ATMP	2.38 %	1.13 %	0.49 %
• Pour congés spéciaux	0.84 %	1.04 %	1.13 %

Le calcul du taux s'effectue sur l'ensemble de l'effectif de l'année 2024, soit 51 salariés sur la base totale de 10 710 jours de travail.

- Arrêts de moins de 8 jours :

Les arrêts de moins de 8 jours concernent 20 salariés sur 51 salariés pour un total de 75 jours,

- Arrêt de durée moyenne :

Les arrêts de moyenne durée concernent 9 salariés sur 51 salariés pour un total de 279 jours.

Arrêt de longue durée (+ 3 mois).

Les arrêts de longue durée concernent 1 salarié sur 51 salariés pour un total de 149 jours.

- Arrêt maternité/paternité :

L'absence concerne 2 salariés sur 51 salariés pour un total de 210 jours.

- Arrêt accident du travail :

Les absences pour accidents de travail concernent 5 salariés sur 51 salariés pour un total de 53 jours.

- Congés spéciaux :

Les différentes absences pour congés spéciaux concernent 28 salariés sur 51 salariés pour un total de 122 jours décomposé comme suit :

- Grève : 0 ;
- Congé sans solde : 84 jours pour 11 salariés ;
- Divers événements familiaux : décès : 2 jours pour 1 salarié, mariage : 5 jours pour 1 salarié ;
- Autres événements familiaux : 8 jours pour 3 salariés ;
- Enfant malade : 23 jours pour 12 salariés.

Plan de formation

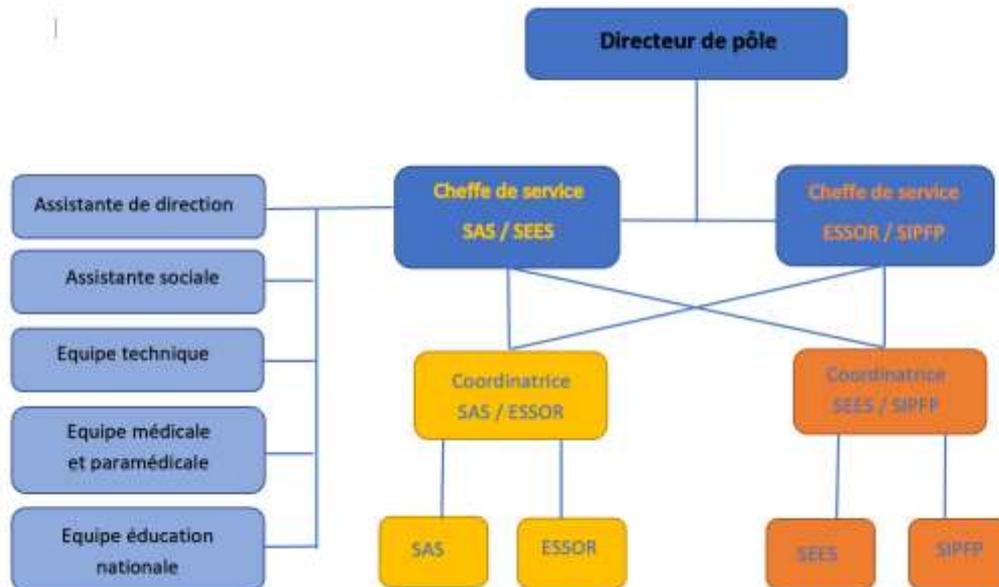
L'Association Hestia78 est adhérente à OPCO SANTE, l'opérateur de Compétences du secteur privé de la santé pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale, secteur privé à but non lucratif.

Dans ce cadre, l'association Hestia 78 verse à cet OPCO ses cotisations au titre du plan de formation à hauteur de 2.3 % de sa Masse Salariale Brute.

