



ASSOCIATION POUR LA PROMOTION SOCIALE
DES AVEUGLES ET AUTRES HANDICAPES

RAPPORT D'ACTIVITE

Année 2023

E A N M

Etablissement d'Accueil Non Médicalisé



FINESS : 87 000 016 3

Code APE : 8720A

ADRESSE :

8 rue de la Rochefoucauld
87100 Limoges

Tel : 05 55 37 05 05

Mail : eanm@apsah.asso.fr

SOMMAIRE

LES VALEURS DE L'APSAH	P 4
LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE	P 5
LA DIRIGEANCE ET SON ORGANISATION	P 6
INTRODUCTION	P 8
1- LE CONTEXTE	P 9
1-1 La présentation de l'EANM	P 9
1-2 La population accueillie	P 17
1-3 Les moyens humains de l'EANM	P 30
1-4 Les repas servis au sein de l'EANM	P 45
1-5 Les moyens matériels	P 46
2- L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS ET LE PROJET D'ETABLISSEMENT	P 46
2-1 Les généralités sur l'accompagnement au sein de l'EANM	P 46
2-2 Les spécificités de l'accompagnement de l'EANM pour les personnes retraitées d'ESAT	P 47
2-3 Les activités éducatives et occupationnelles de l'EANM pour l'ensemble des usagers accompagnés	P 48
2-4 Les vacances des Résidants de l'EANM	P 56
2-5 Les transferts organisés au cours de l'année 2023	P 57
2-6 Le Projet d'Etablissement et les droits des usagers de l'EANM	P 59
2-7 La Démarche Qualité et les évaluations	P 66
2-8 Les perspectives de la structure : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	P 71

3- L’AFFECTATION DU RESULTAT : ERRD 2023 (ETAT REALISE DES RECETTES ET DES DEPENSES) P 74

3-1 Activité 2023 P 74

3-2 Faits marquants de l’exercice écoulé ayant une incidence financière P 74

3-3 Comptes de résultat : analyse des charges et des produits P 75

3-4 Affectation des résultats P 77

CONCLUSION P 79

LES VALEURS DE L'APSAH

Des valeurs universelles et intemporelles

« La finalité de l'APSAH est la mise en actes de la pensée humaniste de la philosophie des Lumières telle qu'elle a inspiré la déclaration des droits de l'homme et du citoyen dans son article premier : Tous les hommes naissent libres et égaux en droits....»

Bernard Desbals – Administrateur.

Dans ce contexte, l'APSAH permet à toute personne présentant un handicap, accueillie en situation de travail, de formation, d'hébergement, de faire émerger au mieux ses potentialités dans une perspective d'émancipation et d'épanouissement afin d'accéder à l'autonomie et à la citoyenneté pour s'insérer dans la société en participant à la vie économique et sociale.

La promotion sociale

Alors que le droit à la formation professionnelle est inscrit pour la première fois en 1946 dans le préambule de la Constitution, la loi Debré de 1959 sur la promotion sociale a permis de faciliter l'accès à la formation des salariés : la promotion est la récompense d'un effort individuel de formation. L'APSAH a alors pris part à ce mouvement en rendant la promotion sociale accessible aux personnes handicapées. Cette notion de « promotion sociale » met en œuvre des dispositifs éducatifs à la fois professionnels, sociaux et culturels qui évoluent selon le contexte. Notre offre de services s'efforce de répondre à ces différentes exigences ; elle doit en outre évoluer, se diversifier pour apporter des réponses mieux adaptées aux besoins des uns et des autres dans un environnement économique mouvant.

Cette notion de « promotion sociale » pourrait paraître désuète. Or, elle symbolise à elle seule les valeurs de l'Association et fonde le projet associatif et les actions qui en découlent.

LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

L'Association pour la Promotion Sociale des Aveugles et autres Handicapés a été fondée à Limoges le 1^{er} juillet 1925. Association loi 1901 du champ médico-social, l'APSAH accueille des adultes handicapés orientés par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Elle est Reconnue d'Utilité Publique depuis 1932. Ce statut, défini dans le décret du 27 mai 1932, permet notamment de posséder des immeubles, autres que ceux nécessaires à son fonctionnement, et de recevoir des dons et legs. Son objet est décrit à l'article 1^{er} des statuts est « de faciliter aux aveugles, déficients visuels et à toutes les personnes handicapées, l'apprentissage et l'exercice d'une profession leur permettant d'améliorer par le travail leur sort matériel et moral. Elle contribuera à la formation, la préorientation, l'orientation et l'accueil des personnes handicapées ».

L'APSAH gère actuellement sept établissements du champ médico-social regroupés au sein de deux pôles : le Pôle Travail Adapté et le Pôle Formation. Un troisième pôle, le Pôle Administratif et Financier, assure les fonctions d'un siège social.

L'Association est administrée par un conseil d'administration composé de **24 membres bénévoles**. Le mandat des administrateurs est de trois ans. Les dernières élections ont eu lieu en octobre 2023.

L'Assemblée Générale compte une centaine de membres.

Membres du Conseil d'Administration – Mandat 2023-2026

Bureau	Administrateurs
François BOUHET, Président	Maurice BORDE
Claudine MARNET, Vice-présidente	Arnaud BOULESTEIX
Alain FITTE, Vice-président	Stéphane DESTRUHAUT
Jean-Marie THIBAUD, Trésorier	Eric ELCHINGER
Philippe CHEYRON, Trésorier adjoint	Jeanine GAUTHIER
Laurence TURLURE, Secrétaire	Olivier GUILLOT
Pascal MONTAYAUD, Secrétaire adjoint	Claude HENIQUE
	Daniel LAFONT
	Vincent LAGOUTTE
	Joseph MAKUTU
	Dominique MARQUET
	Damien MOUNEAU
	Zéphirin MOWENDABEKA
	Daniel NOUAILLE
	Jean-Luc PATTEYN
	Martine PRAGOUT
	Colette VIVOLO

LA DIRIGEANCE ET SON ORGANISATION

Pour mémoire, l'APSAH, Association pour la Promotion Sociale des Aveugles et autres Handicapés, est une association loi 1901, Reconnue d'Utilité Publique. Elle est administrée par un Conseil d'Administration composé de 24 membres bénévoles. Le départ de trois directeurs sur quatre en poste (IFMK, CRP et Foyer d'Hébergement) a conduit le Conseil d'Administration à se positionner sur une approche différente des structures, intégrant la dimension du projet associatif dont les points forts sont la réinsertion par le travail et la réinsertion par la formation.

Ainsi, le choix des dirigeants s'est orienté vers une approche par métier plus que par établissement.

Cette réflexion sur la réorganisation de la gouvernance des établissements a eu lieu au cours du dernier trimestre de l'année 2012. La réorganisation s'est appliquée au 1^{er} Janvier 2013.

Celle-ci a permis de mettre en évidence les grandes missions de l'APSAH, à savoir la réinsertion professionnelle par la formation et la réinsertion professionnelle par le travail, autour de fonctions supports.

Ainsi trois pôles ont été identifiés, répondant aux objectifs précités, avec chacun à leur tête un directeur :

Le Pôle Formation de l'APSAH comprend trois établissements :

- ⊙ Un Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) de 160 places,
- ⊙ Un Etablissement et Service de Pré-Orientatation (ESPO) de 15 places,
- ⊙ Un Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle - Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie pour déficients visuels (ESRP-IFMK DV) de 65 places.

⇒ Directrice : Christelle ROUFFIGNAC

Le Pôle Travail Adapté de l'APSAH comprend quatre établissements :

- ⊙ Un Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) de 129 places,
- ⊙ Un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de 24 places (File Active),
- ⊙ Un Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) de 47 places, regroupant les établissements anciennement dénommés Foyer d'Hébergement pour Travailleurs d'ESAT, Foyer de Vie et Accueil de jour pour personnes retraitées d'ESAT.

