



Hestia 78

2024

RAPPORT DE GOUVERNANCE ET DIRIGEANCE ASSOCIATIVE



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



<https://hestia78.fr/>

INTRODUCTION

STRATÉGIE, SOUTIEN ET ENGAGEMENT

Le présent rapport de gouvernance rend compte des orientations stratégiques, des projets transversaux et des actions engagées par le siège de l'association HESTIA78 au cours de l'année 2024. Il complète les rapports d'activité des établissements et services, et s'adresse en priorité aux autorités de tarification et de contrôle, aux partenaires institutionnels, ainsi qu'aux membres du Conseil d'administration.

Hestia78 défend une vision associative fondée sur des valeurs humanistes et une gouvernance responsable. Son action repose sur un socle managérial clair, qui privilégie un **management participatif et collaboratif**, l'intelligence collective, l'écoute des professionnels et la co-construction des projets. Cette culture de gestion favorise l'adhésion, l'agilité et la qualité des pratiques au quotidien.

Le siège de l'association assume une fonction d'animation, d'expertise, d'appui, de veille et de régulation, au service des établissements et de leurs équipes. Dans cet esprit, **l'attachement à entretenir des relations régulières, constructives et qualitatives avec les autorités de tutelle** constitue un axe structurant de la stratégie associative. Le dialogue de gestion, la transparence documentaire, la recherche de solutions partagées face aux tensions du secteur et le respect des cadres réglementaires traduisent cet engagement.

À travers ce rapport, Hestia78 réaffirme sa volonté de conjuguer **éthique de l'accompagnement, performance organisationnelle et innovation sociale**, dans une dynamique d'amélioration continue, au service des personnes accompagnées et de l'intérêt général.



ORIGINE D'HESTIA 78



C'est au 1^{er} janvier 2022 que les associations Confiance Pierre Boulenger et Altia Mauldre et Gally ont fusionné.

Cette stratégie a été mise en place en étroite collaboration avec les parents, les représentants légaux des usagers dont la participation active à la gouvernance de notre structure est un pilier de notre approche centrée sur l'utilisateur. Le Conseil départemental et l'ARS, rencontrés régulièrement tout au long du projet, et tenus informés de son avancée, ont également approuvé ce rapprochement, qui allait permettre d'offrir des fonctions support plus efficaces et ainsi relever les nombreux défis à venir : Gestion du bâti en lien avec le décret éco-tertiaire, rénovations, modernisation des systèmes d'information, transformation de l'offre, démarche d'Amélioration Continue de la Qualité conformément aux attentes de la HAS, parcours usager et numérique, etc....

Afin d'améliorer la qualité de ces services, nous avons renforcé, à l'aune de ce rapprochement, les effectifs et les compétences de notre siège social, et cela sans surcoût pour nos autorités de tutelles. Cette démarche nous a permis de développer des outils de suivi et d'évaluation des activités tout en optimisant la coordination entre les différents établissements.

Le Siège a piloté la mise en place d'un système d'information innovant, qui nous permet d'améliorer l'efficacité de nos processus et de mieux répondre aux besoins des usagers. Ce système nous permet également de renforcer la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans l'accompagnement des personnes accueillies, qu'il s'agisse des professionnels de santé, des travailleurs sociaux ou des familles.

HESTIA 78 répond ainsi à un véritable projet commun de valeurs et de développement au profit du monde du handicap.



INTRODUCTION

ÉTABLISSEMENT GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

Par secteur d'activité

POLE INSERTION PAR LE TRAVAIL

Établissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année
ESAT Le Perray	1 allée des Grèbes, ZI du chemin vert 78610 LE PERRAY EN YVELINES	780804019	60	225 jours
ESAT Le Chêne	29 rue Gustave Eiffel, 78517 Rambouillet Cedex	780825444	100	225 jours
ESAT de la Mauldre	3 Chaussée St Vincent 78580 MAULE	780701264	78	225 jours
ESAT Les Clayes	14 rue Simone WEILL 78340 LES CLAYES/BOIS	780680138	81	225 jours

INTRODUCTION

ÉTABLISSEMENT GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

POLE HÉBERGEMENT

Établissement et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année
Foyer d'hébergement La Maison	32 rue Sadi Carnot 78120 RAMBOUILLET	780018370	40	365 jours
Foyer d'hébergement Les Patios	19 rue du moulin 78690 LES ESSARTS LE ROI	780821674	40	365 jours
Foyer d'hébergement Le Prieuré	1 Place du Théâtre 78450 VILLEPREUX	780800231	45	365 jours
Foyer d'hébergement La Vallée	Le Bois des Mesnuls 78580 MAULE	780700886	39	365 jours
Foyer d'hébergement /vie Camille Claudel	7/9 rue Camille Claudel - 78450 VILLEPREUX	780018172	61 (+(semi-internat)	365 jours

INTRODUCTION

ÉTABLISSEMENT GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

POLE HÉBERGEMENT

Établissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année
Foyer de vie La Montagne	Le Bois des Mesnuls 78580 MAULE	780702296	22	365 jours

POLE MILIEU OUVERT

Établissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année
SAVS	27 rue Gustave Eiffel, 78120 RAMBOUILLET	780016804	75	300 jours
CAJ	27 rue Gustave Eiffel, 78120 RAMBOUILLET	780012308	24 (+6 au 01/09/2024)	240 jours

INTRODUCTION

ÉTABLISSEMENT GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

POLE ENFANCE

Établissements et services	Adresse	N° de FINESS	Capacité autorisée	Amplitude d'ouverture sur l'année
SESSAD La Courte Echelle	49 rue du Muguet 78120 RAMBOUILLET	780018362	20 (+20 au 01/09/2024)	210 jours
IME Le Moulin	17 rue du Moulin 78690 LES ESSARTS LE ROI	780690061	27 (+6 au 01/09/2024)	210 jours
IME Le Castel	8 rue de l'Eglise 78125 GAZERAN	780690087	62 (+10 au 01/09/2024)	210 jours

INTRODUCTION

ÉTABLISSEMENT GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

Par financeur

L'association Hestia 78 représente un effectif d'environ 850 personnes accueillies dans 16 établissements et services et encadrées par 330 personnels en CDI 45 personnels en CDD au 31/12/2024.

FINANCEUR	NOM DE L'ÉTABLISSEMENT / SERVICE
ARS CPOM	ESAT Le Chêne ESAT Le Perray ESAT Les Clayes ESAT de la Mauldre IME le Moulin IME le Castel SESSAD de la courte Echelle
Conseil Départemental CPOM	Foyer d'hébergement le Prieuré Foyer d'hébergement et Foyer de vie Bois Mesnuls Foyer d'hébergement la maison Carnot Foyer d'hébergement Les Patios
ARS / Conseil Départemental CPOM	FAM de Camille Claudel
Tous CPOM	Siège associatif

VIE STATUTAIRE

Réunion des différentes instances associatives

Forte de la dynamique nouvelle créée par la fusion réussie entre « Confiance Pierre Boulenger » et « Altia Mauldre et Gally », la vie associative d'Hestia78 s'est organisée et développée tout au long de l'année 2023 puis en 2024 autour de deux axes principaux, interne d'abord, externe ensuite, en y associant à chaque étape et à chaque évènement tous les acteurs concernés.

Au niveau interne, toutes les instances se sont réunies conformément aux nouveaux statuts, à savoir l'Assemblée générale, le Conseil d'administration, le Bureau, les commissions, les CVS et les référents.

Après l'abandon, par l'association Délos-APEI, au mois de mars 2024, du projet de rapprochement entre les deux associations, HESTIA78 a pu se concentrer tout au long de l'année dernière sur ses **projets et ses plans de développement** propres et sur une vie associative dynamique et marquée par la **cohérence des échanges et des activités des différentes instances de l'association**.

Assemblée générale d'Hestia 78

L'**Assemblée Générale** s'est tenue le samedi 29 juin à Villepreux dans un local prêté par la mairie en présence d'une soixantaine de personnes, dont le maire de Villepreux et les Maires-adjointes de Rambouillet et du Perray-en-Yvelines. La plupart des directeurs des établissements d'Hestia78 assistaient également à l'AG. 27 adhérents à l'association sur 176, plus 56 représentés, ont permis d'obtenir sans difficulté le quorum fixé à 76 selon les statuts.

Comme chaque année, les différents rapports ont été présentés : moral, orientation, activité et financier ; Tous les établissements gérés par l'association ont connu des résultats excédentaires, principalement en raison des difficultés de recrutement et d'une activité soutenue.

VIE STATUTAIRE

Sur le plan associatif proprement dit, tous les administrateurs sans exception ont remis leur mandat à la disposition de l'AG, quelle que soit la date de leur entrée en fonction, ceci conformément au traité de fusion signé en 2021 entre Altia Mauldre & Gally et Confiance Pierre Boulenger. Cette disposition a mis le point final au processus de fusion /absorption entre les deux associations, processus dont il convient de faire remarquer qu'il s'est déroulé de bout en bout de manière harmonieuse et sereine. Au terme de cette élection, le président sortant, Y. Doïnel, a été réélu et un nouveau bureau a été mis en place en septembre 2024.

Conseils d'administration d'Hestia78

Cette instance centrale sur le plan de la gouvernance associative s'est réunie à cinq reprises, soit une fois de moins qu'en 2023 : le 5 février, le 23 avril, le 13 juin, le 24 septembre et le 26 novembre 2024 (trois fois à Villepreux, au siège administratif et deux fois à Rambouillet au siège social), cette dualité de siège étant appelée à terme à disparaître en raison du coût élevé de l'existence de deux sièges et en particulier de la maintenance de l'ancien siège de CPB, le coût de l'ancien Siège étant supporté par l'association. Mais **l'efficacité et le caractère très consensuel des délibérations et des décisions** n'en ont pas été affectés pour autant.

Il est possible de retenir de celles-ci les quelques éléments suivants :

- Tous les administrateurs élus en juin ont signé une « **charte de l'administrateur** » qui définit les règles d'engagement des uns et des autres dans l'exercice de leur mandat comme membre du Conseil. Cette initiative heureuse du président s'inscrit dans la logique des directives de l'UNAPEI dans le domaine de la gouvernance associative et va même au-delà de ses recommandations.
- L'AG a validé par ailleurs la nomination d'un nouveau commissaire aux comptes.
- Enfin, les membres du Conseil d'administration ont été dûment informés du contenu des différentes rencontres du président d'HESTIA78 et du DG avec plusieurs personnalités politiques (maires et députés), pour solliciter leur écoute et leur soutien.

VIE STATUTAIRE

Bureau d'Hestia78

Le Bureau s'est réuni à 9 reprises en 2024 ; sur ces 9 réunions, deux ont revêtu un caractère un peu particulier en raison du sujet à l'ordre du jour :

- Le Bureau du 12 mars 2024 a été exclusivement consacré au projet de fusion Hestia78/Délos-Apei, qui s'est conclu par une décision unanime des membres du Bureau de refuser tout report de la date de fusion comme le demandait Délos-Apei.
- Le Bureau du 12 novembre s'est délocalisé à Omonville, dans la maison « de répit » acquise par Hestia78 en 2021, dans le but d'offrir aux résidents de nos établissements des facilités de séjour de vacances au moindre coût : tous les membres du Bureau ont pu prendre connaissance ensemble de la réalité de ce projet exemplaire ;
- Les autres Bureaux se sont réunis le plus souvent à Villepreux et ont traité de tous les projets d'investissement en cours et à venir de Hestia78, des questions de recrutement et des problèmes plus spécifiques comme celui du litige avec le pharmacien fournisseur des médicaments des résidents des foyers « Camille Claudel » et Prieuré. Les échanges au sein de cette instance se sont toujours développés dans la transparence et le respect des points de vue de chacun de ses membres. Le Bureau a poursuivi fidèlement sa mission principale de préparer l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration.

La participation des personnes accompagnées : un pilier de la gouvernance associative

Conformément à ses engagements éthiques et à la loi 2002-2, HESTIA78 renforce chaque année les conditions d'expression et de participation des personnes accompagnées à la vie de l'association. En 2024, plusieurs dispositifs structurants ont été consolidés pour faire de cette participation un **levier effectif de gouvernance**.

Au-delà du fonctionnement régulier des **Conseils de la Vie Sociale (CVS)**, dont les procès-verbaux sont systématiquement analysés au niveau du siège, des **groupes de parole thématiques** ont été déployés dans plusieurs établissements, avec un soutien méthodologique apporté par la direction qualité. Ces espaces favorisent une parole libre, contributive, et orientée vers la proposition d'amélioration.