Dates	% professionnels en formation/mois	Commentaires
Janvier	28.57 %	Analyse des pratiques : 11 professionnels
		Formation individuelle (ES) : 1 professionnel
Février	100 %	Analyse des pratiques : 17 professionnels
		Supervision : 7 professionnels
		Makaton : 9 professionnels
		Formation individuelle Webinaire (ADD) : 1 professionnel
		Formation individuelle (ES) : 1 professionnel
Mars	31.43 %	Analyse des pratiques 11 professionnels
Avril	54.28 %	Analyse des pratiques 6 professionnels
		Supervision : 6 professionnels
		Formation collective : 6 professionnels
		Formation individuelle (psychomot) : 1 professionnel
Mai	57.14 %	Analyse des pratiques 19 professionnels
		Formation individuelle (ES) : 1 professionnel
Juin	68.57 %	Analyse des pratiques : 12 professionnels
		Formation collective SST : 11 professionnels
		Formation individuelle (psychomot) : 1 professionnel
Juillet	77.14 %	Analyse des pratiques : 12 professionnels
		Habilitation électrique : 4 professionnels
		Formations PCMA : 10 professionnels
Août	34.29 %	Formation incendie/extincteurs : 12 professionnels
Septembre	68.57 %	Analyse des pratiques professionnels : 13
		Formation incendie/extincteurs : 7 professionnels
		DUI Imago : 3 professionnels
		Formation individuelle (psychologue) : 1 professionnel
Octobre	65.71 %	Analyse des pratiques : 11 professionnels
		Formation VAS / CRIPS : 5 professionnels
		Formations GESTES et POSTURES : 4 professionnels
		DUI Imago : 3 professionnels
Novembre	57.14 %	Analyse des pratiques : 14 professionnels
		Formation Ageval : 2 professionnels
		DUI Imago : 4 professionnels
Décembre	60 %	Analyse des pratiques : 17 professionnels
		DUI Imago : 3 professionnels

Organigramme

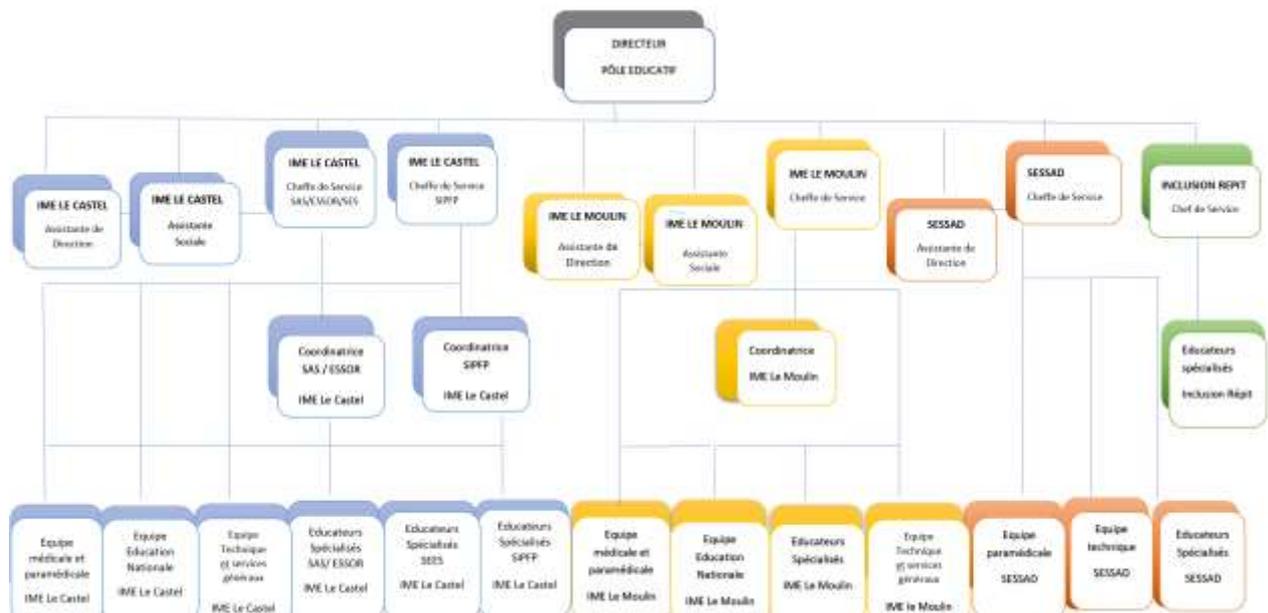
Compte-tenu de l'extension dans le cadre de l'AMI l'organigramme évolue comme suit.