⇒ Directrice : Chrystèle BARRET

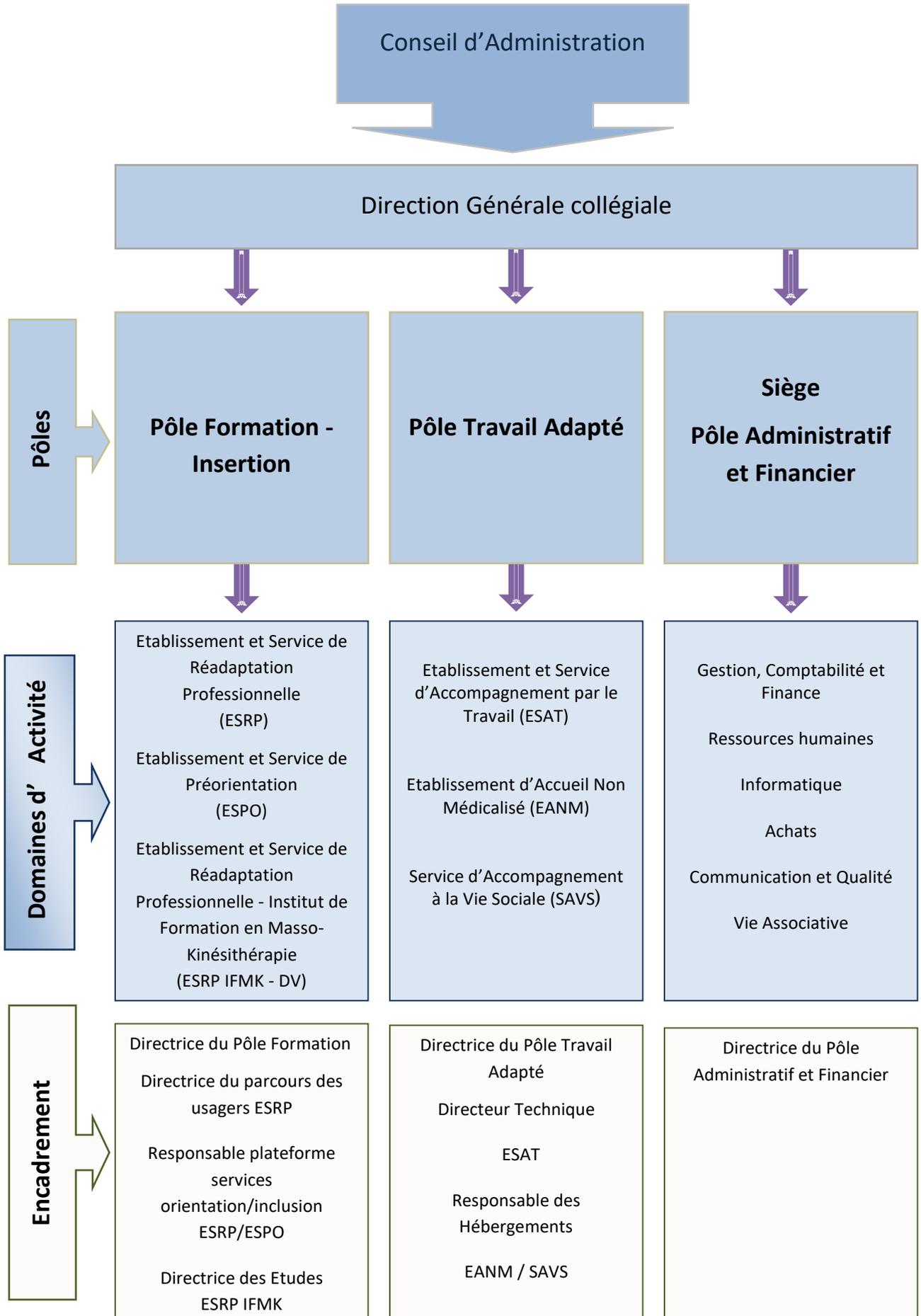
Le Pôle Administratif et financier :

Il regroupe les fonctions supports en matière de ressources humaines, comptabilités, finances, gestions, achats, informatique, communication. De par les fonctions qu'il regroupe et leur caractère transversal, le Pôle Administratif et Financier revêt les caractéristiques d'un Siège social.

Ce pôle est financé par le biais des frais de siège.

⇒ Directrice : Karine VOISIN

Le schéma général d'organisation se présente de la manière suivante :



INTRODUCTION

Pour mémoire, le Foyer d'Hébergement de l'APSAH a été marqué en 2017 par la mise en œuvre du projet porté par l'APSAH depuis 2013, qu'est l'accueil de retraités d'ESAT ou de personnes handicapées vieillissantes ayant plus de 50 ans et reconnus inaptes par la médecine du travail et la contractualisation d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et des Moyens (CPOM) pour la période 2017-2020 avec le Conseil Départemental de la Haute Vienne.

Ainsi, les conditions d'accueil et d'accompagnement du Foyer d'Hébergement ont évolué vers :

- **Un Foyer d'Hébergement** pour travailleurs d'ESAT de 27 places dont 1 place d'accueil temporaire mutualisée avec le Foyer d'Hébergement et le Foyer de Vie et 4 places en appartements de suite.
- **Un Foyer de Vie** de 16 places autorisées dont 8 places en internat et 8 places en Accueil de Jour pour retraités vivant à domicile (avec possibilité d'une file active de 10 à 12 personnes possible).

L'année 2019 a été une année charnière dans l'exécution du CPOM 2017-2020 signé entre l'APSAH et le Conseil Départemental et des 18 fiches actions contractualisées, avec l'application du **Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à « la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques »**.

Ce texte établit une nomenclature simplifiée des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques.

Il vise à faciliter l'individualisation des parcours et la programmation de la réponse aux besoins collectifs, parallèlement au développement des coopérations entre établissements et services. Il est en réalité un texte qui vise à amplifier les profondes transformations de l'offre en cours. Porté notamment par le rapport Piveteau « Zéro sans solution » du 10 juin 2014, ce décret permet la recomposition de l'offre en établissements et services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS) pour personnes handicapées qui doit s'accroître dans les années à venir dans un contexte juridique mouvant.

Historiquement, les ESSMS pour personnes handicapées se sont construits sur la base d'une très grande spécialisation par type de handicaps et par type de prestations. Cette spécialisation, voulue pour répondre de manière la plus adaptée aux besoins des personnes, est réinterrogée par l'évolution des besoins et aspirations des personnes, par certains gestionnaires qui voient arriver de nouveaux profils d'usagers et imaginent d'autres formes de réponses ainsi que par les politiques publiques. Ces dernières assurent en effet la promotion d'une transformation de l'offre en incitant les établissements et services à mettre à disposition leur expertise au service d'une logique inclusive en matière de logement, de travail, d'éducation... Elles cherchent également à mobiliser les structures pour être les garantes de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous » et être parties prenantes, avec d'autres acteurs, d'une réponse à des situations qui n'en ont pas et qui deviennent critiques.

Ainsi, **les foyers d'hébergement et les foyers de vie (internat et externat)** perdent leur appellation dans le cadre de ce décret et deviennent, au sein du Code de l'Action Sociale et des Familles, des **Etablissements d'Accueil Non Médicalisé, EANM**.

De fait, l'arrêté de transformation pris par le Président du Conseil Départemental de la Haute-Vienne, en date du **15 octobre 2019**, a permis le regroupement du foyer d'hébergement et du foyer de vie (internat et externat) en une seule structure, l'EANM, d'une capacité autorisée de **47 places au global**.

Ce rapport retrace les faits marquants de l'année 2023 et permet de mieux appréhender l'accompagnement des usagers accueillis, le travail de l'équipe pluridisciplinaire et les activités qui ont été réalisés tout au long de l'année ainsi que les contraintes et problématiques rencontrées par l'établissement.

1- LE CONTEXTE

1-1 La présentation de l'EANM

A- Nature, missions, capacité d'accueil

Dans le cadre de la continuité de l'accompagnement, différents dispositifs complémentaires sont mis en place au sein de l'EANM offrant une adaptation par paliers dans le parcours de vie l'utilisateur : maintien de l'autonomie, préparation à la vie autonome ou encore accompagner un parcours de perte progressive d'autonomie.

L'objectif est de proposer un accompagnement individualisé dans un environnement sécurisant, aux personnes en situation de handicap accueillies au sein de l'EANM, en fonction de leur niveau d'autonomie.

- ✓ L'EANM pour Travailleurs d'ESAT ou du milieu ordinaire ayant une RQTH (Internat) (anciennement Foyer d'Hébergement)

L'EANM assure l'hébergement et l'accompagnement de personnes adultes handicapées ayant le statut de travailleurs handicapés. Les personnes accueillies exercent une activité durant la journée, soit en milieu ordinaire, soit en ESAT (Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail) ou en entreprise adaptée. Il relève de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale et de la loi n°2005-102 du 10 Février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il a pour missions de :

- ✿ Proposer un accompagnement individualisé, adapté aux besoins particuliers de la personne accueillie pour acquérir, développer ou maintenir une autonomie nécessaire à une intégration sociale réussie,
- ✿ Veiller au bien-être et à la sécurité de chacun, à chaque instant et dans chaque étape de la vie.