VIE STATUTAIRE

Une campagne de **recueil de la satisfaction** des usagers a été menée de manière harmonisée au second semestre 2024, avec un outil retravaillé pour être plus lisible, notamment pour les publics en situation de handicap intellectuel. Les résultats, partagés avec les équipes et les représentants des usagers, alimenteront les projets d'établissement et les plans d'amélioration qualité.

Enfin, certains établissements expérimentent l'implication directe de personnes accompagnées dans la **réflexion sur les projets d'investissement, les choix d'aménagement ou les activités nouvelles**, dans une logique de coresponsabilité et d'autodétermination. Le siège accompagne cette dynamique pour qu'elle puisse être progressivement généralisée et documentée.

Hestia78 fait ainsi le choix d'une gouvernance partagée, où **l'écoute et la reconnaissance des savoirs expérientiels** occupent une place croissante, en cohérence avec les critères du référentiel HAS (notamment 1.3 et 1.4).

Autres instances

Il existe aussi comme vous le savez deux commissions au sein de l'association traitant d'une part des questions de communication et d'information et, d'autre part, de travaux et de patrimoine. La commission communication et information s'est réunie à trois reprises tout au long de l'année pour concentrer ses travaux sur la mise en place de notre site internet.

Enfin, quelques mots sur la plus informelle de nos instances associatives, à savoir celles des référents associatifs : il en existe un par pôle : hébergement, travail, éducation et services à la personne. Ce mécanisme, avant tout souple et informel, fonctionne par binôme et effectue des visites auprès des directeurs des différents établissements dans un but de croisement entre directeurs des 16 établissements d'Hestia78 et administrateurs. Le système des référents a continué de fonctionner de manière satisfaisante par deux ou trois visites d'administrateurs vers chaque pôle, éducatif, hébergement, services à la personne et travail.

INTRODUCTION

VIE STATUTAIRE

Le Clos d'Hestia : un projet innovant au service du répit et de l'inclusion

En 2024, l'association HESTIA78 a concrétisé un projet d'envergure en faisant l'acquisition, sur ses fonds propres, d'une maison de vacances et de répit : **Le Clos d'Hestia**, situé à Omonville en Normandie. Cette longère authentique et entièrement adaptée est désormais **mise à disposition des personnes accompagnées** dans nos établissements et services, de leurs familles ainsi que des professionnels de l'association, dans une logique de soutien au répit, de droit aux vacances et de renforcement de l'inclusion sociale.

Le site, à proximité de Dieppe, peut accueillir jusqu'à 14 personnes dans des conditions de confort et d'accessibilité optimales (7 chambres, 3 salles de bain dont une PMR, grand jardin, espace de loisirs, borne de recharge pour véhicule électrique, etc.). Il est pensé pour offrir un cadre apaisant, propice au repos, à la détente et au lien social.

Ce projet s'inscrit dans une logique complémentaire des missions médico-sociales de l'association : il contribue à la qualité de vie des usagers (critère 1.4 du référentiel HAS), soutient les aidants familiaux dans une démarche de **répit reconnu par les politiques publiques**, et permet de **proposer des séjours adaptés, autonomes ou accompagnés**, en dehors du cadre institutionnel. La maison est également un levier d'inclusion, en facilitant l'accès au tourisme pour des publics habituellement éloignés de ces pratiques.

Le modèle économique est fondé sur l'autofinancement, sans recours à des subventions publiques, et permet la location ponctuelle à des tiers dans une logique solidaire : chaque séjour contribue au financement du projet dans son ensemble.

Le Clos d'Hestia incarne l'engagement de l'association à innover dans l'accompagnement, à promouvoir le droit aux vacances pour tous, et à **faire vivre des projets à forte valeur humaine et sociale**, en phase avec les enjeux contemporains du secteur médico-social.



MISSION DU SIÈGE

Le Siège, en 2024, a exercé les missions suivantes :



Piloter le projet associatif en cohérence avec les orientations des politiques publiques et schémas territoriaux : Le Siège apporte son expertise auprès des établissements afin que les orientations politiques puissent trouver une cohérence avec le projet associatif.

L'évolution des besoins sur le territoire nécessite d'adapter les réponses auprès des publics concernés. Ainsi l'évolution du projet associatif doit répondre à de nouvelles équations tant au niveau des problématiques du public, que de la cohérence des parcours.

Gérer les fonctions supports et études centralisées au profit des ESMS : Le Siège a vocation à gérer certaines fonctions support, venant en appui aux établissements. Il s'agit de la Paye, de la Comptabilité, du contrôle de gestion, des Ressources Humaines, du Numérique en santé et de la Qualité, de la gestion du bâti, de la sécurité, de la Direction des Systèmes d'Information. Le Siège organise les modalités d'échanges avec les établissements de manière que ces derniers puissent y trouver les ressources nécessaires et se concentrer sur l'accompagnement des personnes. À titre d'exemple le siège a organisé en 2024 la mise en œuvre de tests cybersécurité avec la société orange cybersécurité fin 2024 et a coordonné des audits Décret Eco tertiaire sur l'ensemble des ESMS concernés.

Coordonner et contrôler les moyens entre ESMS et améliorer l'efficience de gestion : Dans le cadre de la professionnalisation de l'organisation de l'association, le siège a vocation à être un pôle d'expertise sur les fonctions de management et de développement d'une culture d'entreprise : contrôle de gestion, Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence (GPEC), Prévention des Risques Professionnels (PRP), démarche Qualité, communication et sur des fonctions partagées en matière de gestion des ressources humaines et de comptabilité (par extension de gestion financière).

MISSION DU SIÈGE

Le Siège a vocation à arbitrer les moyens alloués aux établissements notamment au regard de l'évolution de leurs publics et/ou missions. Les échanges de savoirs, la mutualisation entre établissements visera à une meilleure efficacité. À ce titre le Siège organise un CODIR réunissant l'ensemble des fonctions supports ainsi que l'ensemble des directeurs de pôle durant une demi-journée tous les 15 jours. Le CODIR est animé par le directeur général. L'ensemble des participants peut y inscrire des points à l'ordre du jour.

En complément, à codir élargi qui réunit les mêmes personnes ainsi que l'ensemble des chefs de service de l'association est organisé 2 fois par an. Ils ont eu lieu en juin et en décembre 2024.

Animer la politique qualité de l'association : Le Siège a pour mission d'accompagner les établissements dans le pilotage de leur démarche qualité. Cette dernière vise à apporter la meilleure qualité d'accompagnement possible, dans le respect des RBPP, mais également en harmonisant les bonnes pratiques au sein de HESTIA78. L'année 2024 a permis de débiter le plan d'action issu des évaluations HAS de 2023.

Développer l'organisation et les partenariats externes : Le Siège a pour mission de développer les partenariats nécessaires dans le parcours de la personne.

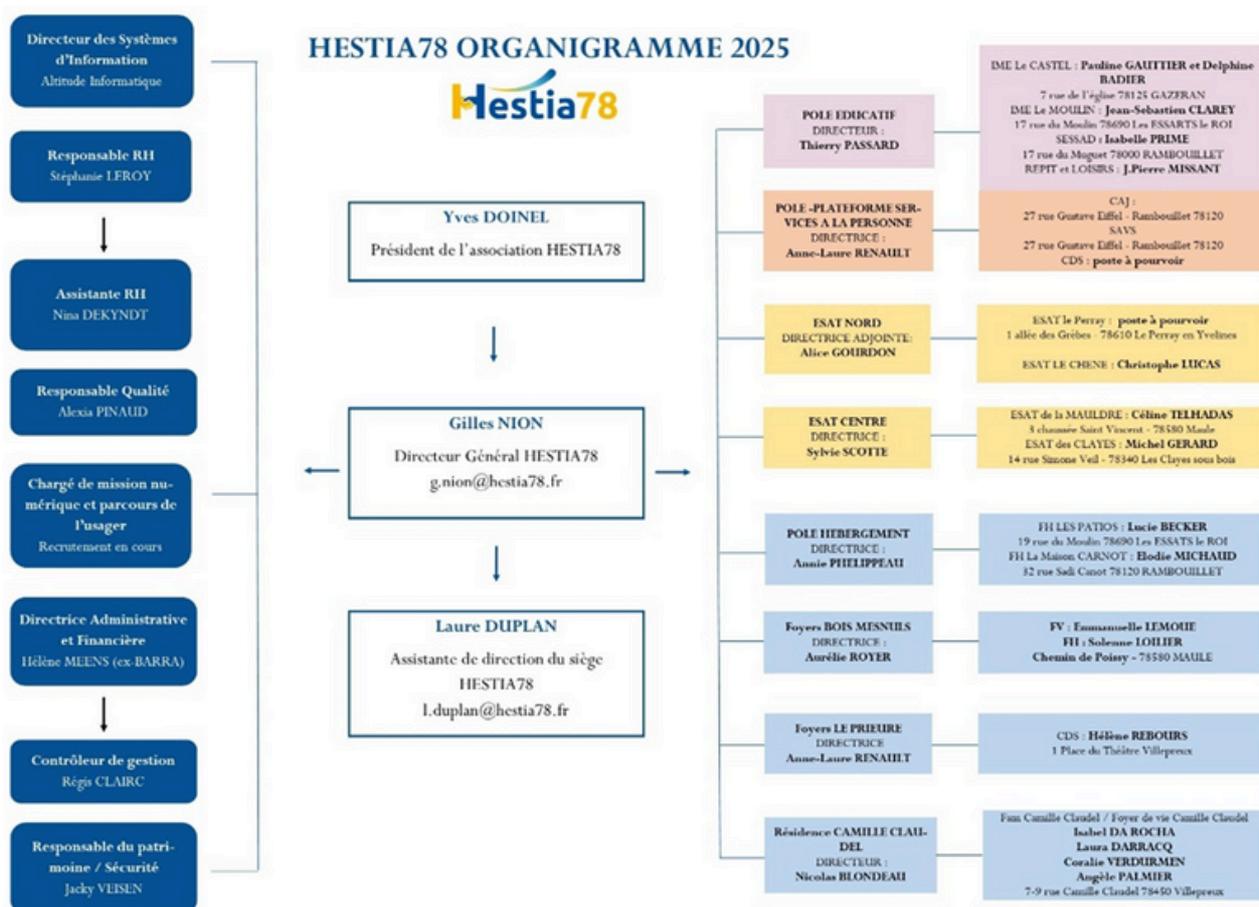
Mettre en œuvre un système d'information commun : En 2022, nous avons pu harmoniser plusieurs Systèmes d'information : Paye, Comptabilité, logiciel de gestion des temps, logiciel de gestion des accompagnements et des projets personnalisés (DUI), logiciel de gestion des interventions techniques. La création d'un temps de Directeur des Systèmes d'Information devient une nécessité, au regard de la place de l'informatique et du Numérique en santé. En 2024 nous avons mis l'accent sur la cybersécurité en réalisant un audit suivi d'un plan d'action qui va se dérouler sur 2 ans.

Accompagner les ESMS dans la transformation de l'offre : Le Siège a également vocation à accompagner les ESMS dans la transformation de l'offre et dans leur modernisation, que ce soit sur le plan numérique ou dans l'évolution des agréments. En 2023 nous avons rendu compte dans ce rapport de l'ensemble des projets d'extension et d'inclusion portés par l'association Hestia78 et présentés à nos autorités de tutelle. Plusieurs de ces projets ont été retenus par l'ARS et par le CD et ont vu le jour au 1 septembre 2024. Nous les détaillerons dans ce document.

ORGANIGRAMME DU SIÈGE

En fonction des missions énumérées ci-dessous, le siège de HESTIA78 post-fusion sera doté des moyens suivants, à coûts constants prévus aux CPOM Ex-ALTIA et Ex-CONFIANCE signés en 2020 :

- Un Directeur Général : 1 ETP
- Directrice Administrative et Financière : 1 ETP
- Un Contrôleur de Gestion : 0.8 ETP
- Un Responsable Qualité – référent CPOM : 1 ETP
- Un responsable bâti et patrimoine : 1 ETP
- Un Directeur des Systèmes d’Information : 0.5 ETP
- Un Responsable Ressources Humaines : 1 ETP
- Une assistante RH : 1 ETP
- Une Secrétaire : 1 ETP
- Comptabilité et Paye : 7 ETP



LE SIÈGE, MOTEUR D'ACCOMPAGNEMENT DANS LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Dans un contexte de fortes évolutions du secteur médico-social, marqué par la réforme SERAFIN-PH, l'actualisation des besoins territoriaux et la montée en puissance des exigences qualité, le **siège de l'association joue un rôle central d'accompagnement à la transformation de l'offre**. En 2024, cette fonction stratégique s'est traduite par un appui soutenu aux établissements dans l'analyse de leurs activités, la structuration de projets d'évolution et l'anticipation des mutations réglementaires.