Organigramme du Pole Educatif



Pôle Educatif _ Organigramme 2023



Politique QVCT (Résultat de l'enquête, politique QVCT)

Nous accordons une importance capitale à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations et à l'implication de nos salariés dans cette démarche. Ainsi, tous les deux ans, nous réalisons **des enquêtes QVCT** (Qualité de Vie au Travail) auprès de nos salariés. Ces enquêtes permettent de mesurer le ressenti et la satisfaction de nos salariés quant à leurs conditions de travail, à l'organisation interne, à l'accompagnement dont ils bénéficient, ainsi qu'à la reconnaissance et au développement de leurs compétences. Les résultats de ces enquêtes servent de base pour élaborer un plan d'action visant à améliorer les aspects identifiés comme prioritaires.

Les groupes de travail QVT sont associés aux groupes de travail DUERP.

Cette enquête QVCT est un outil essentiel pour évaluer la perception et l'engagement de nos salariés, ainsi que pour identifier les axes d'amélioration. Elle contribue activement à notre démarche d'amélioration continue de la qualité et à la gestion proactive des risques.

La prochaine enquête QVCT aura lieu en 2025.

1.7-Présentation de la démarche d'amélioration par la qualité

L'organisation de la démarche qualité

Le Directeur Général donne les orientations stratégiques du management de la qualité et de la gestion des risques. Les Directeurs d'établissement, soutenues par la Responsable Qualité garantissent la mise en œuvre de ces orientations tout en élaborant les priorités de leur périmètre d'ESMS. Ils pilotent cette thématique avec le soutien de la Responsable qualité et avec la participation des équipes de chaque établissement. Leur rôle est de s'assurer de la cohérence des actions menées par tous les professionnels de leur pôle.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL) est l'organe stratégique du management de la qualité des risques. Ils sont au nombre de 4 à 6 par an, avec une composition pérenne (Directeur, Chef(fe) de service Assistante de direction) et une autre variable en fonction des procédures et/ou protocoles validés ce jour-là (Educateurs, Coordinateur, ...).

Leurs missions principales :

- Distribution des éventuelles feuilles de route détaillant toutes les modalités du travail à réaliser afin d'atteindre les objectifs fixés
- Validation des différents projets proposés par le personnel ou les instances et en définir la méthodologie en assurant le suivi
- Veiller au bon déroulement des procédures en cours de rédaction
- Communiquer sur les nouveautés concernant l'établissement

Réunion institutionnelle est l'élément stable et structurant de l'organisation de l'établissement, elle permet de débattre autour de questions stratégiques, de prendre des décisions importantes et de coordonner les actions liées à la politique qualité et à la gestion des risques.

Au sein de l'IME le Castel se sont tenus 4 réunions en 2024.



Formation trimestrielle sur la démarche continue d'amélioration de la qualité

Depuis janvier 2023, le siège propose des **formations destinées à l'ensemble des salariés**, visant à approfondir les connaissances et à débattre autour de notre démarche d'amélioration continue de la qualité. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

De plus, depuis le 1er février 2024, l'association dispose d'un centre de formation destiné aux salariés et à toutes personnes externes. Le centre de formation est agréé Qualiopi. L'organisme Hestia Formation réalise des prestations de formation d'une durée maximale de deux jours afin que les stagiaires acquièrent des compétences dans le domaine du secteur social, sanitaire et médico-social. A titre d'exemple, Hestia Formation forme depuis février 2024 des stagiaires à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Hestia Formation a vocation à développer son offre de formation rapidement, notamment, dans un premier temps, sur les thématiques suivantes : Le projet personnalisé : de la théorie à la mise en œuvre Les écrits professionnels : adapter ses écrits à ses lecteurs La bientraitance et l'éthique : Identifier les liens entre le concept et la pratique. Ces formations offrent une opportunité précieuse de mobiliser et d'engager l'ensemble des équipes dans notre politique qualité. Elles permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les principes de la démarche qualité, d'échanger sur leurs expériences et de contribuer activement à la recherche de solutions et à la mise en place d'améliorations concrètes.