Dans le cadre de son accueil, l'utilisateur participe aux frais d'hébergement. La charge financière qui lui incombe est calculée en fonction de ses ressources mais est plafonnée afin qu'il conserve un minimum de moyens financiers équivalant :

- ✿ Au tiers de ses ressources garanties issues de son activité professionnelle ou assimilée et à 10 % de ses autres ressources, le montant laissé à sa disposition ne pouvant être inférieur à 50 % de l'AAH.
- ✿ Le montant minimum laissé à la disposition du résident peut être majoré le cas échéant de 20 % du montant de l'AAH, lorsque celui-ci prend régulièrement au moins 5 des principaux repas au cours d'une semaine à l'extérieur de l'EANM.

Compte tenu de la somme laissée à la disposition de l'utilisateur tous les mois, le surplus des frais d'hébergement et d'entretien est pris en charge par l'Aide Sociale du département.

L'objectif est d'accueillir des adultes travailleurs handicapés, travailleurs d'ESAT notamment, suffisamment autonomes ne nécessitant pas de soins infirmiers particuliers, ni de surveillance médicale quotidienne.

La mission de l'EANM de l'APSAH est de maintenir l'autonomie des personnes accueillies ou de la développer, afin de tendre vers une intégration sociale et culturelle de la personne, dans un

environnement sécurisé et sécurisant, adapté à son projet de vie et de permettre à terme, pour ceux qui le peuvent, d'aller vers des appartements de ville, avec un accompagnement par le SAVS.

Les conditions d'admission sont :

- ✗ Avoir une reconnaissance de travailleur handicapé prononcée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)
- ✗ Avoir une orientation en ESAT ou entreprise adaptée ou en milieu ordinaire avec une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé)
- ✗ Bénéficier d'une notification de décision d'orientation de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) vers un EANM
- ✗ Conditions d'âge : de 18 ans à l'âge légal de la retraite.

Les personnes accueillies sont porteuses de déficiences mentales légères ou moyennes, de troubles psychiques, de déficiences sensorielles et de cérébro-lésions.

✓ L'EANM pour Retraités d'ESAT (Internat) (anciennement Foyer de Vie)

L'EANM pour Retraités d'ESAT en internat assure l'hébergement et l'accompagnement des personnes retraitées d'ESAT ou des personnes handicapées vieillissantes reconnues inaptes par la médecine du travail ayant eu le statut de travailleur handicapé.

Il a pour missions de :

- ✿ Proposer un hébergement de qualité et sécurisant, ainsi qu'un accompagnement tout au long de la journée, permettant aux résidents de conserver une certaine autonomie en :
 - Garantissant un accompagnement individualisé, adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées vieillissantes ;
 - Permettant à la personne accueillie d'acquérir, développer ou maintenir l'autonomie nécessaire à une intégration sociale réussie en partageant, en journée, des activités de loisirs et de détente qui s'inscrivent dans le maintien des acquis de la vie quotidienne ;
 - Veillant au bien-être et à la sécurité de chacun, à chaque instant et dans chaque étape de la vie.

Dans le cadre de cet accueil, l'utilisateur participe aux frais d'hébergement. La charge financière qui lui incombe est calculée en fonction de ses ressources mais est plafonnée afin qu'il conserve un minimum de moyens financiers équivalant :

- ✿ A 10 % de l'ensemble de ses ressources, hors allocation logement reversée en totalité à l'aide sociale, ce montant ne pouvant être inférieur à 30 % du montant mensuel de l'Allocation pour Adulte Handicapé (AAH) à taux plein.
- ✿ Le minimum de ressources est majoré de 10 % du montant mensuel de l'AAH à taux plein, comme le budget de l'EANM n'intègre pas les dépenses de vêture.
- ✿ Le montant minimum laissé à la disposition du résident peut être majoré le cas échéant de 20 % du montant de l'AAH, lorsque celui-ci prend régulièrement au moins 5 des principaux repas au cours d'une semaine à l'extérieur de l'EANM.

L'objectif, ici, est d'accueillir des adultes retraités d'ESAT ou handicapés vieillissants, reconnus inaptes par la médecine du travail en leur procurant un hébergement de qualité et des activités occupationnelles

quotidiennes leur permettant de conserver une certaine autonomie tant dans les actes de la vie quotidienne que dans les relations sociales. Les usagers bénéficient d'un cadre chaleureux humain et convivial offrant confort, détente et bien-être dans le respect du rythme de vie de chacun et de son autonomie.

L'EANM en internat offre une alternative au placement direct en EHPAD pour les personnes handicapées vieillissantes au sortir de l'ESAT.

Les conditions d'admission sont :

- ✗ Être retraité après avoir travaillé dans un ESAT, dans une entreprise adaptée ou en milieu ordinaire, avec une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé) ;
- ✗ Être âgé de 50 ans au minimum pour les personnes ayant cessé leur travail en ESAT pour inaptitude prononcée par la médecine du travail ;
- ✗ Avoir une autonomie suffisante dans les actes de la vie quotidienne ;
- ✗ Avoir une orientation vers un EANM (en internat) prononcée par la CDAPH.

Aucune limite d'âge supérieure n'est fixée. Seule l'autonomie et/ou la médicalisation de la personne détermine son orientation vers un autre établissement.

Les personnes accueillies sont porteuses de déficiences mentales légères ou moyennes, de troubles psychiques, de déficiences sensorielles ou de cérébro-lésions.

✓ L'Accueil de Jour (EANM en externat) (anciennement Foyer de Vie en externat)

Depuis le mois de décembre 2019, l'Accueil de Jour est en capacité d'accueillir des usagers d'ESAT travaillant à temps partiel et souhaitant avoir un accompagnement sur leur temps libre ou toute personne en situation de handicap vivant à son propre domicile ou en famille et souhaitant être accompagnée en journée. Les accompagnements de l'Accueil de jour, possibles tout au long de l'année, permettent aux usagers de :

- ✿ Préserver leur autonomie,
- ✿ Rencontrer de nouvelles personnes,
- ✿ Renouer des liens avec d'anciens collègues ou amis,

en partageant des activités de loisirs et de détente (culturelles, sportives, artistiques, culinaires, loisirs), qui s'inscrivent dans le maintien des acquis de la vie quotidienne, l'autonomisation, la socialisation et la citoyenneté.

La personne accompagnée en Accueil de Jour dispose de la totalité de ses revenus. Le montant de sa contribution au frais de repas est fixé par référence au minimum garanti soit 4,01 € au 1^{er} janvier puis 4,10 € au 1^{er} mai.

L'objectif de l'Accueil de Jour est d'accompagner en journée, de façon quotidienne ou séquentielle, par journée entière ou par ½ journée et ce, tous les jours de la semaine, toute personne vivant à leur propre domicile ou en famille. L'accompagnement est mis en œuvre en fonction du projet individualisé de la personne pour qu'ils puissent vivre le plus longtemps possible à leur propre domicile ou en famille.

L'accueil le week-end permet également des temps de répit aux aidants familiaux des usagers.

Les conditions d'admission sont :

- ✗ Toute personne vivant à domicile ayant un handicap et souhaitant un accompagnement en journée.
- ✗ Être retraités d'ESAT ou du milieu ordinaire avec une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- ✗ Être à temps partiel en ESAT en raison du vieillissement et de la fatigabilité au travail.
- ✗ Avoir été reconnu inapte au travail en ESAT par la médecine du travail.
- ✗ Être usager d'ESAT, proche de la retraite, pour découvrir ce dispositif d'accompagnement.
- ✗ Avoir une autonomie suffisante dans ses déplacements et dans les actes de la vie quotidienne.
- ✗ Aucune limite supérieure d'âge n'est fixée.
- ✗ Avoir une orientation vers un EANM (en externat) prononcée par la CDAPH.

Les personnes accueillies sont porteuses de déficiences mentales légères ou moyennes, de troubles psychiques, de déficiences sensorielles ou de cérébro-lésions.

Les arrêtés d'autorisation

Une première autorisation de fonctionnement pour l'hébergement de 64 travailleurs handicapés a été signée le 30 Juillet 1980, par arrêté préfectoral, complétée par la signature d'une convention signée avec le Département le 29 Avril 1981.