Le siège a notamment accompagné les directions dans le déploiement progressif des nomenclatures SERAFIN-PH (volet D et F), en lien avec la structuration des projets personnalisés SERAFIN-compatibles et des systèmes d'information. Il a également soutenu la rédaction de plusieurs **travaux d'actualisation des autorisations**, et **projets architecturaux** visant à répondre à des besoins nouveaux ou à améliorer les conditions d'accompagnement.

Un travail transversal a été engagé autour de l'évolution **des modalités d'accueil** (séjours temporaires, accueil séquentiel, accompagnement à domicile, etc.), en s'appuyant sur des échanges réguliers avec les autorités de tarification. Ces démarches s'inscrivent dans une volonté de rendre l'offre d'HESTIA78 plus lisible, plus agile et mieux articulée avec les parcours de vie des usagers.

Par cette action de fond, le siège affirme son rôle de **structure ressource et d'animation stratégique**, en soutien aux établissements et dans une posture de dialogue constructif avec les partenaires publics.

PARTENARIAT HESTIA 78 - DELOS

APEI

L'organisation RH du Siège Hestia78 a été marquée, en 2024, par la poursuite d'un partenariat important avec l'association DELOS APEI, qui s'est traduit par plusieurs mises à disposition de personnels, et le pilotage de l'outil Qualité, pour le compte de DELOS APEI.

- A compter du 1^{er} juillet 2023, Hestia78, forte de son expérience dans la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité, a été sollicitée par DELOS APEI pour partager ses compétences dans ce domaine. Nous avons ainsi proposé à l'association DELOS APEI de piloter le déploiement de la démarche ACQ dès septembre 2023 sur l'ensemble du périmètre DELOS. Ainsi, le lancement de cette démarche s'est concrétisé par l'animation d'un CODIR élargi le 15/11/2023 au sein de DELOS APEI par Gilles NION, Alexia PINAUD et Nina DEKYNDT, visant à présenter la démarche et le rétroplanning auprès de l'ensemble des cadres de direction de DELOS. Parallèlement au lancement de cette démarche, Hestia78 a pris la main sur le déploiement du logiciel Qualité de DELOS APEI, à savoir le logiciel AGEVAL, identique à celui utilisé par Hestia78 depuis plusieurs années. C'est dans le cadre de cet accompagnement que Mme Alexia PINAUD, Responsable qualité de Hestia78, a été mise à disposition de DELOS APEI à compter du 1^{er} juillet 2023, à 50%. Cette mise à disposition s'est terminée le 31/03/2024.
- Afin de couvrir la charge de travail dans le domaine de la Qualité, DELOS APEI a procédé au recrutement dès octobre 2023 d'une assistante Qualité, en la personne de Mme Nina DEKYNDT, mise à disposition de Hestia78 à 50% pour compenser la mise à disposition de Mme PINAUD. Cette mise à disposition a pris fin en date du 31/03/2024.
- En septembre 2023, HESTIA78 et DELOS APEI ont eu pour idée de partager le temps de Responsable Patrimoine, fonction nouvelle dans les Sièges des deux associations. C'est ainsi que M. Christophe NOLLINGER a été recruté conjointement par M. NION et Mme CAILLABET, et, porté par l'employeur DELOS, a été mis à disposition chez Hestia78 à 50% au 1^{er} septembre 2023. Cette mise à disposition a pris fin le 30 novembre 2024. En janvier 2025, Hestia78 a recruté son responsable patrimoine à temps complet eu égard à la charge de travail importante sur ce poste.

RÉDACTION DES DIFFÉRENTES POLITIQUES ASSOCIATIVE

L'année 2024 a été marquée par un travail de réflexion collaboratif important qui a abouti à la rédaction et à la mise à jour de plusieurs politiques associatives.

La politique Qualité et Gestion des Risques chez Hestia78

La Politique Qualité et Gestion des Risques d'Hestia78 s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, construite au fil des années à partir du déploiement de l'ACQ, des retours d'expérience, ainsi que des réflexions partagées entre le Siège et les établissements.

Ce document retrace l'ensemble des actions mises en œuvre dans le cadre de l'ACQ, en précisant leur finalité, les modalités de mise en œuvre, ainsi que leur articulation avec les objectifs globaux de l'association. Cette dynamique partagée donne du sens aux actions de nos équipes et contribue directement à la fidélisation des collaborateurs, comme en témoigne le taux particulièrement bas de postes vacants, d'environ 8% au 31/12/2024, qui reste très inférieur à la moyenne du secteur médico-social.

La politique est révisée chaque année afin de s'adapter aux évolutions des processus internes de l'association ainsi qu'aux orientations réglementaires et stratégiques fixées par les autorités publiques. Cette actualisation régulière garantit la cohérence de nos engagements qualité avec les enjeux du secteur médico-social.

La politique QVCT chez Hestia78

Le document retraçant la Politique QVCT chez Hestia78 est issu de pratiques managériales pensées collectivement. Le management est un élément essentiel de la QVCT. Au-delà de politiques volontaristes en termes de formation, nous faisons vivre la QVCT par le biais de questionnaires adressés à nos salariés, dont l'objectif est de créer les conditions à un échange au niveau établissement, sur des questions de planning, de bien-être au travail. Les réponses à ces questionnaires alimentent donc des espaces de démocratie interne à l'établissement, pouvant déboucher sur de possibles ajustements. La prochaine enquête relative à la qualité de vie et aux conditions de travail est prévue pour l'année 2025.

RÉDACTION DES DIFFÉRENTES POLITIQUES ASSOCIATIVE

La politique RSE chez Hestia78

Notre association considère la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) comme un pilier de notre démarche organisationnelle. La politique RSE englobe l'ensemble des actions visant à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans nos activités. En tant qu'association, notre objectif premier est de contribuer de manière positive à la société et à l'environnement dans lequel nous évoluons. Nos principaux objectifs en matière de RSE sont d'assurer la transparence et l'éthique dans nos pratiques, de promouvoir le bien-être de nos membres et de la communauté, de minimiser notre empreinte environnementale et de favoriser le développement durable dans toutes nos actions. Nous nous engageons à mettre en œuvre des initiatives concrètes pour atteindre ces objectifs et à rendre compte de nos progrès de manière régulière et transparente.

Stratégie de Hestia78 en matière de bientraitance

L'association HESTIA78 déploie une stratégie globale de bientraitance qui articule les obligations réglementaires issues de la loi 2002-2 et les exigences du référentiel national d'évaluation des ESSMS publié par la Haute Autorité de Santé (HAS). Cette démarche place la personne accompagnée au cœur du dispositif et traduit une volonté d'engagement éthique, participatif et opérationnel.

✦ Outils fondamentaux et respect des droits (Critères 2.1, 2.3, 2.4 de la HAS)

La mise en œuvre rigoureuse des outils de la loi 2002-2 (charte des droits et libertés, livret d'accueil, contrat de séjour, règlement de fonctionnement, désignation de la personne de confiance, personne qualifiée, CVS, projet d'établissement) garantit le respect des droits fondamentaux des usagers (critère 2.1) ainsi qu'un accès à l'information claire et personnalisée (critère 2.3).

Les procédures encadrant la liberté d'aller et venir, le recueil du consentement, la confidentialité et la sécurité des données personnelles répondent aux exigences du critère 2.4, qui insiste sur la dignité, la vie privée et l'intimité.

RÉDACTION DES DIFFÉRENTES POLITIQUES ASSOCIATIVE

✦ Expression, participation et évaluation de la satisfaction (Critères 1.3, 1.4 et 3.1)

HESTIA78 favorise une dynamique d'implication active des usagers à travers la vie institutionnelle (CVS), le partage d'informations, et la participation à leur propre accompagnement (critère 1.3).

Les enquêtes de satisfaction organisées tous les deux ans, l'animation des groupes de parole et la diffusion des résultats s'inscrivent pleinement dans le critère 1.4, qui valorise l'écoute du ressenti des personnes accompagnées.

Ces dispositifs alimentent également le critère 3.1, relatif à la co-construction et à l'ajustement des projets personnalisés, en intégrant les besoins, attentes et préférences exprimées.

✦ Prévention et traitement des risques de maltraitance (Critères 5.1 et 5.2)

La stratégie bientraitance s'inscrit dans la politique globale de gestion des risques, via :

- Une charte bientraitance interne ;
- La désignation de référents bientraitance ;
- L'utilisation d'une grille de repérage et d'analyse des risques de maltraitance ;
- Des protocoles de signalement et l'affichage du 3977 ;
- Le suivi rigoureux des événements indésirables, des plaintes et réclamations.

Ces éléments répondent directement aux critères 5.1 et 5.2, relatifs à la prévention des événements indésirables et à la sécurité de l'accompagnement. Le signalement des situations à risque est facilité, favorisant une culture de la vigilance partagée.

✦ Professionnalisation et réflexivité des pratiques (Critère 4.1.2)

HESTIA78 renforce la qualité de l'accompagnement par des espaces d'analyse des pratiques et des temps de sensibilisation des professionnels aux enjeux de la bientraitance. Cette approche réflexive soutient le critère 4.1.2, qui souligne l'importance du soutien aux professionnels et du développement continu des compétences.

RÉDACTION DES DIFFÉRENTES POLITIQUES ASSOCIATIVE

La stratégie bientraitance d'HESTIA78 ne se limite pas à la conformité réglementaire ; elle s'enracine dans une culture d'écoute, d'amélioration continue, de coopération interdisciplinaire et de responsabilisation collective. Elle constitue un axe structurant de la démarche qualité, directement connecté aux critères du référentiel HAS, et témoigne d'un engagement institutionnel profond pour garantir la dignité, la sécurité et l'épanouissement des personnes accompagnées.

Politique de conservation et de suppression des données

Dans le cadre de sa conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux réglementations nationales en vigueur, Hestia78 a mis en place une politique rigoureuse de conservation et de suppression des données à caractère personnel.

Cette politique s'applique à l'ensemble des données personnelles traitées, que ce soit sous format numérique ou papier, dans tous les environnements utilisés au sein de l'association (ordinateurs, serveurs, périphériques, supports papier, mobiles, etc.). Elle concerne l'ensemble des parties prenantes : bénéficiaires, familles, partenaires, fournisseurs, salariés, candidats, visiteurs et autorités.

Hestia78 veille à ce que les personnes concernées soient pleinement informées de leurs droits et puisse exercer un droit d'accès, de rectification ou de suppression à tout moment. En cas de violation de données personnelles, l'association applique une procédure stricte de notification et de remédiation.

Cette politique fait l'objet d'une révision annuelle afin de rester en cohérence avec les évolutions réglementaires et les pratiques internes.

Les politiques des systèmes d'information (PGSSI et Bureau Propre)

Consciente des enjeux liés à la transformation numérique et à la cybersécurité, HESTIA78 a défini une Politique de Gouvernance des Systèmes d'Information (PGSSI) visant à garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la conformité réglementaire de ses données. Cette politique encadre l'ensemble des pratiques en matière de sécurité informatique, en cohérence avec les exigences du RGPD et du Code de l'action sociale et des familles.

RÉDACTION DES DIFFÉRENTES POLITIQUES ASSOCIATIVE

La PGSSI s'applique à tous les collaborateurs, bénévoles et partenaires de l'association. Elle fixe des règles précises concernant la classification des données, la gestion des accès, la surveillance des systèmes, la sécurité des mots de passe, et la conservation de la documentation. L'accès aux données est strictement contrôlé, selon les niveaux de sensibilité de l'information.

HESTIA78 développe également une culture de la cybersécurité par la formation et la sensibilisation continue de ses équipes. Des audits réguliers, un processus de mise à jour de la politique, et des dispositifs de traçabilité assurent une veille permanente sur les risques.

L'architecture réseau, les procédures de sauvegarde, et les chartes informatiques sont annexées à la PGSSI, garantissant une gouvernance robuste et alignée sur les bonnes pratiques nationales. Cette politique constitue un levier essentiel de maîtrise des risques dans un environnement médico-social de plus en plus digitalisé.