	Résultats	Commentaire
Formation relative à la démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques inscrites au plan de développement des compétences	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Formation proposée à tous les nouveaux salariés. 4 apprenants
Principales actions qui favorisent la qualité de l'environnement de travail des professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Valorisation du travail

Déploiement de système d'information AGEVAL

AGEVAL, logiciel de suivi de l'Amélioration Continue de la Qualité de l'établissement, est bien investi lors des groupes de travail liés à l'ACQ.

Aussi, en début d'année 2023, 2 demi-journées de formation animée par la responsable qualité ont été proposée aux 12 professionnels/pilote du pole éducatif des procédures à réaliser sur l'année. Cette formation leur a permis de revoir le processus d'utilisation AGEVAL.

La programmation ACQ 2024 au sein de l'IME a été tenue, toutes les procédures et groupes de travail liés à la révision des documents liés à la loi 2002.2 prévues au programme 2024 en 2025 ont été finalisés et incrémenter dans AGEVAL.

Procédures travaillées dans le cadre de l'ACQ

2022	2023	2024	2025
<ul style="list-style-type: none"> - Procédure achat ; - Procédure suivi des véhicules ; - Procédure grille évaluation atelier professionnel - La procédure HACCP - La procédure projet personnalisé sérafin compatible - La procédure organisation des activités - La procédures projet des activités sérafin comptable - La procédure du circuit du médicament ; 	<ul style="list-style-type: none"> - La procédure salle d'apaisement ; - La procédure de gestion des situations complexes ; - Procédure protocole Snoezelen - Procédure protocole salle d'intimité - Procédure gestion des décès 	<p><u>Outils réglementaires :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Règlement de fonctionnement CASTEL - Règlement de fonctionnement Moulin - Règlement de fonctionnement Sessad. - Election CVS (élus salariés à renouveler). <p><u>Procédures :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Procédure mutualisée accompagnement à la vie affective et sexuelle + FALC - Procédure mutualisation des salles du pôle enfance - Procédure mutualisée accompagnement des stagiaires professionnels au sein du pôle enfance - Procédure mutualisée projet personnalisé - MAJ FALC de différents outils : recueil des attentes jeunes, trame de compte-rendu CVS, trame de projet personnalisé, trame de contrat de séjour. 	<ul style="list-style-type: none"> - FLYER de présentation LE CASTEL + CARTON invitation Portes Ouvertes - Questionnaire de satisfaction jeunes et parents <p><u>Procédures :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Procédure FALC Outils Réglementaires - La procédure salle d'apaisement ; - La procédure de gestion des situations complexes ; - Procédure protocole Snoezelen - Procédure protocole salle d'intimité - Procédure organisation des séjours

		- Procédure mutualisée prévention des risques d'isolement - Procédure mutualisée prévention des risques de radicalisation.	
--	--	---	--

Les outils de la Loi 2002-2

2022	2023	2024	2025
Projet d'établissement Auto-évaluation critères impératifs Auto-évaluation critères impératif CVS Auto-évaluation prévention maltraitance	Contrat de séjour Evaluation externe possible selon décision de la tutelle FALC Ethique et bienveillance FALC Projet d'établissement		Mise à jour du Projet d'établissement Règlement de fonctionnement