Une autorisation a été accordée en 1994 par le Président du Conseil Général pour la création à titre temporaire d'une section « Foyer de Vie » pour **7** résidents dont l'état de santé ne permettait plus d'exercer une activité professionnelle.

Le Foyer d'Hébergement, situé alors au 56, Rue de Fontaury à Limoges est habilité à l'Aide Sociale départementale, le 20 Mai 1996.

Le 15 Décembre 2005, un nouvel arrêté signé par le Conseil Général modifie la capacité d'hébergement du Foyer en créant **35** places d'internat et **4** places en appartements thérapeutiques. Dans le cadre de cette réorganisation du Foyer d'Hébergement de l'APSAH, un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) a été créé pour accompagner **24** usagers à leur domicile.

Le 31 Décembre 2008, alors que le Foyer d'Hébergement, a ouvert ses portes dans ses nouveaux locaux, 8 rue de la Rochefoucauld, un nouvel arrêté d'habilitation transforme **2** places d'internat en places d'accueil temporaire ou accueil d'urgence.

Le 28 avril 2017, par arrêté PA-PH n° 2017-148 modifiant l'arrêt modifié n° 05-152 du 15 décembre 2005 et abrogeant l'arrêté n° 94-111 du 11 avril 1994, l'APSAH est autorisée à transformer :

- Une place d'hébergement temporaire de Foyer d'Hébergement en 1 place d'internat de Foyer d'Hébergement
- 8 places d'internat de Foyer d'Hébergement en 8 places d'internat de Foyer de Vie, et à créer 8 places d'externat de Foyer de Vie,

Vu la délibération de l'APSAH en date du 26 janvier 2017 procédant à la modification de son offre d'accueil par diminution des places de Foyer d'Hébergement et création de places de Foyer de Vie ;

Considérant que la demande présentée par l'APSAH est justifiée au regard de l'évolution de l'état de santé des adultes en situation de handicap accueillis au sein de son Foyer d'Hébergement ;

Considérant que la requalification de places de Foyer d'Hébergement en places de Foyer de Vie, avec extension non importante de places Foyer de Vie, ne requiert pas, conformément aux dispositions de l'article L313-1-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le recours à la procédure de l'appel à projet ;

Considérant que cette restructuration répond à l'axe 4 « adapter l'offre d'hébergement aux nouveaux besoins » du Schéma Départemental de l'Autonomie 2015-2019 ;

En vertu des dispositions de l'article L313-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles, pris en application de la loi N°2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale, cette autorisation est accordée pour une durée de **15** ans.

L'arrêté de transformation pris par le Président du Conseil Départemental de la Haute-Vienne, en date du 15 octobre 2019, a permis le regroupement du foyer d'hébergement et du foyer de vie en une seule structure, l'Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), d'une capacité autorisée de **47** places au global. Par ce même arrêté, le SAVS conserve sa catégorie et sa capacité de **24** places. Le SAVS est à même d'accompagner des usagers de l'accueil de jour qui le souhaiteraient et qui n'auraient pas d'accompagnement par ailleurs, qu'ils soient travailleurs ou non travailleurs.

Les agréments

Avant l'arrêté de transformation du 15 octobre 2019, les capacités des Foyers pour adultes handicapés, arrêtées étaient les suivantes :

- Foyer d'Hébergement : **31** places
 - ✓ 26 places d'internat
 - ✓ 1 place d'hébergement temporaire, mutualisée avec le Foyer de Vie selon le profil du résidant
 - ✓ 4 places en appartements de suite, soit 6 personnes (couples) au maximum, accueillies simultanément.
- Foyer de Vie : **16** places
 - ✓ 8 places d'internat
 - ✓ 8 places d'externat ou accueil de jour, dans le cadre d'une file active de personnes représentant 8 ETP accueillis

Depuis le 15 octobre 2019, le Foyer de Vie et le Foyer d'Hébergement sont transformés en Etablissement d'Accueil Non Médicalisé pour une capacité de **47** places, permettant d'accueillir ou d'accompagner simultanément 67 personnes. Ainsi, les places de l'EANM sont réparties de la façon suivante :

- ✓ **39** places d'internat, pour tous types de déficiences, en hébergement permanent, temporaire ou séquentiel dont **4** places en appartements de suite, soit **6** personnes (couples) au maximum, accueillies simultanément,
- ✓ **8** places d'externat ou accueil de jour, dans le cadre d'une file nominative de personnes représentant 8 ETP accueillis.

Cette mutualisation des places de Foyer d'Hébergement et de Foyer de Vie permet de répondre avec une plus grande souplesse aux besoins des usagers puisque lorsqu'une place se libère, celle-ci peut être attribuée aussi bien à un travailleur d'ESAT qu'à un non travailleur. Nous pouvons, avec ce nouvel agrément, répondre de façon plus cohérente aux besoins de la liste d'attente mais aussi aux projets

individuels des usagers en permettant une fluidité des parcours et éviter toute rupture liée soit à l'âge, soit au statut de la personne.

Pour rappel, depuis le 2 décembre 2019, il a été acté au cours du dialogue de gestion avec le Conseil Départemental qu'au vu du faible taux d'occupation de cet accueil de jour, l'APSAH pouvait l'ouvrir à tout type de personnes ayant un handicap avec une orientation EANM en externat. De nombreux partenariats avec les services en charge du domicile ont été mis en place pour pouvoir faire connaître ce nouvel accueil.

B- Implantation géographique de l'EANM

L'EANM, anciennement Foyer d'Hébergement, a été construit en 2008 sur une parcelle de **4 259 m²** dans l'agglomération de Limoges. Un tel espace permet d'offrir aux résidents un environnement agréable, calme et arboré.

Le bâtiment abrite **35** chambres individuelles de **22 m²** avec chacune un balcon de **4 m²**. Une chambre plus spacieuse peut être dédiée aux personnes à mobilité réduite.



Chaque chambre est intégralement meublée, avec salle de bain et WC privés. Chaque Résident est libre de personnaliser sa chambre sans toutefois dégrader l'espace et avec l'accord de la direction.



Le bâtiment dispose également de divers équipements destinés à la détente, aux jeux, à la relaxation, au bien-être ainsi qu'aux loisirs culturels et sportifs des Résidents :



- Salle de balnéothérapie et d'esthétique
- Salle de sport
- Salle avec téléviseur grand écran, musique et informatique
- Cuisine thérapeutique
- Billard, baby-foot et ping-pong





Ces équipements bénéficient à l'ensemble des usagers de l'EANM.

✓ Les Appartements de suite

Comme vu précédemment dans le cadre de l'agrément, l'EANM de l'APSAH est agréé pour **4** places en appartements de suite voire **6** en cas de couples.

Au cours de l'année 2023, **3** appartements ont été loués par l'établissement :

- ✿ Un T2 au 7 rue d'Anthony - 87 000 LIMOGES, fin du bail le 19/01/2023 (départ de l'utilisateur le 30/11/2022)
- ✿ Un T2 au 6 rue Vénassier - 87 000 LIMOGES, fin du bail le 10/04/2023 (départ de l'utilisateur le 31/01/2023)
- ✿ Un T2 au 79 route de Saint-Gence - 87 100 LIMOGES

L'utilisateur a quitté le logement rue d'Anthony pour raisons personnelles. En effet, celui-ci a décidé de quitter le département et de se rapprocher de sa famille.

S'agissant de l'utilisateur dans l'appartement rue Venassier, la personne a décidé de stopper l'accompagnement et de revoir son projet de vie. Les deux baux ont donc ainsi été résiliés.

Le projet appartement est en train d'être repensé sur l'année à venir dans le cadre de la réactualisation du Projet d'Etablissement afin de redéfinir cette offre et répondre au mieux aux besoins des usagers.

Les appartements sont recherchés en collaboration avec l'utilisateur par l'équipe éducative pour tenir compte de ses besoins et envies dans un périmètre relativement proche de l'EANM et de l'ESAT de l'APSAH pour faciliter l'autonomie dans les déplacements. Les appartements sont ensuite aménagés, là encore en faisant participer l'utilisateur. Les usagers qui sont en appartement extérieur peuvent avoir résidé au préalable au sein de l'EANM ou l'intégrer directement en fonction de leur projet de vie et de leur autonomie.

Dans le cadre d'une fiche action CPOM 2017-2020, un espace autonomie a été créé, en lieu et place de la tisanerie de l'EANM qui était inutilisée, afin d'évaluer les capacités des usagers souhaitant intégrer un appartement de suite ou le cas échéant le SAVS.