PRINCIPAUX FAITS MARQUANTS

CREATION DE L'ORGANISME DE FORMATION HESTIA78

En 2024, l'association HESTIA78 a franchi une étape importante en se dotant de son propre **organisme de formation interne**, certifié QUALIOPI. Cette initiative est née d'un constat partagé sur le terrain : les formations initiales des professionnels, qu'ils soient issus ou non du secteur médico-social, ne répondent pas toujours aux exigences actuelles de l'accompagnement, telles que définies notamment par la Haute Autorité de Santé.

Trois constats ont guidé cette création :

- Une **hétérogénéité des profils** à l'embauche, notamment des professionnels hors secteur, nécessitant une acculturation à l'environnement médico-social et à ses exigences partenariales ;
- Des **lacunes techniques dans la formalisation des projets personnalisés**, pourtant au cœur de l'accompagnement ;
- Le besoin de **transmettre une culture associative partagée**, fondée sur la bientraitance, la qualité et la maîtrise des procédures internes.

Dans cette logique, deux premières formations ont été conçues et déployées dès 2024 à destination de l'ensemble des salariés :

- Une formation sur la **démarche qualité** et l'appropriation de procédures fondamentales liées à la dignité des personnes accompagnées ;
- Une formation à l'usage du **Dossier Usager Informatisé** (DUI) utilisé par Hestia78.

Au-delà de leur ancrage métier, ces formations présentent un **avantage économique** dans un contexte budgétaire contraint, en étant éligibles à un financement par l'OPCO Santé. Leur animation en interne permet de maîtriser les coûts tout en répondant aux besoins concrets des équipes.

Cette première année d'activité a mobilisé fortement les fonctions supports du siège, notamment en matière d'organisation logistique, d'élaboration des contenus et de gestion administrative. Le bilan est encourageant : **80 salariés formés** pour un total de **501 heures de formation dispensées** en 2024.

PRINCIPAUX FAITS MARQUANTS

CREATION DE L'ORGANISME DE FORMATION HESTIA78

Pour 2025, trois nouvelles formations sont en cours de construction :

- Une sur la **connaissance du secteur social et médico-social** ;
- Une sur la **prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance** ;
- Une sur l'**élaboration du projet personnalisé, en lien avec le DUI**.

Fidèle à son approche collaborative, l'association a fait le choix d'un **mode de conception participatif** : plusieurs professionnels de terrain sont directement associés à la construction des contenus. Ce processus, plus long, permet d'assurer une parfaite adéquation entre les attentes réglementaires, les réalités du terrain et les exigences des directions. Il garantit la pertinence, l'appropriation et l'impact des formations à venir.

Le livret d'accueil de Hestia Formation est disponible ci-joint :



TRANSFORMATION ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE

Dans le cadre des démarches de modernisation et d'adaptation de l'offre médico-sociale portées par le Département des Yvelines et l'ARS, Hestia78 s'est pleinement mobilisée en 2023 et 2024. L'association a formulé plusieurs propositions ambitieuses de transformation et d'extension de l'offre en réponse à deux dispositifs structurants : l'appel à manifestation d'intérêt **INCLUS'IF 2030** et la sollicitation directe du **Conseil départemental des Yvelines**. Ces projets, construits en équipe pluridisciplinaire et en cohérence avec les besoins repérés localement, ont donné lieu à plusieurs notifications d'accord, marquant une nouvelle étape dans le développement des capacités d'accueil de l'association, notamment en direction des publics présentant des troubles du spectre de l'autisme (TSA), en situation complexe ou en demande de répit.

Proposition de transformation de l'offre et d'extensions au CD78, et réponses à l'AMI INCLUS'IF 2030

Le conseil départemental des Yvelines a proposé courant 2023 à chaque Organisme Gestionnaire de faire des propositions d'extensions et de transformations de l'offre, en lien avec le diagnostic territorial réalisé par les services de la Direction de l'Autonomie. Ainsi, nous avons recensé au sein de l'association l'ensemble des projets pouvant s'inscrire dans cette réponse. Ces projets ont été travaillés en équipe pluridisciplinaire avec la participation des équipes, et ont été remis courant été 2023 au Conseil départemental.

Hestia78 a également été force de propositions en répondant à l'AMI INCLUS'IF 2030 en déposant 6 dossiers. Les dossiers travaillés en novembre et décembre 2023, et déposés début janvier 2024 étaient les suivants :

- IME Castel : + 10 places TSA
- IME Moulin : + 6 places TSA
- SESSAD : + 20 places TSA
- Equipe mobile situations complexes : 40 places en file active
- Répit : pérennisation de l'activité et des CNR
- Inclusion par le loisir : Accueil de 20 enfants de 16h à 19h tous les jours + le mercredi. 3 ETP demandés.
- FAM : + 5 places internat hors les murs + 5 places de jour

TRANSFORMATION ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE

L'ensemble de nos propositions s'inscrit dans les priorités départementales et régionales contenues dans l'appel à manifestations d'intérêt.

Au printemps 2023, Hestia78 a présenté un projet de rénovation-extension du foyer de vie de Maule qui accueille à ce jour 22 résidents. Le projet consiste à augmenter la capacité de 11 places d'internat +6 places de semi-internat et à rénover l'établissement existant de manière à offrir des conditions de vie respectant davantage les droits fondamentaux des personnes accompagnées, notamment leurs droits à une vie intime.

En effet à ce jour, les chambres, les sanitaires, et les douches sont partagées dans cet établissement

Ce projet a fait l'objet d'une étude approfondie durant l'année 2024 par les services du Conseil départemental.

Réponses à l'AMI Inclus'IF 2023 et aux propositions d'extension auprès du CD78

L'association Hestia78 a recueilli plusieurs réponses favorables courant janvier 2024, lui octroyant des extensions de place pour plusieurs ESMS :

- 6 places pour le CAJ de Rambouillet
- 10 places d'accueil d'enfants avec TSA à l'IME LE CASTEL
- 6 places d'accueil d'enfants avec TSA à l'IME LE MOULIN
- 20 places de SESSAD dont 10 pour enfants avec TSA

L'association Hestia78 ayant été notifiée dès le mois d'avril 2024 d'une réponse favorable pour les projets proposés, nous avons travaillé d'arrache-pied pour ajuster nos organisations à la hausse de l'activité programmée au 1 septembre 2024. Pour ce faire nous avons dû :

- Recruter l'ensemble des personnels nécessaires à la hausse d'activité soit environ une vingtaine de professionnels ;
- Procéder à la gestion des listes d'attente et à l'admission de nombreux adultes, enfants et adolescents dans les établissements et services concernés.

TRANSFORMATION ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE

L'association Hestia78 s'est également vu notifier par courrier un accord de principe pour le projet visant à créer :

- 6 places de semi-internet de Foyer de Vie à Maule
- 11 places d'internat, avec rénovation-extension du Foyer de Vie à Maule

Comme expliqué ci-dessus, ce projet d'extension est tributaire de l'octroi d'une subvention de la part du Conseil départemental visant à supporter le coût de la rénovation extension

ESAT : LA RÉFORME DE FINANCEMENT ABANDONNÉE À CE STADE

Alertée concernant une mission IGAS/IGF demandant d'explorer la piste d'une augmentation du salaire direct versé par les ESAT aux TH, l'association Hestia78 a rapidement travaillé sur ce projet, explorant ainsi les conséquences d'un tel projet. Le gouvernement demande d'étudier l'impact d'une augmentation de 5 % (Minimum CASF Actuel) à 15 %.

Le salaire direct versé par l'ESAT étant financé par le budget Production, lui-même abondé par la vente des services et produits des TH, le projet gouvernemental revenait à exiger des TH qu'ils participent eux-mêmes à cette augmentation au détriment de la part versée par l'Etat.

Toute augmentation de salaire direct versé par l'ESAT (1 % d'augmentation = 30 000 € pour un ESAT de 100 TH) induisait donc une augmentation de la productivité des TH.

ESAT : LA RÉFORME DE FINANCEMENT ABANDONNÉE À CE STADE

Les perspectives pour atteindre cet objectif étaient donc :

- De recruter des personnes plus productives, laissant sans emploi les personnes en situation de handicap les moins productives, allant ainsi à l'encontre des principes d'inclusion des ESAT ;
- De diriger les activités de production vers les secteurs les plus rentables, niant également la raison d'être des ESAT.

Les conclusions du rapport IGAS-IGS, auquel Hestia78 a contribué par son audition, étaient attendues pour janvier 2024.

Dans le prolongement de la Conférence Nationale du Handicap 2023, les ministères en charge du Travail, des Comptes publics et des Personnes handicapées ont mandaté l'IGAS et l'IGF pour évaluer l'impact d'une réforme ambitieuse : garantir aux travailleurs handicapés en ESAT une rémunération équivalente au SMIC, financée à 85 % par l'État et 15 % par les établissements.

Les constats de la mission IGAS-IGF sont clairs :

- Une réforme trop brutale compromettrait l'équilibre économique du secteur. Avec une telle hausse des rémunérations et la mise en œuvre de la complémentaire santé obligatoire, plus de 55 % des ESAT seraient en déficit, contre 29 % aujourd'hui.
- Des bénéfices inégalement répartis pour les travailleurs handicapés. 44 % bénéficieraient d'un gain net (environ 94 €/mois), mais 29 % verraient leurs ressources diminuer, en raison de la réduction corrélée de certaines aides sociales. Cette réforme, loin de corriger les inégalités, risquerait d'en créer de nouvelles.
- Un retour sur investissement public incertain. Si l'opération pourrait générer à court terme un gain de 50 M€ pour les finances publiques (via une baisse des prestations et une hausse des cotisations), elle ne permettrait pas de transformer en profondeur le parcours des personnes vers le milieu ordinaire.

ESAT : LA RÉFORME DE FINANCEMENT ABANDONNÉE À CE STADE

Ainsi l'IGAS recommande de :

- ✓ **Miser sur la réforme des prestations sociales** pour garantir une meilleure lisibilité des revenus finaux (rationalisation du calcul de l'AAH, suppression des effets de seuils, lutte contre le non-recours).
- ✓ **Renforcer le pilotage et l'efficience des ESAT**, via la contractualisation (CPOM), le déploiement de SERAFIN-PH, et un alignement entre financement, qualité et résultats.
- ✓ **Accélérer la transformation des parcours**, en généralisant les ESAT hors les murs, en renforçant les passerelles vers le milieu ordinaire et en outillant mieux les professionnels comme les personnes accompagnées.

La convergence des droits en ESAT ne peut se limiter à une réforme comptable de la rémunération. Elle doit s'inscrire dans une vision d'ensemble, articulée autour de la sécurisation des parcours, de l'évolution de l'offre médico-sociale et d'un financement soutenable. L'IGAS et l'IGF plaident ainsi pour une **trajectoire pragmatique et co-construite**, dans le respect des spécificités des publics et des réalités de terrain.



PROJET DE RENOVATION ET D'EXTENSION DU FOYER DU BOIS MESNULS

En 2024, le projet de rénovation et d'extension du foyer du Bois-Mesnuls a été inscrit parmi les projets prioritaires de la Direction de l'autonomie. À l'origine, cette opération visait à garantir des conditions d'accueil respectueuses de la dignité et de l'intimité des personnes accompagnées, notamment par le dédoublement des chambres, conformément aux exigences contemporaines d'un accompagnement médico-social digne et humain. Ce projet architectural s'est vu renforcé par une volonté d'extension capacitaire, intégrant 11 places supplémentaires en internat et 6 en semi-internat, afin de mieux répondre aux besoins identifiés sur le territoire.

Parallèlement, l'établissement accompagne une mutation des profils accueillis : le rajeunissement des publics, conjugué à la prévalence croissante des troubles du spectre de l'autisme, nécessite une transformation profonde des pratiques. Celle-ci implique une formation accrue des professionnels, une adaptation continue des organisations et une vigilance renforcée sur les enjeux de comportement et de communication. Cette transition s'inscrit pleinement dans la politique de transformation de l'offre impulsée au niveau national et départemental.

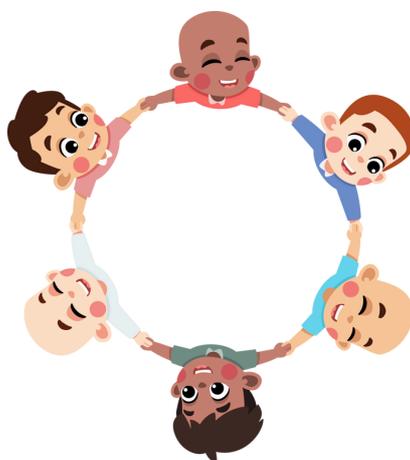
HESTIA78 anticipe par ailleurs la poursuite de l'orientation de jeunes adultes sous amendement Creton, issus d'IME. À terme, l'association aura développé un véritable savoir-faire sur ce segment spécifique, mais la réussite de cette orientation suppose un accompagnement à la hauteur des besoins : en effet, un tel public requiert des taux d'encadrement renforcés et des compétences spécialisées, qu'un encadrement standard de foyer de vie ne permet pas d'assurer. La pérennisation de cette évolution dépend donc étroitement des moyens humains et financiers qui seront alloués à cet effort de transformation.