Déploiement du DUI

2022	2023	2024	2025
Déploiement IMAGO	Déploiement IMAGO		

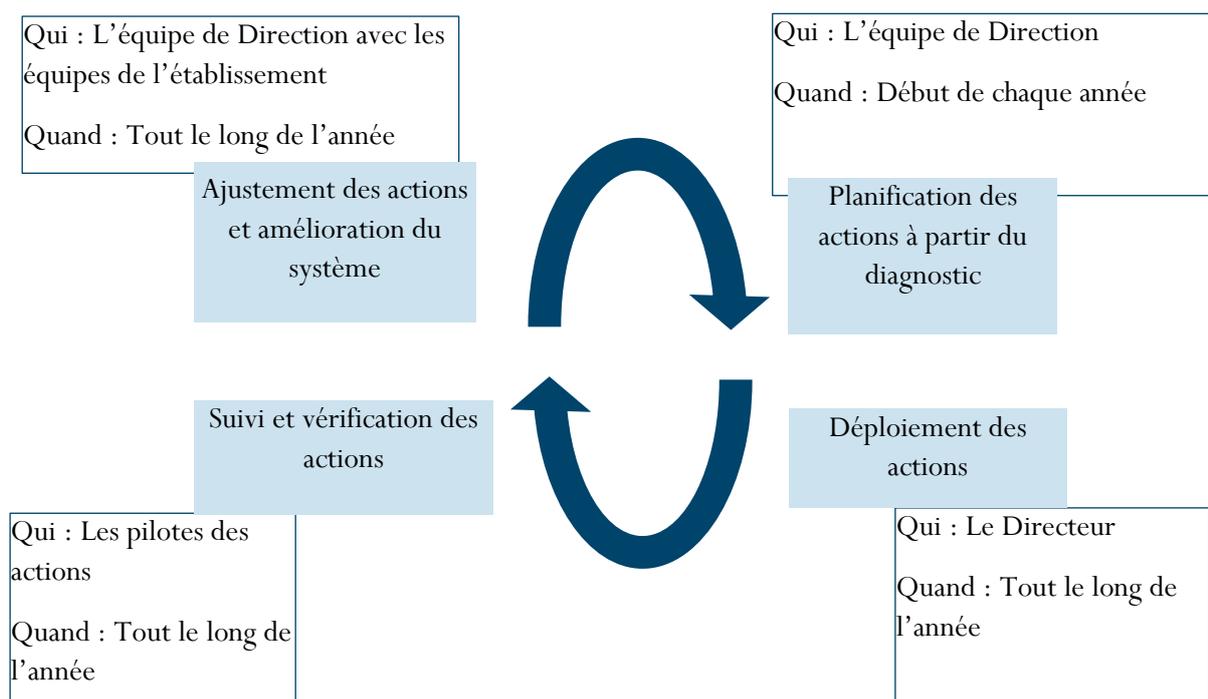
Instance d'organisation	Type d'instance	COPIL Qualité pôle /établissement
	Nombre de séance / an	6

Modalité d'implication de la direction à la démarche qualité	Type d'implication	CODIR	RETEX HAS
	Nombre de séance / an	20	11

Modalité d'implication des professionnels à la démarche qualité	Type d'implication	Réunion de services	Groupe de travail	Réunion institutionnelle
	Nombre de séance / an	40	31	5

Modalité d'implication des jeunes et de leurs représentants à la démarche qualité	Type d'implication	Groupe de parole	CVS
	Nombre de séance / an	22	3

Modalités de fonctionnement



La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

	Actions	Qui	Quand
Organisation et de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Convenance Consult	Septembre 2023
	Evaluation dont visite	Sabine JOLY Corinne CHERVIN	9 – 10 octobre 2023
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Alexia PINAUD	11 décembre 2023
	Communication des résultats aux parties prenantes	Alexia PINAUD	1 ^e trimestre 2024

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Audits internes réalisés par la RQ retransmis au Directeur sous forme de PPT : <ul style="list-style-type: none"> • 31 mai 2024 • 16 septembre 2024 • 29 novembre 2024
	Rythme	Trois audits par an
	Outils	AGEVAL...

Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, chaque établissement au sein de notre association a établi un plan quinquennal spécifique. Ce plan quinquennal est conçu pour couvrir une période de cinq ans et comprend des objectifs spécifiques, des actions à mettre en œuvre et des échéances clairement définies.

Le plan quinquennal constitue un outil précieux pour orienter nos actions et nous permettre d'atteindre nos objectifs à long terme. Il nous permet d'identifier les priorités, d'allouer les ressources nécessaires et de suivre de près les progrès réalisés. Grâce à cette planification stratégique, nous renforçons notre capacité à répondre aux attentes des tutelles, à respecter les exigences réglementaires et à améliorer constamment la qualité des services que nous offrons aux personnes accompagnées.