Espace autonomie pour évaluer les compétences et le degré d'autonomie des usagers dans le cadre de leur projet personnalisé



C- Fonctionnement des structures

Depuis le 2 janvier 2019, l'EANM est ouvert 365 jours par an, 24 heures sur 24, conformément à la demande de notre financeur, le Conseil Départemental dans le cadre de notre CPOM.

L'Accueil de Jour est ouvert 7 jours sur 7, toute l'année, de 9h à 18h et fonctionne sur inscription des usagers aux activités, à partir de la file active.

L'hébergement temporaire peut être utilisé par les usagers de l'Accueil de Jour se trouvant en difficulté au sein de leur propre domicile ou permettre un temps de répit aux aidants familiaux.

1-2 La population accueillie

1-2-1 L'EANM pour Travailleurs d'ESAT ou du milieu ordinaire ayant une RQTH

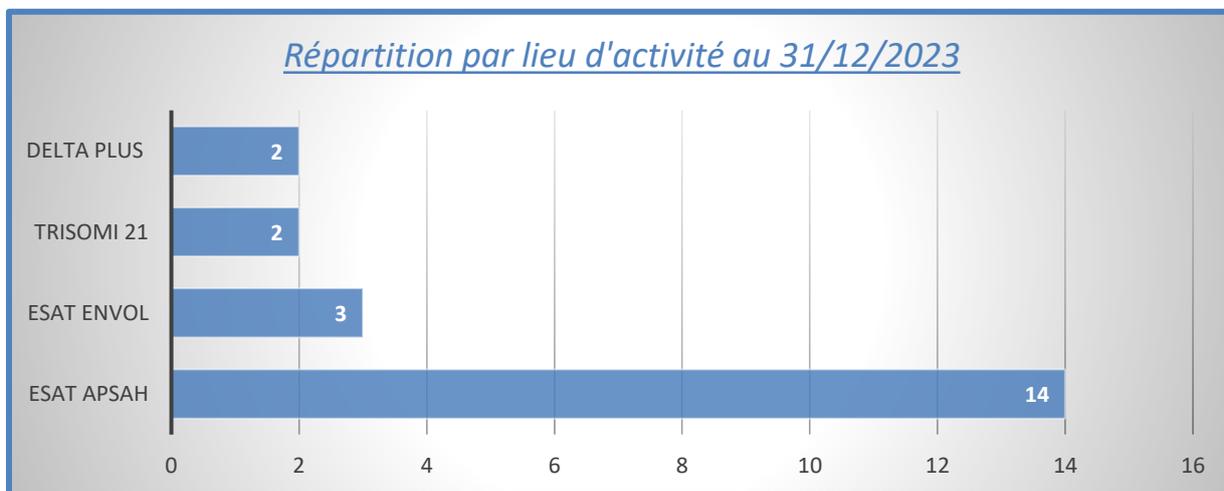
A- Présentation de la population au 31/12/2023

✿ EFFECTIF

Nous accueillons, au 31 décembre 2023, **21** résidents en internat (**6** femmes et **15** hommes).

Nous avons accompagné **24** usagers au total au cours de l'année 2023.

✿ ACTIVITE DES USAGERS TRAVAILLEURS D'ESAT



Parmi les **21** usagers accueillis au 31 décembre 2023 :

- ✓ **21** travaillent soit **100** % de la population accueillie
 - **21** en ESAT dont **3** sont à temps partiel

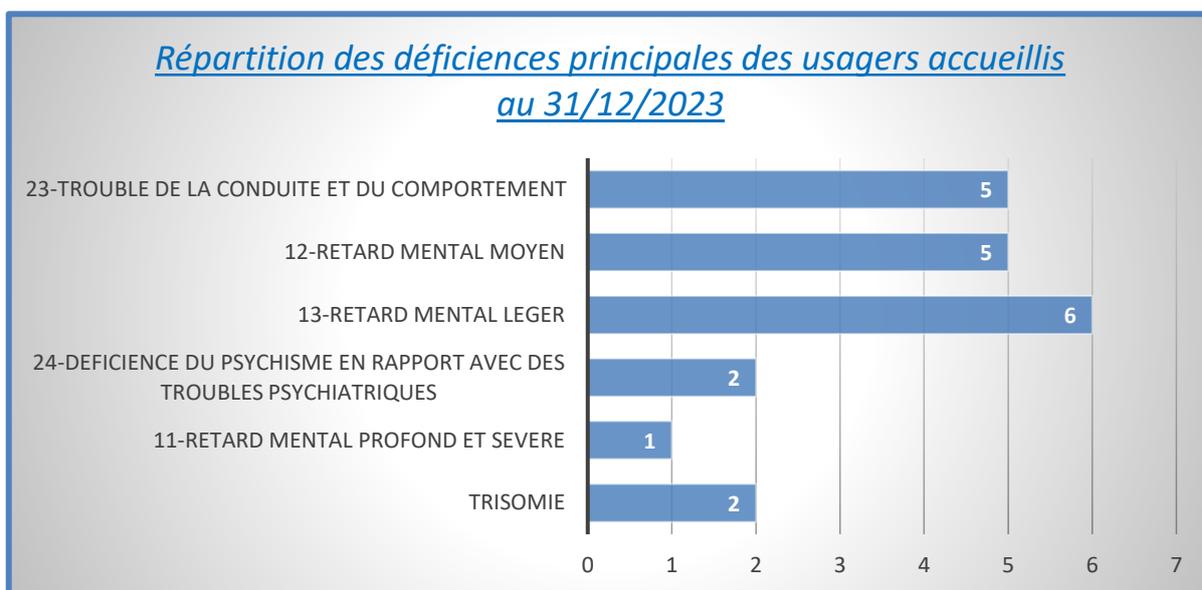
Nous constatons que **14** % travaillent à temps partiel pour tenir compte de leur pathologie ou déficience, certains d'entre eux fréquentent l'Accueil de Jour sur leur temps libre.

🌟 DEFICIENCES DES USAGERS ACCUEILLIS

Selon la loi n°2005-102 du 11 février 2005 constitue un handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

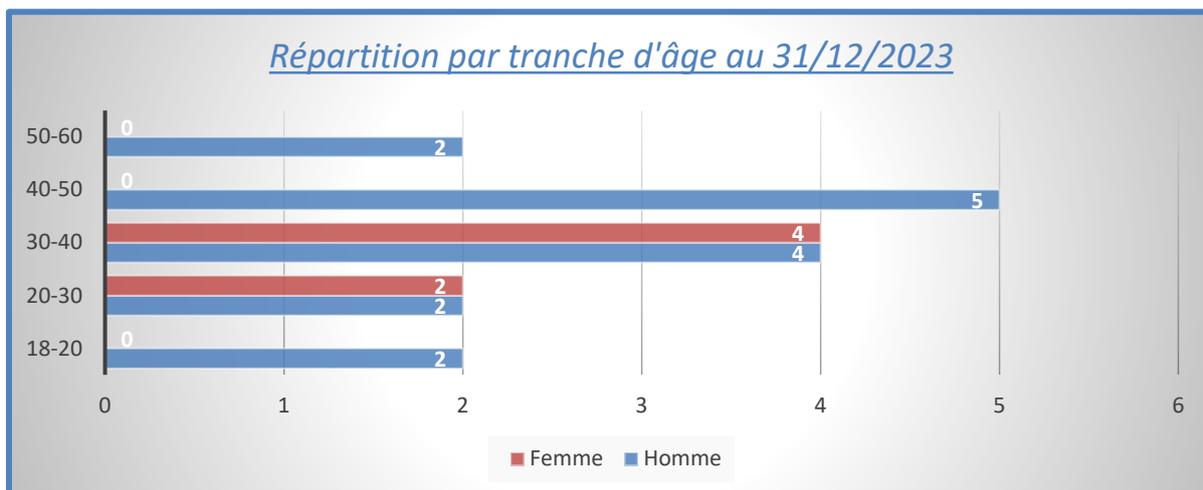
- **57** % des travailleurs présentent une déficience intellectuelle (52 % en 2022).
- **33** % des travailleurs présentent des troubles du psychisme (39 % en 2022).
- **10** % des travailleurs présentent une trisomie (9 % en 2022).