PLATEFORME ENFANCE YVELINES SUD

Conformément aux orientations nationales de transformation de l'offre, Hestia78 s'est engagée dans une évolution structurante de son dispositif médico-social en faveur des enfants et adolescents en situation de handicap. Dans ce cadre, nous avons reçu de la part de l'Agence Régionale de Santé une subvention au titre du Plan d'Accompagnement à l'Investissement (PAI), destinée à financer la rénovation, l'extension et la transformation de l'IME Le Castel. Ce projet ambitieux vise à créer une plateforme coordonnée de services sur le territoire Yvelines SUD, intégrant à terme l'IME LE CASTEL, le SESSAD La Courte Echelle, et l'IME LE MOULIN, en réponse aux besoins pluriels des jeunes et de leurs familles. Cette transformation s'inscrit pleinement dans les principes du dispositif "Une réponse accompagnée pour tous" et anticipe les exigences du modèle SERAFIN-PH, en proposant une réponse décloisonnée, souple et modulable, au plus près des parcours de vie.

Le Siège ainsi que l'équipe de direction du pôle enfance ont accompagné ce projet depuis son origine.

A ce stade le budget est bouclé, le permis a été accordé, et nous poursuivons le travail avec la maîtrise d'œuvre pour débiter les travaux en 2025.



POURSUITE DU DEPLOIEMENT D'ESSMS NUMERIQUE

En 2023 nous avons souscrit un contrat auprès de l'ANS et du SESAN pour bénéficier d'un opérateur de messagerie sécurisée de santé. Un travail de paramétrage et de compatibilité avec notre DUI a eu lieu courant 2023 pour permettre la transmission sécurisée des données de santé entre nos partenaires de soin et nos établissements.

Après avoir paramétré le DUI et formé l'ensemble des salariés, il nous a fallu poursuivre ce déploiement sur le volet médical. Désormais notre DUI permet d'alimenter de façon manuelle ou automatique le DMP de chacune des personnes accompagnées dans l'association après avoir qualifié son INS.

L'année 2024 a marqué une étape structurante pour Hestia78 en matière de sécurisation, de traçabilité et de coordination des parcours de santé des personnes accompagnées.

Conformément aux exigences portées par le ministère de la Santé dans le cadre du Ségur numérique, l'association a engagé un travail approfondi de formalisation de trois procédures-clés, désormais effectives et diffusées au sein des établissements :

- 1. La procédure de qualification de l'Identifiant National de Santé (INS)**
- 2. La procédure d'alimentation et de consultation du Dossier Médical Partagé (DMP)**
- 3. La procédure d'usage de la Messagerie Sécurisée de Santé (MSSanté)**

1. Qualification de l'INS : une exigence de sécurité et d'identitovigilance

La procédure relative à la qualification de l'INS permet d'assurer que chaque usager est identifié de manière fiable et unique dans les systèmes d'information de santé, conformément au référentiel national. Elle décrit précisément :

- Les étapes de récupération de l'INS à partir de la carte Vitale ou du téléservice INSi ;
- Les modalités de vérification de cohérence entre les données d'état civil et les bases nationales ;
- Le rôle de chaque professionnel dans la validation, la traçabilité et le suivi des anomalies.

POURSUITE DU DEPLOIEMENT D'ESSMS NUMERIQUE

Ce protocole renforce l'identitovigilance et sécurise les échanges interprofessionnels, notamment avec les partenaires extérieurs (hôpitaux, médecins traitants, pharmacies...).

2. Usage du DMP : continuité des soins et droit à l'information

Hestia78 a mis en place une procédure dédiée à l'usage du Dossier Médical Partagé. Elle encadre les pratiques suivantes :

- L'information et l'accompagnement de la personne dans l'ouverture de son DMP ;
- L'alimentation du DMP avec des documents médicaux pertinents (ordonnances, bilans, comptes rendus) ;
- Les conditions de consultation du DMP par les professionnels habilités, dans le respect des droits de la personne.

L'objectif est de favoriser la continuité des soins et l'accès aux informations utiles pour une meilleure coordination entre les acteurs du parcours.

3. MSSanté : sécuriser les échanges de données de santé

Enfin, une procédure a été élaborée pour encadrer l'usage de la **Messagerie Sécurisée de Santé**, devenue le canal recommandé pour l'échange de données sensibles. Cette procédure rappelle :

- L'obligation de ne transmettre aucune donnée de santé par messagerie classique
- Les modalités d'utilisation des adresses MSSanté de l'établissement ;
- Les situations dans lesquelles la MSSanté doit être utilisée de manière prioritaire (transmission d'ordonnances, retours d'hospitalisation, échanges avec les médecins traitants, etc.).

Ce cadre renforce la conformité au RGPD et répond aux exigences de sécurité des systèmes de santé. Ces trois procédures, rédigées de manière claire et opérationnelle, constituent un **véritable guide pour les professionnels** dans la gestion du parcours de santé des usagers. Elles sont intégrées dans la GED AGEVAL, accompagnées de temps de formation internes, et font l'objet d'un suivi de mise en œuvre dans le cadre de la politique qualité.

POURSUITE DU DEPLOIEMENT D'ESSMS NUMERIQUE

Ces actions, portées avec méthode et anticipation, s'inscrivent de manière très cohérente dans les attendus du **référentiel d'évaluation des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)** élaboré par la **Haute Autorité de Santé (HAS)**. En particulier, elles répondent de manière précise et opérationnelle aux exigences de la **domaine 3** : « **La personne bénéficie d'un accompagnement adapté à ses besoins et à ses attentes** », et plus spécifiquement à la thématique **3.6** : « **Les outils numériques de coordination sont utilisés à bon escient** ».

Ce critère impose aux structures :

- De **fiabiliser l'identification des personnes** (via l'INS qualifiée) ;
- D'**assurer la continuité des soins** à travers l'alimentation du **Dossier Médical Partagé (DMP)** ;
- Et de **sécuriser les échanges entre professionnels** par l'usage systématique de la **Messagerie Sécurisée de Santé (MSSanté)**.

En structurant ces trois procédures dès 2024, l'association HESTIA78 anticipe non seulement les obligations réglementaires liées au Ségur numérique, mais aligne également ses pratiques sur les **indicateurs de qualité évalués en externe**. Cette démarche permet de garantir une traçabilité des soins, une meilleure coordination interprofessionnelle, et une sécurisation accrue des données de santé, contribuant directement à la qualité de l'accompagnement.

Par ailleurs, la dimension numérique recoupe d'autres critères transversaux du référentiel HAS :

- Critère 2.4 : « **Les droits de la personne sont respectés tout au long de son accompagnement** », via la sécurisation des données personnelles de santé, en conformité avec le RGPD, notamment à travers la procédure MSSanté.
- Critère 3.3 : « **Les professionnels échangent les informations nécessaires à l'accompagnement** », grâce à l'intégration du DMP dans les pratiques et à l'usage encadré des canaux de communication.

POURSUITE DU DEPLOIEMENT D'ESSMS NUMERIQUE

- Critère 5.1 : « **Les professionnels identifient, analysent, priorisent et traitent les événements indésirables** », auquel répond la procédure transversale de déclaration des incidents, intégrée dans la politique de gestion des risques et en lien avec l'identitovigilance (INS).
- Critère 1.1 et 1.2 : « **Le projet personnalisé est élaboré et révisé de manière adaptée et participative** », auquel le numérique peut contribuer en améliorant la lisibilité du parcours médical, et donc l'ajustement des objectifs d'accompagnement.

Ainsi, au-delà d'une simple mise en conformité technique, le travail mené autour de ces trois procédures structurantes traduit une volonté d'**intégrer le numérique en santé dans une logique éthique, qualitative et sécuritaire**, au service du respect des droits, de la continuité des parcours, et de la bientraitance organisationnelle. HESTIA78 affirme à travers cette démarche son engagement à s'approprier les outils du virage numérique, non comme une contrainte, mais comme un **levier stratégique d'amélioration des pratiques** et de soutien aux professionnels dans l'exercice de leurs missions.

HESTIA78 affirme ainsi sa volonté de faire du numérique en santé **un levier d'efficacité, de sécurité et de bientraitance**, en cohérence avec les attendus des autorités de régulation et dans l'intérêt premier des personnes accompagnées.

L'absence de **chargé de mission « Numérique en santé » et Parcours usager** qui serait responsable de l'actualisation de ces travaux, des paramétrages et des mises à jour du DUI, DMP, MSSanté, ne nous permet pas d'être aussi efficaces que nous le souhaiterions.

Questionnés par des **auditeurs de la Cour des Comptes** en 2023 sur la manière de faire vivre les DUI et le Numérique en Santé dans les associations, nous avons fait part de la nécessité d'équiper les Sièges associatifs d'un chargé de mission Numérique en Santé et Parcours Usager.

Un **tel poste devenant indispensable juridiquement et qualitativement**, nous avons dû créer ce poste au sein de Hestia78.

STRUCTURATION D'UN COMITÉ ÉTHIQUE ASSOCIATIF

En 2024, l'association Hestia78 a engagé une démarche structurante en vue de la création d'un **comité éthique associatif**, dans une logique de renforcement des pratiques de réflexion collégiale face aux situations complexes. Cette initiative, née des remontées du terrain et des attentes des équipes, s'inscrit pleinement dans la dynamique d'amélioration continue de la qualité et dans les recommandations portées par la **Haute Autorité de Santé (HAS)**.

Le **groupe de travail pluridisciplinaire** porté par M. Nicolas BLONDEAU, Directeur au sein de l'association, mis en place pour piloter ce projet a, dès cette première année, élaboré un **règlement de fonctionnement du comité éthique**, posant les bases de sa composition, de ses modalités de saisine, de sa fréquence de réunion, de la confidentialité des échanges et du périmètre de ses interventions.

Les **perspectives pour 2025** sont désormais clairement définies et permettront de finaliser la structuration du dispositif :

1. **Élaborer la charte éthique associative**, en tant que document de référence définissant les valeurs partagées, les principes fondamentaux guidant les prises de décision, et le positionnement du comité au sein de la gouvernance associative ;
2. **Concevoir et diffuser un questionnaire à l'ensemble des professionnels d'HESTIA78**, afin d'évaluer leur niveau de connaissance de l'éthique, leurs attentes, et d'identifier les situations ou thématiques les plus fréquemment rencontrées nécessitant un éclairage éthique ;
3. **Formaliser un document de saisine du comité**, pratique, accessible, et conforme aux exigences de confidentialité et de traçabilité, qui permettra aux établissements de soumettre des situations complexes de manière claire et structurée.

STRUCTURATION D'UN COMITÉ ÉTHIQUE ASSOCIATIF

Ce projet trouve une résonance directe avec plusieurs critères du **référentiel HAS**, notamment :

- **Le critère 1.1**, centré sur le respect des droits et de la dignité des personnes accompagnées ;
- **Le critère 2.1** (autonomie, consentement) et le **critère 2.4** (respect de la vie privée et de l'intimité) ;
- **Le critère 3.4**, qui valorise les démarches d'évaluation et d'analyse des pratiques intégrant une dimension éthique ;
- **Le critère 4.1.2**, qui souligne l'importance du soutien aux professionnels face aux situations complexes ;
- Et **le critère 5.2**, relatif à la gestion des risques, y compris éthiques.

L'intégration de ce comité dans la gouvernance globale permettra d'assurer un lien cohérent avec les instances de coordination internes, les dispositifs qualité, et les démarches de prévention des risques. Il constituera également un **espace de soutien aux professionnels**, un **outil d'anticipation des tensions éthiques** et un **levier de réflexion collective au service des personnes accompagnées**.

À travers cette initiative, HESTIA78 réaffirme que l'éthique est non seulement un cadre de référence, mais aussi une **dynamique vivante au cœur des pratiques**, mobilisant à la fois la rigueur, la pluridisciplinarité et le sens.



INSPECTION DES ESMS PAR LE CD78

Un ESMS a fait l'objet d'une inspection surprise par la cellule départementale en 2024.