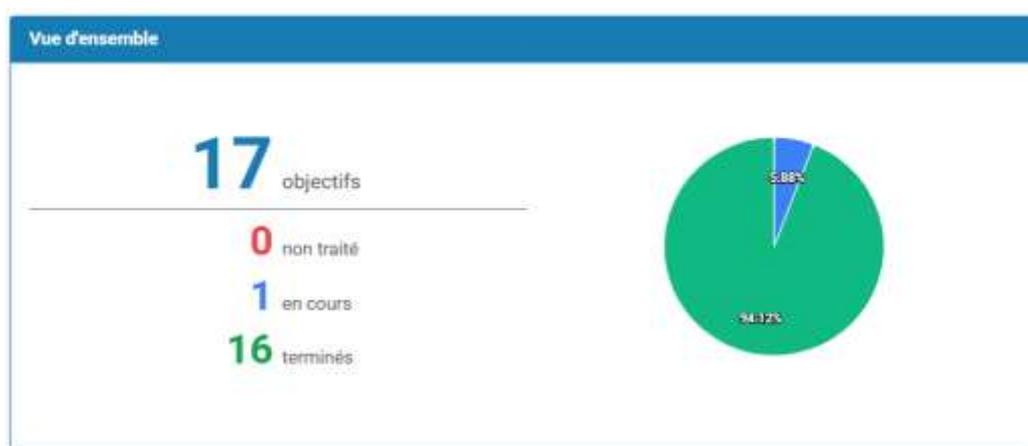


Figure : Vue d'ensemble des objectifs du PAQ programmés sur l'année 2024

Faits marquants 2024

Axe fort	Axe d'amélioration
<p>14 procédures ont été rédigées ou actualisées et présentées en COPIL en 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none">• FALC Projet d'établissement Le Castel• Procédure d'admission• Règlement de fonctionnement SESSAD• Procédure d'orientation• Procédure suivi et entretien des véhicules• Procédure comptabilisation de l'activité du SESSAD• Procédure HACCP• Procédure gestion des caisses• Procédure achat• Procédure d'orientation• Procédure harcèlement et cyberharcèlement• Règlement de fonctionnement Le Moulin• Règlement de fonctionnement Le Castel• Procédure risque d'isolement	

Orientation et stratégie

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, SQVT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En cours
Existence d'une politique générale de sécurité des systèmes d'informations	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une politique de conservation et suppression des données	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Suivi des évènements indésirables et des réclamations



Figure : Graphique du suivi des évènements indésirables sur l'année 2024

Récapitulatif des plaintes et réclamation des personnes accueillies sur le registre

	Résultats	Commentaire
Taux de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités (Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions traités/ plaintes et de réclamations, insatisfactions reçues)	0	0
Taux de dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	0

Suivi de la démarche de prévention des risques

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	25 juillet 2023	0
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	4 octobre 2023	0
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	28 juin 2023	0
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	17 octobre 2023	0

Politique qualité et gestion des risques

Le document retraçant la politique Qualité chez Hestia78 est issu de plusieurs années de déploiement de l'ACQ, de retours d'expérience, et de réflexions mutualisées entre le Siège et les établissements. Il retrace toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ chez Hestia78, le sens de ces actions, ainsi que la manière de les mettre en œuvre. C'est véritablement cette démarche qui fait sens pour nos salariés, et qui peut expliquer en partie le faible taux de postes vacants chez Hestia78.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport d'activité témoigne de l'engagement continu de l'IME Le Moulin envers les jeunes et de son implication dans l'accompagnement personnalisé et adapté à chaque individu. Les collaborations fructueuses avec les familles et les partenaires, ainsi que les familles et les professionnels de l'IME, ainsi que les initiatives mises en œuvre pour favoriser l'autonomie et l'inclusion sociale, illustrent notre détermination à œuvrer pour le bien de chacun. L'équipe est déterminée à poursuivre ses efforts pour offrir des services de qualité, répondant aux besoins évolutifs de nos usagers et contribuant à leur épanouissement et à leur pleine participation à la société.

Le cabinet Convenance Consult a ponctué en décembre 2023 son évaluation HAS au sein de l'IME Le Moulin par la note de 18,67/20. Cette note reflète la dynamique de réflexion et d'accompagnement des enfants par l'équipe pluridisciplinaire en démontrant par ailleurs la dynamique déjà à l'œuvre de la transformation de l'offre des IME.