Le nombre de travailleurs présentant une déficience intellectuelle a nettement augmenté cette année avec + 5 %. A contrario, le nombre de personnes présentant des troubles psychiques a diminué, après trois années d'augmentation consécutive. Ce pourcentage avait nettement augmenté sur ces dernières années, démontrant ainsi, le changement des profils des personnes à accueillir et la nécessité de se réadapter en permanence à des nouveaux publics. Cela avait engendré également une augmentation très importante des prises de traitements médicamenteux psychiques et des suivis médicaux stricts.



🌟 AGE

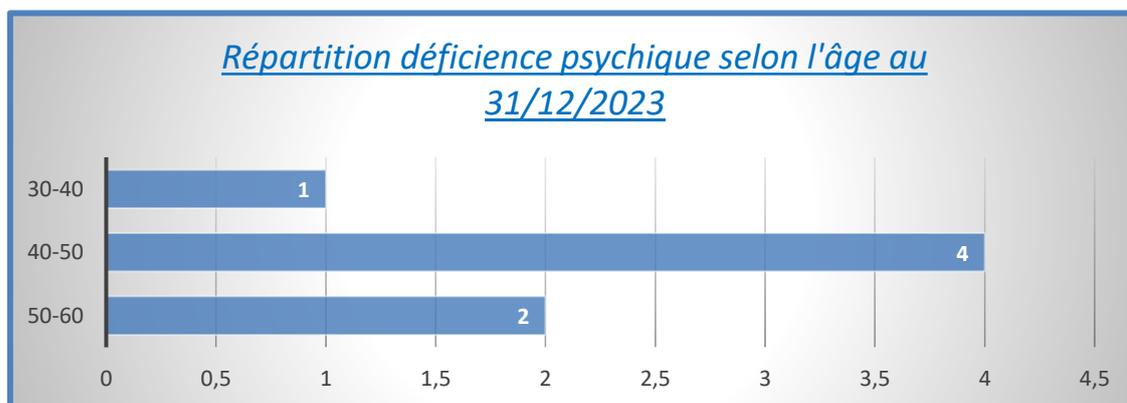
Tranches d'âge	Homme	Femme	Total
18-20	2	0	2
20-30	2	2	4
30-40	4	4	8
40-50	5	0	5
50-60	2	0	2
Total	15	6	21



Il est à noter que :

- ✓ La moyenne d'âge des usagers se situe à **36,33** ans, **32,8** ans pour les femmes et **37,8** ans pour les hommes. Nous notons un léger rajeunissement de la population par rapport à l'an passé.
- ✓ **43** % des usagers accueillis ont plus de 40 ans contre **39** % l'an passé.
- ✓ **28,6** % de la population accueillie a moins de 30 ans contre **22** % l'an passé.
- ✓ **14** % des Résidents sont dans la tranche d'âge 50 à 60 ans contre **13** % l'an passé.

Comme vu précédemment, nous accueillons une forte proportion de personnes présentant des troubles de l'émotion, de l'affect et de l'humeur ou de la volition, dit troubles psychiques, **33** % des personnes accompagnées. Au vu du graphique ci-dessous, nous constatons que cette population a majoritairement plus de 40 ans.



Nous pouvons constater que :

- ✓ **6** usagers ont entre 40 et 60 ans
- ✓ **1** usager a entre 30 et 40 ans

Tous travaillent en structure adaptée dont :

- ✓ **3** sur l'ESAT de l'APSAH
- ✓ **3** sur l'ESAT l'Envol
- ✓ **1** sur l'ESAT Delta Plus

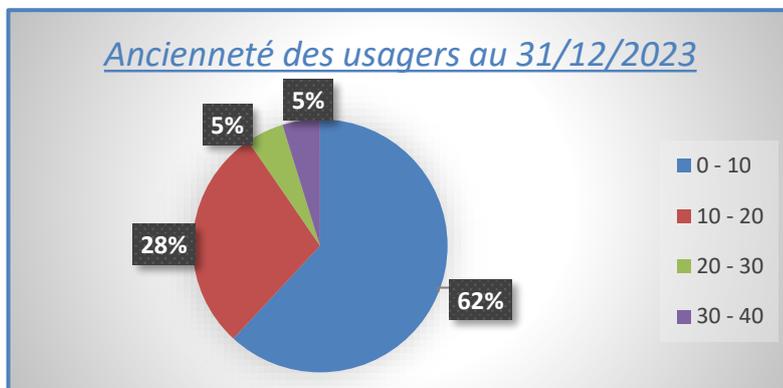
Deux travaillent à temps partiel pour tenir compte de leur fatigabilité.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE DES USAGERS ACCUEILLIS

- ✓ 20 résidents sont originaires du département de la Haute-Vienne
- ✓ 1 résident est originaire du département de la Creuse

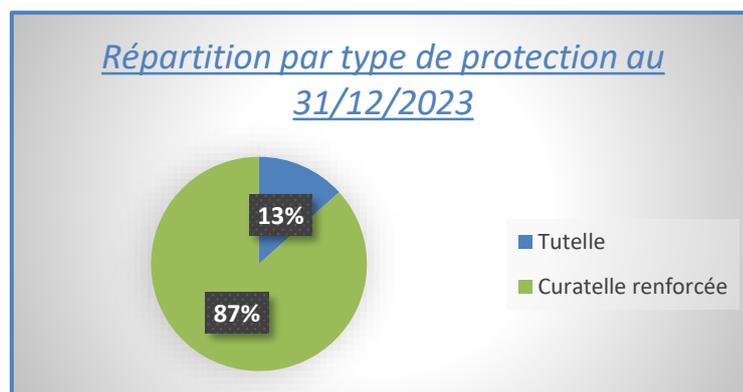
ANCIENNETE DES USAGERS ACCUEILLIS DANS LA STRUCTURE

Années d'ancienneté	Nombre d'usagers	%
0 - 10	13	62 %
10 - 20	6	28 %
20 - 30	1	5 %
30 - 40	1	5 %
Total général	21	100 %



MESURES DE PROTECTION JURIDIQUE DES USAGERS ACCUEILLIS

Mesure de protection	Nombre	% d'usagers
Tutelle	2	13 %
Curatelle simple	-	-
Curatelle renforcée	13	87 %
Total	15	100 %



15 usagers ont une mesure de protection juridique soit 71 % de la population accueillie, contre 69 % l'an passé.

B- Mouvements en cours d'année des usagers

LES ENTREES

Nous avons eu au cours de l'année 2023, 2 nouveaux arrivants :

- Un résident entré le 02/01/2023 venant d'un IME
- Un résident entré le 01/10/2023 venant d'un IME

Ces deux usagers travaillent à l'ESAT de l'APSAH.

LES DEPARTS

Nous avons eu, au cours de l'année 2023, 4 départs contre 1 l'an passé :

- Un résident entré le 07/07/2010 est sorti le 06/01/2023 pour intégrer un autre EANM.
- Une résidente entrée le 01/07/2022 est sortie le 31/01/2023 pour intégrer un domicile.

- Un résident entré le 12/04/1999 est sorti le 01/02/2023 pour intégrer une place de foyer de vie.
- Une résidente entrée le 09/05/2021 est sortie le 30/09/2023 pour intégrer son propre domicile.

C- Journées réalisées

Nombre de journées facturées au Conseil Départemental de la Haute-Vienne sur l'année 2023

Le nombre de journées facturées au Conseil Départemental de la Haute-Vienne est de **7 026** contre **7 576** en 2022.

CD87 - FOYER D'HEBERGEMENT													
MOIS	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES
AL	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
AC	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
BM	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
BP	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
CM (entré le 02/01/2023)	30	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	364
CF	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
CK (entré le 01/10/2023)										31	30	31	92
DL	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
DA	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
EE	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
GA	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
GM	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
HM	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
JC	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
LC	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
MKJ-A	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
PC	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
SC	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
SC	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
VD	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	25	28	357
Facturation du prix de journée à l'utilisateur VD											5	3	8
Total journées Foyer d'Hébergement	588	532	589	570	589	570	589	589	570	620	600	620	7026

Nombre de journées facturées aux autres Conseils Départementaux sur l'année 2023

Le nombre de journées facturées aux autres départements s'élèvent à **338** contre **635** l'an passé.