CAJ La Cascade

L'inspection du Centre d'Accueil de Jour « La Cascade » a eu lieu le 30 mai 2024 et portait sur l'organisation, la qualité de l'accompagnement, la gestion des ressources humaines et la sécurité. Le rapport conclut à une conformité globale de l'établissement, avec un accueil structuré et adapté à 24 personnes par demi-journée, dans le respect des objectifs de maintien de l'autonomie et d'intégration sociale.

L'établissement présente de nombreuses procédures bien établies, notamment sur les projets personnalisés, l'expression des usagers et l'accompagnement médico-social. Le climat social est jugé positif, et les professionnels sont qualifiés et bien intégrés.

Toutefois, quelques points d'amélioration ont été identifiés : signalétique peu lisible, traçabilité du nettoyage, distinction entre médiateurs/personnes qualifiées. Des préconisations et recommandations ont été formulées, à intégrer dans un Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ), dont le suivi sera assuré par le Département.

Le rapport souligne enfin la mobilisation de l'équipe, la rigueur dans la gestion et l'investissement dans la bientraitance et la sécurité des personnes accompagnées.

Aucune non-conformité majeure n'a été relevée.

CYBERSECURITE : UNE DEMARCHE PROACTIVE ET PREVENTIVE

Consciente des risques croissants liés à la transformation numérique et à la dématérialisation des services, l'association HESTIA78 a fait le choix d'engager une démarche volontariste en matière de cybersécurité. Sans attendre d'être confrontée à une attaque ou à une faille ayant des conséquences sur ses activités ou sur la sécurité des données, l'association a décidé de faire auditer ses systèmes d'information internes et externes par un prestataire spécialisé, en 2024.

Cette initiative s'inscrit dans une logique de prévention, de protection des usagers et de responsabilité vis-à-vis de ses obligations réglementaires. Elle illustre une volonté forte de faire de la sécurité numérique un axe structurant de sa gouvernance, dans une perspective d'amélioration continue.

Ces audits ont couvert l'exposition externe de nos systèmes (sites web, serveurs accessibles depuis Internet) ainsi que la sécurité de notre réseau interne.

1. Sécurité du réseau interne (audit réalisé du 16 au 19 septembre 2024)

L'audit de sécurité interne, centré sur le domaine principal HESTIA78.LAN, a mis en évidence un **niveau de risque global très élevé**, avec 18 vulnérabilités identifiées, dont 4 critiques et 7 majeures. Ces vulnérabilités portent principalement sur :

- Des **mots de passe trop faibles ou partagés entre plusieurs comptes**, incluant des comptes à privilèges élevés ;
- Une **configuration incorrecte de l'autorité de certification**, exposant le domaine à une compromission ;
- L'**absence d'outils de gestion sécurisée des comptes administrateurs locaux (type LAPS)** ;
- Des **protocoles réseau obsolètes** ou non chiffrés, facilitant la captation de données sensibles
- Une **politique de mot de passe non conforme** aux standards de sécurité : absence de rotation, de verrouillage, et de contraintes de complexité.

CYBERSECURITE : UNE DEMARCHE PROACTIVE ET PREVENTIVE

2. Sécurité des services exposés sur Internet (audit réalisé du 30 septembre au 3 octobre 2024)

L'audit externe a mis en évidence un **niveau de risque global modéré**, sans vulnérabilité critique. Il a porté notamment sur le site institutionnel et ses sous-domaines, avec pour résultats :

- **Pas de mot de passe faible** détecté sur les interfaces accessibles ;
- Aucune injection de type SQL ou code malveillant ;
- Une **maîtrise globale de la surface d'attaque** (services exposés limités et pertinents) ;
- Une **version à jour du CMS WordPress** utilisé pour le site public.

Cependant, des **points d'amélioration subsistent** :

- Présence de **composants logiciels obsolètes** (PHP 7.4, IIS 8.5) ;
- **Exposition publique de l'interface XMLRPC** de WordPress (vecteur d'attaques par force brute) ;
- **Utilisation de suites de chiffrement faibles** (TLS 1.0, SSLv3) sur certains serveurs.

L'association a engagé les mises à jour nécessaires et prévoit de restreindre l'accès aux services non indispensables.

3. Engagement de l'association et perspectives

Face aux constats formulés, l'association a adopté une posture proactive :

- Élaboration d'un **plan de remédiation pluriannuel**, assorti de priorisations et de délais adaptés ;
- **Renforcement de la sensibilisation des personnels** aux enjeux de cybersécurité (campagnes internes prévues pour 2025) ;
- **Amélioration continue de la gouvernance des SI**, intégrée dans le programme qualité.

Hestia78 demeure pleinement mobilisée pour atteindre un niveau de sécurité conforme aux attentes de la CNIL, aux obligations du RGPD, et aux recommandations de l'ANSSI, en particulier dans le cadre de l'hébergement de données de santé.

RAPPEL DES OBJECTIFS RH SIGNÉS LORS DU CPOM

Le bilan social 2024 de l'association HESTIA78 reflète une dynamique globale de croissance et de renouvellement des effectifs. L'association compte 375 salariés au 31/12/2024, dont 330 en CDI et 45 en CDD. Le personnel éducatif-pédagogique reste prépondérant (57 % des effectifs). La proportion de femmes (73 %) reste élevée, conforme aux tendances du secteur médico-social.

L'année 2024 a vu une hausse des embauches (80 en CDI et 1370 en CDD), notamment dans les établissements ayant connu des créations de places. L'âge moyen des salariés en CDI est de 43 ans, et l'ancienneté moyenne est de 7,4 ans. Le taux de turnover atteint 27 %, marqué par des sorties en majorité volontaires.

La politique de formation se renforce avec 8 603 heures dispensées et un accent sur la professionnalisation continue. Le bilan montre également une baisse des absences pour maladie.

SIEGE CPOM - Volet des ressources humaines - Gouverner la performance à l'appui d'indicateurs	ÉTAT DE L'ACTION
5.1 Développer une politique RH centrée sur les besoins identifiés des salariés	Traité
5.1.1 Créer un référentiel de recueil et d'analyse des besoins de formation	Traité
5.1.3 Mettre en place une de GPEC	Partiellement
5.2.2 Elaborer une procédure commune de prévention contre les violences en établissement	Traité

RAPPEL DES OBJECTIFS RH SIGNÉS LORS DU CPOM

SIEGE PAQ Quinquennal – Procédure gestion du parc automobile	ÉTAT DE L'ACTION
3.4.2 Procédure en cas d'accident	Traité
3.4.3 Procédure d'utilisation des véhicules	Traité
3.4.4 Procédure en cas de prêt d'un véhicule à un salarié	Traité
PAQ Quinquennal – Procédure CHST / DUERP	
4.1.5 Procédure d'élaboration du DUERP et modalité de réalisation	Traité
4.1.3 Registre d'hygiène et de sécurité (observation et suggestion relatives à la prévention des risques	Traité
4.1.14 Procédure relative à la vaccination	Traité
4.1.11 Procédure fiche entreprise de la médecine du travail	Traité

RAPPEL DES OBJECTIFS RH SIGNÉS LORS DU CPOM

PAQ Quinquennal – Procédures gestions et administration du personnel

4.1.1 Fiche de fonction

Traité

4.1.2 Procédure disciplinaire

Traité

PAQ Quinquennal – Procédure GPEC et Formations

4.1.2 Plan de formations : construction et mise en œuvre

Traité

4.1.2 Entretiens professionnels procédure et trame

Traité

PLAN DE FORMATION DU SIEGE

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION DU SIEGE

Type de formation			Stagiaire		Durée	Contrat		
Organisme	Catégorie	Intitulé	Nom	Prénom	Réelle	Emploi	Type.Cont.	C.S.P.
EIG	Non obligatoire collective	Comptabilité-EPRD/RIA/ERRD	CLAIRC	Régis	7.00	Contrôleur de gestion	CDI	Cadres
EIG	Non obligatoire collective	Comptabilité-EPRD/RIA/ERRD	MEENS	Helene	7.00	Directeur Administratif et Financier	CDI	Cadres
Nexem	Non obligatoire individuelle	Elaborer la paie dans le respect de la CCN65	TEISSON	Hantalalao	21.00	Gestionnaire Paie	CDI	Non Cadres
Jégard Créatis	Non obligatoire collective	Elaborer la paie des travailleurs handicapés en ESAT	LEROY	Stéphanie	0.00	Responsable Ressources Humaines	CDI	Cadres
Jégard Créatis	Non obligatoire collective	Elaborer la paie des travailleurs handicapés en ESAT	MEENS	Helene	0.00	Directeur Administratif et Financier	CDI	Cadres
Jégard Créatis	Non obligatoire collective	Elaborer la paie des travailleurs handicapés en ESAT	HUCHE	Nathalie	0.00	Responsable Paie	CDI	Cadres
Jégard Créatis	Non obligatoire collective	Elaborer la paie des travailleurs handicapés en ESAT	LUCAS	Berangere	0.00	Gestionnaire Paie	CDI	Non Cadres
Jégard Créatis	Non obligatoire collective	Elaborer la paie des travailleurs handicapés en ESAT	TEISSON	Hantalalao	0.00	Gestionnaire Paie	CDI	Non Cadres
OCTIME	Non obligatoire collective	Nouveaux administrateurs	LEROY	Stéphanie	14.00	Responsable Ressources Humaines	CDI	Cadres
OCTIME	Non obligatoire collective	Nouveaux administrateurs	DEKYNDT-THIERRY	Nina	14.00	Assistant(e) de direction	CDI	Non Cadres
OCTIME	Non obligatoire collective	Nouveaux administrateurs	LEROY	Stéphanie	7.00	Responsable Ressources Humaines	CDI	Cadres
OCTIME	Non obligatoire collective	Nouveaux administrateurs	DEKYNDT-THIERRY	Nina	7.00	Assistant(e) de direction	CDI	Non Cadres
Nexem	Obligatoire individuelle	S'approprier les fonctions du management	HUCHE	Nathalie	14.00	Responsable Paie	CDI	Cadres
Helios Formation Sécurité	Obligatoire collective	Exercices d'évacuation	DUPLAN	Laure	3.00	Assistant(e) de direction	CDI	Non Cadres

LE PILOTAGE DE PLUSIEURS PROCEDURES RH TRANSVERSALES

Rédaction et mise en place de nouvelles procédures :

- Procédure entretien annuel d'évaluation
- Procédure gestion de la mutuelle salariés

Mise à jour des procédures :

- Paie des salariés et des TH
- Recrutement et intégration des nouveaux salariés
- Droit à l'image des salariés



PRESENTATION DE LA POLITIQUE QVCT D'HESTIA78

L'association Hestia78 confirme son attachement au respect inscrit dans le code du travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Hestia78 affirme sa volonté de promouvoir ce principe fondamental et veillent à sa bonne application. L'association considère que la mixité, la diversité et l'égalité entre les hommes et les femmes constituent des facteurs d'enrichissement humain pour les usagers, de cohésion sociale pour les salariés et est une source de progrès social.

Nous dénombrons au 31/12/2024 un effectif total de personnel en CDI au sein l'association de 330 : 240 femmes et 90 hommes.