➤ **Extension de places :**

Projet inclusif 2030 :

Fort de son évaluation externe, le pôle enfance regroupant l'IME Le Castel, l'IME Le Moulin et le SESSAD La Courte Echelle ont proposés en date du 7 janvier 2024 cinq projets d'extension :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle
- 6 places autisme à l'IME Le Moulin
- 20 places équipe mobile situations complexes (40 places en file active)
- 20 places d'accueil périscolaire (16H00/19H00 LMJV + 13H30/19H00 le mercredi) + accueil de répit (6 enfants DIH + 31 enfants et jeunes des IME)

Le pôle enfance a été retenu pour les trois extensions :

- 10 places autismes à l'IME Le Castel
- 20 places Sessad (10 autisme/10 DI) pour le Sessad La Courte Echelle

L'IME Le Moulin a obtenu une autorisation d'extension de 6 places pour enfants TSA.

Les admissions ont débuté dès le mois de juin 2024 et se sont échelonnées jusqu'en janvier 2025 pour la dernière admission.

L'ouverture des places TSA a permis de répondre aux besoins du territoire.

➤ **Demande d'admission :**

La procédure d'admission de l'établissement est rattachée à l'utilisation et la prise en compte de via-trajectoire. Ainsi la liste d'attente est considérée par ordre chronologique, par ordre de priorisation ainsi que par ordre de signature de PAG.

Nous notons des transmissions de demandes d'admissions pour des jeunes de plus en plus jeunes ainsi que pour des situations plus complexes (TED, TSA).

Les demandes d'admissions en cours interrogent sur la pérennité des ateliers préprofessionnels car ces demandes d'admission sont moins fréquentes.

Si cette tendance se confirmait, il serait nécessaire d'envisager une refonte du projet d'établissement ainsi que de son organisation.

La liste d'attente est toujours extrêmement importante avec plus de 60 enfants en attente de place en établissement.

L'attente de place en hébergement est toujours la difficulté majeure sur le département occasionnant un taux d'activité très élevé auprès des jeunes accueillis dans le cadre de l'amendement CRETON.

Le Dispositif d'orientation permanent avec la mise en œuvre du système de priorisation ainsi que la signature de PAG permet de répondre à des situations d'enfants en risque de rupture de parcours ou bien de trouver une place pour un enfant en attente de place.

Cependant le système de DOP n'étant pas à l'identique au sein du secteur adulte, les jeunes adultes de l'IME patientent à défaut de place au sein de l'établissement qu'une place se libère dans le secteur adulte.

➤ **Dynamique plateforme préprofessionnelle :**

Depuis 2021, Le pôle éducatif a mis en place une plateforme préprofessionnelle entre l'IME Le Moulin et l'IME Le Castel. Cette plateforme concerne les ateliers blanchisserie, buanderie, cuisine, entretien des locaux, self-service, espace vert. Le bilan de ces 2 années est positif, et a donc perduré en 2023 comme en 2024.

La mise en place de la plateforme continue d'apporter de la mobilité aux professionnels et un sens au projet professionnel tourné vers l'inclusion. Pour les jeunes, elle permet un élargissement des offres d'ateliers réparti sur les deux IME. Cela offre également un outil de travail pour l'autonomie dans les transports, pour une aide à la sortie de la zone de confort d'accueil dans un même établissement (depuis plusieurs années pour certains jeunes). La transversalité entre les deux établissements est en tout point positive et tant à s'élargir grâce aux partenaires et offres de stages. Il s'est élargi au Sessad La Courte Echelle en 2023. Il est un lieu inclusif pour les jeunes de l'atelier entretien des locaux par exemple.

Point RH :

➤ **Poste médicaux et paramédicaux en tension :**

Les établissements du pôle enfance sont dépourvus des postes de médecin généraliste ainsi que de médecin psychiatre depuis 4 ans. Les services sanitaires le sont tout autant et cette absence de médecin pèse sur l'accompagnement des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de troubles psychiques ainsi que troubles associés nécessitant hospitalisation et/ou des accompagnement pluri partenarial.

Cependant l'obtention des projets AMI a permis de finaliser des recrutements à temps partiel d'une psychologue en complément d'un autre temps partiel sur un IME du pôle enfance.

➤ **Postes éducatifs en tension :**

Les établissements du pôle enfance éprouvent de plus en plus de difficulté à recruter des professionnels qualifiés pour des remplacements moyenne et longue durée.