HORS DEPARTEMENT - FOYER D'HEBERGEMENT													
MOIS	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES
CONSEIL DEPARTEMENTAL 23													
LN	31	28	31	28	31	30	25	23	28	29	29	25	338
Facturation du prix de journée à l'utilisateur													0
LN													
Total journées Foyer d'Hébergement	31	28	31	28	31	30	25	23	28	29	29	25	338

Bilan : Nous avons réalisé **7 364** journées sur la base de 365 jours d'ouverture dont :

- **7 026** journées pour les ressortissants de la Haute-Vienne ;
- **338** journées pour un usager hors département, prises en charge par le Conseil Départemental de la Creuse

1-2-2 L'ÉANM pour Retraités d'ESAT

A- Présentation de la population au 31/12/2023

✿ EFFECTIF

Nous accueillons **13** résidents dont **11** hommes et **2** femmes au 31 décembre 2023.

Pour rappel, ces usagers qui avaient intégré le Foyer de Vie à partir du 1^{er} juin 2017, provenaient pour une majorité du Foyer d'Hébergement de l'APSAH. Nous avons accompagné **14** résidents sur l'année 2023.

✿ ACTIVITE PASSEE DES USAGERS

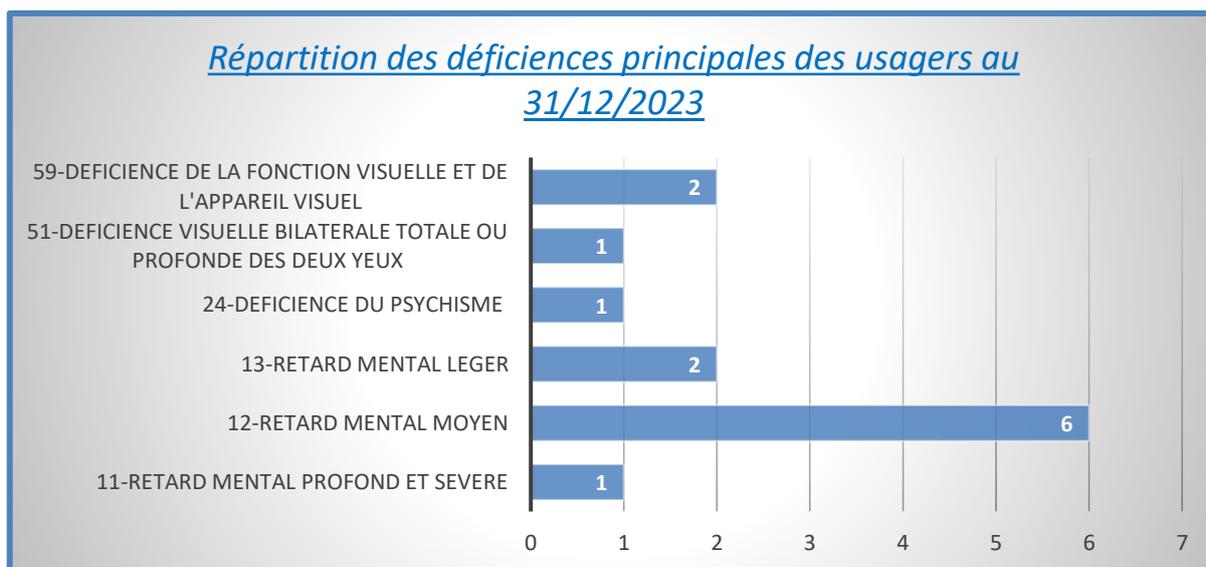
Les **13** usagers accueillis sont tous de retraités d'ESAT.

Sur les **13** Résidents :

- ✓ **2** provient de l'ESAT de Delta Plus,
- ✓ **1** provient de l'ESAT de CDTPI,
- ✓ **1** provient de l'ESAT l'Envol,
- ✓ **9** sont d'anciens travailleurs d'ESAT de l'APSAH.

✿ DEFICIENCES DES USAGERS ACCUEILLIS

Selon la loi n°2005-102 du 11 février 2005 constitue un handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».



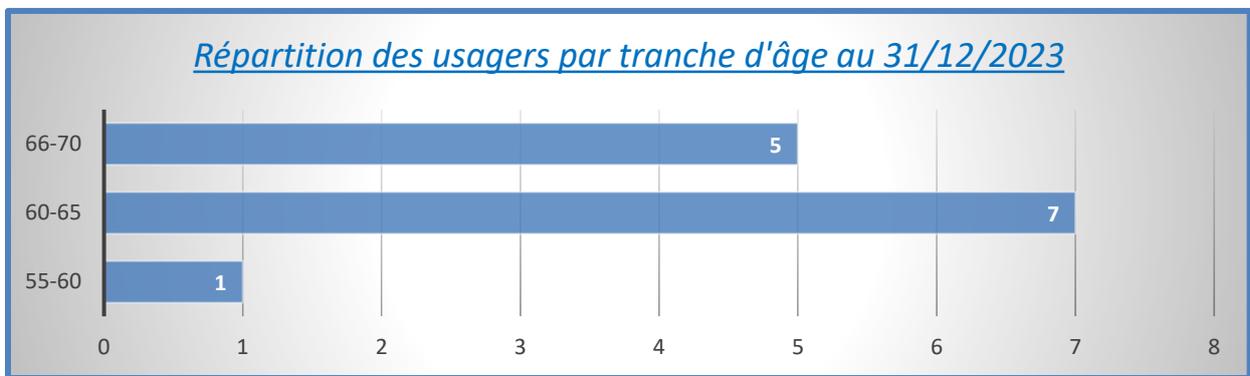
Les personnes handicapées présentant une déficience mentale constituent **69 %** de notre effectif. **25 %** des personnes ayant une déficience mentale légère présentent un handicap visuel associé, ce qui nécessite pour certaines activités un taux d'encadrement plus important, par sécurité.

🌟 AGE DES USAGERS

Tranches d'âge	Homme	Femme	Total
55 - 60	1	0	1
60 - 65	5	2	7
66 - 70	5	0	5
Total	11	2	13

Il est à noter que :

- ✓ La moyenne d'âge des usagers se situe à **64** ans.
- ✓ **1** Résidant est dans la tranche d'âge **55 à 60** ans.
- ✓ **7** Résidants sont dans la tranche d'âge **60 à 65** ans.
- ✓ **5** Résidants sont dans la tranche d'âge **66 à 70** ans.

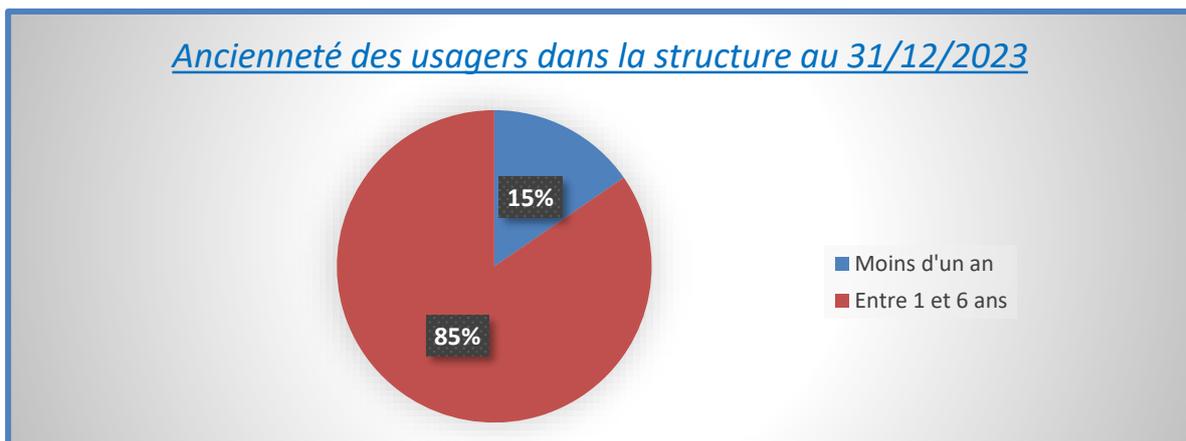


🌟 ORIGINE GEOGRAPHIQUE DES RESIDANTS ACCUEILLIS

- ✓ **12** résidants sont originaires de la Haute-Vienne
- ✓ **1** résidant est originaire de la Corrèze