Compte tenu de la répartition femmes /hommes au sein de l'association et de la répartition femmes/hommes dans les métiers du secteur médico-social, un accord Egalité professionnel femme/homme a été négocié et rédigé courant 2024 en collaboration avec la déléguée syndicale présente dans l'association, avec consultation du Comité Social et économique, qui propose des objectifs de progression traduisant cette volonté de prendre en considération l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'association par l'adoption d'actions claires, précises, opérationnelles et mesurables dans les quatre domaines suivants :

- **Objectif 1** : Egalité en matière d'embauche
- **Objectif 2** : Egalité en matière de rémunération et de classification
- **Objectif 3** : Egalité en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- **Objectif 4** : Egalité en matière de formation professionnelle, développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la promotion professionnelle

RAPPORT D'ACTIVITÉ RESSOURCES HUMAINES

PRESENTATION DE LA POLITIQUE

QVCT D'HESTIA78

Données concernant l'index égalité Femmes / Hommes

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : **4 CSP** Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
 Seuil de pertinence associé : **5%** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5% (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2%. Remplacer 5% par 2% si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par ECTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	20347	21646	6,0%	1,0%	2	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	20467	21752	5,9%	0,9%	4	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	20958	20601	-1,7%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	50 ans et plus	19005	22086	14,0%	9,0%	1	3	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	20480	21552	5,0%	0,0%	25	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	23420	21753	-7,7%	-2,7%	49	15	1	64	-0,70%
	40 à 49 ans	24618	24200	-1,7%	0,0%	37	23	1	60	0,00%
	50 ans et plus	26229	26692	1,7%	0,0%	54	28	1	82	0,00%
techniciens et	moins de 30 ans	21746	20718	-5,0%	0,0%	3	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	25859	0			2	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	22338	23627	5,5%	0,5%	2	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et	moins de 30 ans	36162	0			3	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	36609	40205	8,9%	3,9%	7	3	1	10	0,16%
	40 à 49 ans	40693	46122	11,8%	6,8%	13	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	40292	55305	27,1%	22,1%	13	5	1	18	1,65%
ensemble des salariés		26 420	27 031	2,3%		308			242	1,11%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40% des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1.1 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

38

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	12	9	0	0	0,00%
employés	0,0%	0,0%	0,0%	165	67	1	232	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	14,3%	0,0%	-14,3%	7	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	36	10	1	46	0,00%
ensemble des salariés		0,5%	0,0%	-0,5%	308		278	0,00%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40% des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

0,0

note obtenue sur 20 :

20

RAPPORT D'ACTIVITÉ RESSOURCES HUMAINES

PRESENTATION DE LA POLITIQUE

QVCT D'HESTIA78

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	12	9	0	0	0,00%
employés	0,0%	0,0%	0,0%	165	67	1	232	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	7	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	36	10	1	46	0,00%
ensemble des salariés	0,0%	0,0%	0,0%	308			278	0,00%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 0 Il n'y a pas eu de promotions dans l'entreprise.

indicateur d'écart de promotions (points de %) : INCALCULABLE

note obtenue sur 15 : #N/A

4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariées	0	0	

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

INCALCULABLE

#N/A #N/A

RAPPORT D'ACTIVITÉ RESSOURCES HUMAINES

PRESENTATION DE LA POLITIQUE QVCT D'HESTIA78

5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	6	4	10	4

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

note obtenue sur 10 :

4
10

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,1	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	0	INCALCULABLE		15	0
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			68		70
INDEX (sur 100 points)			INCALCULABLE		100

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

PRESENTATION DE LA POLITIQUE QVCT D'HESTIA78

Présentation des résultats de l'enquêtes QVCT

Dans le cadre de notre engagement envers la qualité de vie au travail (QVCT), nous avons établi une politique visant à évaluer régulièrement le bien-être de nos employés. Ainsi, tous les deux ans, nous mettons en place une enquête QVCT afin de recueillir des informations précieuses sur les différents aspects de leur expérience au sein de l'entreprise. Cette démarche nous permet non seulement de prendre le pouls de la satisfaction et du bien-être de nos collaborateurs, mais aussi d'identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires. En alignant nos actions sur cette politique QVCT, nous démontrons notre engagement continu envers le bien-être de notre équipe et notre volonté d'instaurer un environnement de travail épanouissant et propice à la réussite collective.

La dernière enquête ayant eu lieu en 2023, la prochaine sera en 2025.



ACCOMPAGNEMENT DES ESMS DANS LA FONCTION RH PAR LE SIEGE

Accompagnement des Assistantes de Direction des établissements sur le plan RH

Continuité des réunions mensuelle avec l'ensemble des assistantes et la responsable paie pour l'accompagnement sur les logiciels EIG et Octime, ainsi que sur le règlementaire paie et social.

L'objectif est de faire monter en compétences les assistantes pour qu'elles soient de plus en plus autonomes sur la gestion administrative des Ressources Humaines, la bonne rédaction des contrats de travail, l'administration du plan de développement des compétences, rappel du règlementaire, information sur les nouveautés...

Cela permet également d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble des établissements

Accompagnement des directeurs sur le disciplinaire

Suivi avec les directeurs de leur mesure disciplinaire et harmonisation de la nature des sanctions sur l'ensemble des établissements.

Conseil sur les procédures et la rédaction de document de manière à faire monter les directeurs en compétences dans le respect du règlementaire.

Support et accompagnement sur les dossiers Prud'homme.

Mise à jour des procédures, participatif

L'ensemble des procédures transversale RH son rédigé et mise à jour de manière participative. Les groupes de travail sont systématiquement composé de fonction support et de professionnels concerné par chaque procédure.

Les procédures créées et mise à jour en 2024 sont dans le point 3 ci-dessus.

RAPPORT D'ACTIVITÉ RESSOURCES HUMAINES

ACCOMPAGNEMENT DES ESMS DANS LA FONCTION RH PAR LE SIEGE

GED dans AGEVAL

L'ensemble des procédures RH, des accords d'entreprise, des fiches de fonctions et des PV de CSE sont disponible dans AGEVAL.

Chaque salarié de l'association y a accès et reçoit une alerte au moment de la dépose ou de la mise à jour d'un document.

Accompagnement EIG et Octime

Mise à jour du règlementaire dans le SIRH EIG et dans le logiciel de gestion des temps Octime.

Accompagnement des directeurs, Chef de service et assistantes de direction sur l'utilisation des SI.

Rédaction de tuto pour l'utilisation des logiciels.



RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA DEMARCHE QUALITE

UNE GOUVERNANCE QUALITÉ RENFORCÉE PAR LE PILOTAGE DES POLITIQUES TRANSVERSALES

En 2024, le siège de l'association Hestia78 a structuré et renforcé son pilotage des **politiques transversales**, dans une logique de cohérence, de mutualisation et de conformité aux exigences du référentiel HAS. Chaque domaine clé (qualité, numérique, ressources humaines, gestion des risques, sécurité des données, participation des usagers) a fait l'objet d'une formalisation précise, avec l'élaboration ou la mise à jour de procédures associées, diffusées à l'ensemble des établissements via la plateforme AGEVAL.

Le suivi de ces politiques repose sur une **gouvernance matricielle**, articulant responsabilité thématique (au niveau du siège) et mise en œuvre opérationnelle dans les structures. Des référents identifiés (qualité, RGPD, bientraitance, numérique en santé...) assurent l'ancrage de ces politiques sur le terrain, avec l'appui du comité qualité siège et de réunions de coordination inter-pôles.

Un dispositif de **pilotage dynamique** est en place : revue annuelle des politiques transversales, tableau de suivi des procédures et des plans d'action, diffusion d'indicateurs, partage des bonnes pratiques, et intégration des retours d'expérience issus des audits internes, évaluations et inspections. Cette organisation permet à la fois une **homogénéisation des pratiques**, une meilleure **traçabilité**, et une **capacité à démontrer l'effectivité des engagements qualité** lors des évaluations externes ou des contrôles.

Hestia78 renforce ainsi sa capacité à anticiper les attentes réglementaires et à garantir une gouvernance efficiente, agile et partagée.

LE PILOTAGE DES OBJECTIFS CPOM PAR LE SIÈGE DE L'ASSOCIATION

Tout comme les établissements, le siège de l'association Hestia78 est pleinement engagé dans la mise en œuvre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Il porte à ce titre plusieurs objectifs structurants, en lien avec les fonctions supports et la Direction Générale. Ces engagements font l'objet d'un suivi régulier, coordonné par la Responsable Qualité, pilote désignée de ces actions.

Parmi ces objectifs, **l'objectif 9 vise à améliorer en continu la qualité des accompagnements**. Il correspond directement aux critères **5.1 et 5.2 du référentiel HAS**, relatifs à l'identification, l'analyse et le traitement des événements indésirables. L'action 9.2, centrée sur l'harmonisation des procédures de déclaration, a permis de généraliser l'usage du logiciel AGEVAL, garantissant une traçabilité homogène des signalements au sein de l'association. La mise à jour de la procédure en 2024 répond également aux exigences de **sécurité des parcours** et de **gestion proactive des risques**, attendues dans les évaluations HAS.

L'objectif 1, pour sa part, concerne **l'évolution des missions et de l'organisation du siège**. Il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue du pilotage, conforme au **critère 5.9.1**, qui exige des ESSMS un pilotage fondé sur des indicateurs et des données partagées. Le déploiement intégral du logiciel AGEVAL en 2024, avec une ouverture de session à chaque salarié, marque une avancée significative dans la professionnalisation des pratiques de pilotage qualité.

Une campagne de formation à l'outil a été déployée dès l'installation, d'abord auprès des pilotes qualité, puis auprès de l'ensemble des professionnels. Pour assurer la pérennité des usages et l'appropriation de tous les modules, trois sessions de formation internes sont désormais programmées chaque année. Cette action participe à la montée en compétence des équipes, en cohérence avec le **critère 4.1.2**, relatif à l'accompagnement et à la formation continue des professionnels.

Par ces actions, le siège d'HESTIA78 démontre son rôle structurant en matière de gouvernance, de pilotage qualité et de soutien aux établissements, tout en assurant une mise en conformité concrète avec les attendus du référentiel HAS.

UN PLAN D'ACTION QUINQUENNAL STRUCTURANT, ALIGNÉ SUR LES EXIGENCES DE QUALITÉ ET D'ÉVALUATION

Depuis 2020, Hestia78 déploie un **Plan d'Action Quinquennal ambitieux**, structuré autour de trois axes stratégiques majeurs, avec pour objectif de renforcer durablement la qualité du service rendu aux personnes accompagnées. Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'esprit du **référentiel HAS**, en particulier dans les domaines de l'accompagnement individualisé, de la dynamique qualité, et de l'intégration du numérique au service des parcours.

Le **premier axe** vise à renforcer **l'accompagnement des usagers**, en assurant une harmonisation des pratiques au sein des établissements. Pour cela, l'association a procédé à la **mise à jour de l'ensemble de ses procédures fondamentales**, garantissant un cadre d'intervention conforme aux exigences du secteur et facilitant la continuité des accompagnements. Cette action répond aux **critères 1.1, 3.1 et 5.1** du référentiel, relatifs à la personnalisation de l'accompagnement, à la coordination des acteurs et à la maîtrise des risques.

Afin de soutenir cette dynamique, Hestia78 a également mis en place des **actions de formation régulières à destination des professionnels**, visant à renforcer la compréhension des besoins des usagers et à favoriser une posture bienveillante. Ce volet est directement en lien avec le **critère 4.1.2**, centré sur l'adaptation des compétences et l'actualisation des pratiques professionnelles.

Le **deuxième axe stratégique** porte sur **l'amélioration continue de la qualité des prestations**. L'association a instauré un **dispositif d'audits internes qualité** (trois par an), destiné à évaluer l'avancement des Plans d'Amélioration de la Qualité (PAQ) dans chaque ESMS. Ces évaluations alimentent la dynamique collective d'analyse, de partage et de correction, conformément aux **critères 5.2 et 5.9.1** sur le pilotage par la qualité et l'évaluation de la performance.

UN PLAN D'ACTION QUINQUENNAL STRUCTURANT, ALIGNÉ SUR LES EXIGENCES DE QUALITÉ ET D'ÉVALUATION

Enfin, le **troisième axe** est consacré à la **transformation numérique** des pratiques. HESTIA78 a été l'une des premières associations à s'engager dans le programme national **ESMS Numérique**, avec le déploiement du **Dossier Usager Informatisé** IMAGO, facilitant la traçabilité, la coordination et l'accès aux données. En parallèle, le logiciel **AGEVAL** a été intégré pour piloter la démarche qualité. Ces outils soutiennent directement les exigences du **critère 3.6**, portant sur l'usage sécurisé et pertinent des outils numériques au bénéfice des parcours.

Par cette démarche structurée, évolutive et pilotée, Hestia78 affirme sa volonté de faire vivre la qualité non pas comme une exigence administrative, mais comme **une culture partagée**, ancrée dans les pratiques quotidiennes au service des personnes accompagnées.

La formalisation des procédures : un levier structurant de pilotage et de qualité

Dans le cadre de son engagement en faveur de la qualité, de la sécurité et de l'harmonisation des pratiques professionnelles, l'association HESTIA78 a poursuivi en 2024 un important travail de formalisation et de validation de ses procédures internes. Cette dynamique s'est inscrite dans une logique de maîtrise des risques, d'amélioration continue, et de conformité réglementaire.

L'ensemble des pôles de l'association ont été mobilisés dans ce processus. Ainsi, les pôles **Service à la personne** (CAJ et SAVS), **Insertion par le travail** (les quatre ESAT : Les Clayes, La Mauldre, Le Chêne, Le Perray), **Éducatif** (IME Le Moulin, IME Le Castel, SESSAD), et **Hébergement** (Foyer la Maison Carnot, Foyer les Patios, Résidence du Bois aux Mesnuls, Foyer Le Prieuré, Résidence Camille Claudel) ont validé et mis en œuvre leurs référentiels de procédures spécifiques.