➤ **Postes de chefs de service en tension :**

L'année 2023 a été particulièrement en tension pour les équipes qui ont dû faire face à l'absence : du chef de service du poste mutualisé Sessad/Le Castel absent 9 mois ; du chef de service de l'IME Le Moulin absente 3 mois ; du chef de service de l'IME Le Castel absent 2 mois.

Le directeur du pôle enfance remplaçant tour à tour ou cumulativement les chefs de service sur les postes respectifs. Ces absences ont eu un impact sur l'accompagnement des projets des jeunes, le travail avec les familles ainsi que dans la préparation de l'évaluation HAS.

L'année 2024 aura connu successivement 3 chefs de service.

La chef de service en arrêt maladie depuis plus d'un an a quitté ses fonctions en juin 2024.

Un recrutement a été effectué en juillet. Cependant le chef de service a souhaité donner une autre orientation à sa carrière et a quitté ses fonctions en octobre.

Un nouveau recrutement a été effectué en décembre 2024.

➤ **Répit/CRL :**

L'organisation du répit au fil des années a permis de structurer au niveau du pôle enfance une expertise reconnue par les partenaires et les autorités de tutelles. On soulignera les efforts consentis par l'association pour la valorisation de ces temps de travail supplémentaires au 210 jours d'ouvertures pour permettre l'investissement des professionnels des établissements du pôle enfance. La professionnalisation des équipes qui en découlent offre un accompagnement de qualité auprès des enfants/adolescents issus du DIH ainsi que les jeunes des établissements dans le cadre de l'aide et répit aux aidants.

➤ **Séjour et impact :**

La période de COVID a mis en exergue les difficultés de recrutement tant les exigences de travail au sein des établissements médicaux sociaux sont prégnantes (obligation du Pass sanitaire, obligation du Pass vaccinal, obligation de protocole sanitaire...) ainsi que les contraintes qui s'y affèrent ne permettent pas toujours l'accompagnement nécessaire auprès des enfants et jeunes accueillis.

Les professionnels des établissements n'ont pas reçu la reconnaissance professionnelle du gouvernement et de la tutelle à la hauteur de leur engagement durant cette longue période de pandémie. Bien plus ils ont été oubliés par le Ségur.

De manière générale l'ensemble des établissements sont confrontés à des difficultés de recrutement pour les remplacements de leurs salariés absents pour raisons médicales (courte, moyenne et/ou longue durée). Les établissements ayant un internat redoublent de difficultés pour parvenir à un recrutement stable dont les jeunes ont besoin pour leur épanouissement.

Les annonces gouvernementales qui ne sont pas suivies d'engagement pour le règlement du Ségur maintiennent sous tension des professionnels en manque de reconnaissance salariale de leur métier et compensant ainsi le manque de reconnaissance salariale du point conventionnel qui n'a augmenté que de 10 centimes en 20 ans à contrario du SMIC qui a vu une augmentation de plus de 45 % sur la même période.

La révision de la convention 66 annoncée depuis plus de 20 ans tarde à aboutir.

Si nous nous réjouissons de l'obtention de la prime Laforcade pour tous, il n'en reste pas moins que l'absence d'augmentation du point à minima sur le coût de la vie accentue les difficultés financières des professionnels en poste et accentue la désertification des vocations dans les écoles ayant pour conséquence l'appauvrissement des recrutements au sein des ESMS.

➤ **CNR :**

L'établissement a formulé des demandes de CNR en aout 2024 auxquelles l'ARS n'a pas répondu favorablement en décembre 2024 privilégiant une subvention de 600 000 € permettant l'aboutissement du projet d'extension et de réhabilitation de l'IME Le Castel.

➤ **Perspectives :**

Le projet de transformation de l'offre en plateforme coordonnées est toujours une volonté d'évolution du pôle enfance pour la fluidité des parcours des enfants et jeunes au sein des établissements. Des réunions doivent avoir lieu avec les organismes gestionnaires pour poser le cadrage de l'échéance ainsi que l'organisation souhaitée et permettre ainsi la réflexion sur les établissements du pôle éducatif et en particulier à l'IME Le Castel autour des questions de la fluidité des parcours.

Thierry PASSARD
Directeur