UN PLAN D'ACTION QUINQUENNAL STRUCTURANT, ALIGNÉ SUR LES EXIGENCES DE QUALITÉ ET D'ÉVALUATION

Ces documents ont été accompagnés de plans d'actions actualisés permettant un pilotage opérationnel des démarches qualité dans chaque entité.

En complément, des **procédures transversales pilotées par le Siège** ont été consolidées afin d'assurer une cohérence globale dans les domaines clés du fonctionnement : gestion des risques, traçabilité des actions, circuit de l'information, accompagnement des usagers, etc.

Dans une dynamique d'amélioration continue et de sécurisation des processus, l'association HESTIA78 a validé en 2024 un ensemble de **procédures transversales** communes à l'ensemble de ses établissements et services. Ces documents normatifs constituent un cadre de référence homogène pour l'ensemble des pôles (hébergement, insertion, éducatif, service à la personne), garantissant une cohérence dans l'action et une meilleure traçabilité des pratiques.

PROCÉDURES TRANSVERSALES PILOTÉES EN 2024

Dans le cadre de sa stratégie qualité et de sa mise en conformité avec les exigences du **référentiel d'évaluation des ESSMS porté par la Haute Autorité de Santé**, l'association Hestia78 a poursuivi en 2024 un travail rigoureux de formalisation et de déploiement de **procédures transversales structurantes**, pilotées au niveau du siège. Ces procédures couvrent des thématiques majeures : droits des usagers, protection des données, sécurité, numérique en santé, ressources humaines et pilotage de la performance. Elles constituent un cadre commun applicable à l'ensemble des établissements, garantissant à la fois la cohérence des pratiques et la capacité à répondre aux critères d'évaluation externe.

PROCÉDURES TRANSVERSALES PILOTÉES EN 2024

La **procédure de renouvellement des notifications MDPH, des demandes de prise en charge sociale et du paiement des contributions aux frais d'hébergement (2.5.3)** répond au critère 2.1 de la HAS. Elle sécurise les parcours administratifs des usagers, évite les ruptures de droits, et garantit un accompagnement adapté aux évolutions de situation.

La **procédure relative à l'exercice des droits numériques des personnes accompagnées (2.6.6)** s'inscrit dans le **critère 2.3**, en formalisant l'effectivité des droits liés aux données personnelles (accès, rectification, opposition), en conformité avec le RGPD et le droit à l'information numérique.

La **politique de conservation et suppression des données personnelles (4.9.5)**, la **procédure relative à la conservation de l'ensemble des données d'Hestia78 (4.9.4)**, ainsi que la **procédure de notification d'une violation de données personnelles (4.9.3)** participent à la mise en œuvre du **critère 5.2**. Elles assurent la gouvernance des données personnelles, la prévention des risques numériques et la gestion des incidents de sécurité.

La **procédure relative à la vidéosurveillance (4.5.10)** est directement reliée au **critère 2.4**, en encadrant l'usage d'un outil potentiellement intrusif dans le respect de la dignité, du droit à l'image et de la vie privée des personnes accompagnées.

Les **procédures relatives à l'INS (5.2.1)**, à **l'usage du DMP (5.2.2)** et à la **Messagerie Sécurisée de Santé (5.2.2)** s'intègrent pleinement dans le **critère 3.6**. Elles organisent la fiabilisation de l'identification des usagers, la traçabilité et la continuité des soins, ainsi que la sécurisation des échanges professionnels, dans une logique de coordination médico-sociale.

L'**entretien annuel d'évaluation (4.1.2.4)** trouve sa pleine justification dans le **critère 4.1.2**. Il permet un suivi régulier des professionnels, l'identification des besoins de formation et l'ajustement des conditions de travail et des compétences.

La **procédure relative à la mutuelle des salariés (4.1.17)** participe quant à elle au **critère 4.1.3**, en assurant la protection sociale des personnels, dans un souci de qualité de vie au travail et de fidélisation.

PROCÉDURES TRANSVERSALES PILOTÉES EN 2024

Enfin, la **procédure sur le tableau de bord de la performance (5.9.1)** répond au **critère 5.9.1**, en structurant le pilotage institutionnel, le suivi d'indicateurs partagés et l'analyse continue de la performance au service des usagers.

Ces procédures traduisent une volonté forte d'HESTIA78 de se doter d'un cadre homogène, lisible et conforme, tout en renforçant sa capacité à démontrer l'effectivité des engagements qualité, dans une logique de professionnalisation des pratiques et de sécurisation des parcours. Elles constituent une **assise solide pour répondre aux exigences du référentiel HAS**, mais aussi pour préparer les audits, évaluations externes, dialogues de gestion et contractualisations avec les autorités de tarification et de contrôle.

Ces outils ont été intégrés dans notre GED AGEVAL pour en assurer l'accessibilité, la mise à jour et le suivi dynamique. Ils participent pleinement à la structuration de la gouvernance qualité de l'association et sont mobilisés à l'occasion des évaluations internes, audits, et démarches de contractualisation (CPOM, SERAFIN-PH, etc.).

Cette approche transversale témoigne d'une volonté forte de rationaliser les pratiques, de prévenir les risques et de répondre aux attendus des autorités de contrôle, tout en soutenant les professionnels dans leurs missions quotidiennes.

Après quatre années de mise en œuvre, le plan d'action quinquennal de Hestia78 se porte bien, avec un bilan positif à mi-parcours. Sur les 139 objectifs fixés, 93 ont déjà été atteints, soit plus des deux tiers, tandis que 37 sont en cours de traitement et devraient être finalisé d'ici la fin d'année 2025. Ce bilan témoigne de l'implication et de la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs de Hestia78, ainsi que la pertinence des choix stratégiques opérés dans le cadre de ce plan d'action.

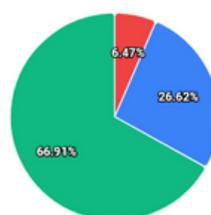
Vue d'ensemble

139 objectifs

9 non traités

37 en cours

93 terminés



LE PILOTAGE DE LA QUALITE PAR LE LOGICIEL AGEVAL

Formation trimestrielle

Depuis 2023, Hestia78 a pris l'initiative de renforcer le pilotage de la qualité à travers des formations trimestrielles dédiées à la démarche qualité. Ces sessions, d'une durée de 3 heures chacune, ont été soigneusement conçues pour offrir à nos salariés une compréhension approfondie des principes fondamentaux de la qualité et de la gestion des risques au sein de l'association.

Au cours de ces formations, plusieurs thématiques sont abordées afin de garantir une approche holistique de la qualité. Tout d'abord, nous mettons l'accent sur la politique qualité, définissant les orientations stratégiques de notre organisation en matière de services et de satisfaction des usagers. La gestion des risques, élément essentiel de notre démarche qualité, est également scrutée de près afin d'anticiper et de prévenir tout impact négatif sur nos activités.

Un aspect central de ces formations trimestrielles est le focus approfondi sur cinq procédures transversales, véritables piliers du fonctionnement bienveillant envers nos usagers. En détaillant rigoureusement l'organisation de la qualité au sein d'Hestia, nous visons à promouvoir une culture interne où chaque membre comprend et contribue activement à la mise en œuvre des normes et des bonnes pratiques.

Ces sessions de formation trimestrielles ne se limitent pas à la transmission de connaissances, mais visent également à favoriser l'interaction et l'échange d'expériences entre les participants. Cela renforce la cohésion au sein de notre équipe, renforçant notre engagement collectif envers l'amélioration continue.

Ainsi, ces formations constituent un levier stratégique majeur dans notre quête permanente d'excellence opérationnelle et de satisfaction accrue de nos usagers.



LES EVALUATIONS HAS : UNE OPPORTUNITÉ D'AMÉLIORATION

Pilotage des procédures transversales

L'année 2023 a été une année dense en travaux transversaux, et participatifs, sur le plan de la Qualité, afin de répondre aux exigences de l'évaluation HAS.

De nombreuses procédures transversales aux ESMS ont été mises au travail, associant des personnels de nombreux ESMS. Ces travaux constituent un socle de repères communs aux ESMS et aux salariés, qui a été salué par les évaluateurs HAS.

L'année 2024 a été consacrée en partie au suivi et au déploiement des plans d'action qualité issus des rapports de la HAS.

Rédaction de la politique qualité et gestion des risques

Hestia78, forte de son expérience en matière de management par la Qualité, a souhaité rédiger la Politique Qualité et Gestion des Risques pour venir créer un repère commun à l'ensemble des professionnels. Piloté par le Siège, ce travail est le fruit d'années de construction d'une démarche participative, et rend compte d'une stratégie co-construite avec les acteurs de terrain.

Ce travail a également été salué par les évaluateurs HAS.



FINALISATION DE LA MISE EN PLACE DU SITE D'HESTIA78

La finalisation de la mise en place du site web d'Hestia78 représente une étape cruciale dans notre stratégie de communication. Fruit de plusieurs mois de travail collaboratif entre les équipes et les administrateurs de l'association, le site est désormais pleinement opérationnel. Doté d'une interface conviviale et intuitive, il offre aux visiteurs une expérience immersive et facilite l'accès à des informations essentielles sur nos services, nos valeurs et nos engagements.



Dans une logique d'amélioration continue, le site internet est régulièrement mis à jour afin de refléter les évolutions de l'association et les besoins de ses publics. En 2024, plusieurs ajouts significatifs ont été réalisés :

Une **page dédiée à la Maison de répit d'Omonville**, un dispositif innovant destiné à offrir un temps de répit temporaire aux aidants familiaux accompagnant une personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Cette structure vise à prévenir l'épuisement des proches aidants, tout en assurant un accueil bienveillant, sécurisé et adapté à la personne accompagnée.

Une **rubrique "Faire un don"**, permettant de mobiliser la solidarité des citoyens et partenaires pour soutenir les projets portés par Hestia78.

Un **onglet dédié au Centre de formation**, déjà actif, qui est actualisé chaque année en fonction de l'évolution de l'offre de formation. Il vise à valoriser notre engagement dans le développement des compétences professionnelles dans le secteur médico-social.

Une **section consacrée à la publication de nos rapports d'activité**, assurant une communication transparente sur nos actions, nos résultats et nos perspectives.

Ces enrichissements illustrent notre volonté de proposer un site vivant, informatif et accessible, fidèle aux valeurs d'Hestia78 et au service de ses usagers, partenaires et parties prenantes.

PREVENTION DE CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS AU TRAVERS DE FOCUS SST

Nous attachons une grande importance à la santé et le bien-être au travail de nos collaborateurs. Des mesures pour respecter les règles de surveillance médicales dans le cadre de la santé au travail sont un point d'ancrage dans notre politique de santé et sécurité. En effet, des visites médicales d'embauche, de pré-reprise et de reprise ainsi que des suivis des avis d'aptitudes et des rapports annuels du médecin du travail sont effectués régulièrement. Nous entretenons des relations étroites avec le service de santé au travail.

Nous avons également un régime de complémentaire santé pour nos employés. La politique volontariste de Hestia78 dans ce domaine se traduit également par une participation à hauteur de 80% de la mutuelle santé des salariés, au lieu du minimum légal de 50 %.

En plus de nos mesures déjà existantes pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés, nous avons également mis en place des « Focus SST » pour sensibiliser les équipes aux différents risques d'accidents du travail en abordant une thématique prédominante AT du trimestre passé. Ces focus auront pour objectif de réduire le nombre d'AT et d'améliorer la sécurité au travail pour tous les employés. Pour évaluer l'efficacité de cette action, nous mettrons en place des indicateurs de suivi pour déterminer les actions correctives qui seront mises en place.

Pour faciliter la transparence dans le suivi des AT pour les élus du personnel de l'association, un fichier de recueil et de suivi des AT est alimenté en direct sur notre serveur, fichier auquel nos élus ont accès en temps réel.

ACTION DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

PUBLICATION LINKEDIN

Notre présence sur les réseaux sociaux est un vecteur essentiel de notre communication externe. Récemment, nous avons publié un contenu engageant sur LinkedIn pour promouvoir nos dernières réalisations et partager notre expertise dans le domaine. Cette publication a suscité un fort engagement de la part de notre communauté en ligne, renforçant ainsi notre position en tant qu'acteur influent dans notre secteur d'activité. Nous continuerons à utiliser LinkedIn comme plateforme privilégiée pour interagir avec notre public et promouvoir nos valeurs et nos initiatives.



Website

<https://hestia78.fr/>



LinkedIn

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



HESTIA78 poursuivra en 2025 ses engagements en faveur d'une gouvernance exigeante, d'une qualité d'accompagnement renforcée et d'une transformation agile de son offre au service des personnes accompagnées.