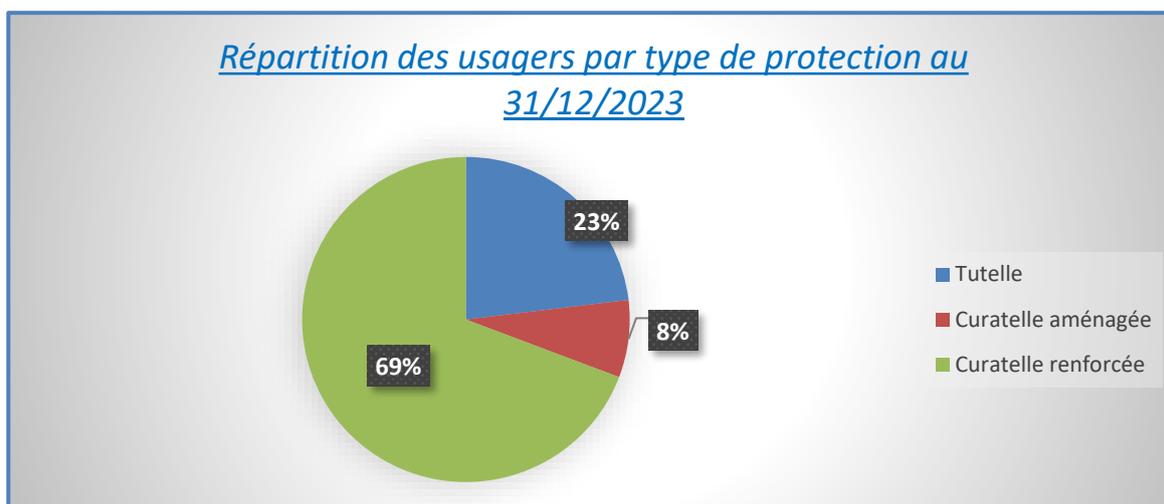
🌟 ANCIENNETE DES USAGERS ACCUEILLIS DANS LA STRUCTURE

Années d'ancienneté	Nombre d'usagers	%
Moins d'un an	2	15 %
Entre 1 et 6 ans	11	85 %
Total	13	100 %



Mesure de protection	Nombre	% d'usagers
Tutelle	3	23 %
Curatelle aménagée	1	8 %
Curatelle renforcée	9	69 %
Total	13	100 %

13 usagers ont une mesure de protection juridique soit **100 %** de la population accueillie.



B- Les mouvements en cours d'année des usagers

LES ENTREES

Nous avons eu au cours de l'année 2023, **2** nouveaux arrivants :

- Une résidente entrée le 09/01/2023, qui vivait au domicile familial et était accueillie en Accueil de Jour,
- Un résident entré le 01/02/2023 qui a pris sa retraite et qui était sur une place de foyer d'hébergement de l'EANM.

LES SORTIES

Nous avons eu au cours de l'année 2023, **1** départ :

- Un résident sorti le 31/05/2023 pour intégrer un établissement de son département d'origine.

C- Les journées réalisées

Nombre de journées facturées au Conseil Départemental de la Haute-Vienne sur l'année 2023

Le nombre de journées facturées au Conseil Départemental de la Haute-Vienne est de **4 341**.

CD87 - FOYER DE VIE													
MOIS	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES
AJ	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
CB	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
CC (entrée le 09/01/2023)	23	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	357
CM	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
DM	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
GJ-P (entrée FY le 01/02/2023)		28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	334
GP	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
MG	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
MD	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
NG	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
RM-C	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
SJ-P	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Total journées Foyer de Vie	333	336	372	360	372	360	372	372	360	372	360	372	4341

Nombre de journées facturées aux autres Conseils Départementaux sur l'année 2023

Le nombre de journées facturées aux autres départements s'élèvent à **499**.

HORS DEPARTEMENT - FOYER DE VIE													
MOIS	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES
CONSEIL DEPARTEMENTAL 19	31	28	31	28	31	30	31	18	30	31	30	29	348
BB													
CONSEIL DEPARTEMENTAL 24	31	28	31	30	31	Sorti le 31/05/2023							151
GE													
Total journées Foyer de Vie	62	56	62	58	62	30	31	18	30	31	30	29	499

Bilan : Nous avons réalisé **4 840** journées sur la base de 365 jours d'ouverture dont :

- **4 341** journées pour les ressortissants de la Haute-Vienne ;
- **499** journées pour les usagers hors départements réparties comme suit :
 - **348** journées prises en charge par le Conseil Départemental de la Corrèze
 - **151** journées prises en charge par le Conseil Départemental de la Dordogne

1-2-3 L'Accueil de Jour (EANM en externat)

A- Présentation de la population au 31/12/2023

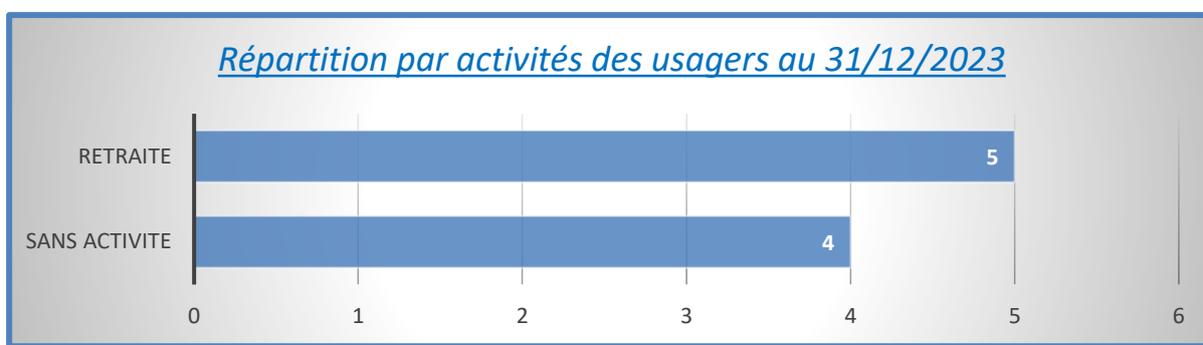
Effectif

L'Accueil de Jour accueille **9** usagers au 31 décembre 2023.

- Cinq personnes vivant en famille
- Quatre personnes vivant en autonomie

Au cours de l'année, nous avons accompagné **14** usagers au total auxquels se rajoutent **11** stagiaires en stage de découverte afin de valider une future orientation.

Activités des usagers ayant intégré l'Accueil de Jour



Age des usagers de l'Accueil de Jour

Il est à noter que la moyenne d'âge des usagers se situe à **49,2** ans.

- ✓ **2** usagers ont moins de 25 ans
- ✓ **1** usager est dans la tranche d'âge 30 à 40 ans
- ✓ **1** usager est dans la tranche d'âge 40 à 50 ans
- ✓ **5** usagers ont plus de 60 ans

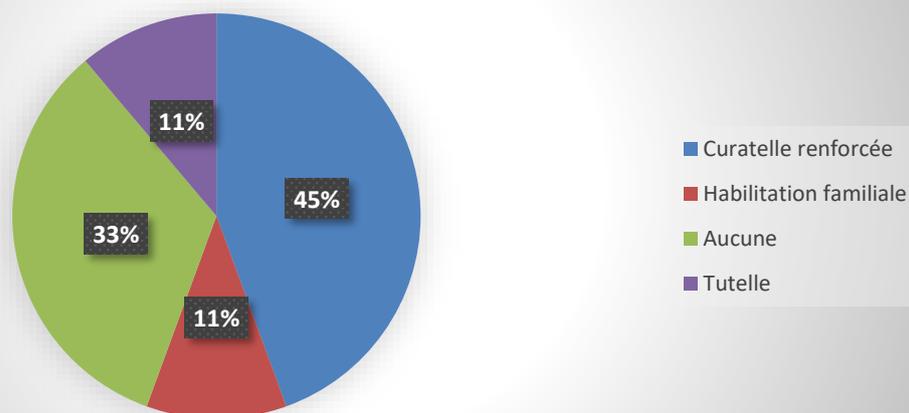
Origine géographique des usagers de l'Accueil de Jour

Les usagers sont originaires du département de la Haute Vienne.

Mesures de protection juridique des usagers de l'Accueil de Jour

Mesure de protection	Nombre	Pourcentage d'usagers
Curatelle renforcée	4	45 %
Tutelle	1	11 %
Habilitation familiale	1	11 %
Aucune protection	3	33 %
Total	9	100 %

Répartition par type de protection au 31/12/2023



6 usagers ont une mesure de protection juridique soit **66,66 %** de la population accueillie.

Ancienneté des usagers au sein de l'Accueil de Jour

Ancienneté	Nombre d'usagers	%
Moins d'un an	3	33 %
Entre 1 et 3 ans	6	64 %
Total	9	100 %

B- Les mouvements en cours d'année des usagers de l'Accueil de Jour

Les entrées

Nous avons eu **3** entrées en 2023 :

- Un usager est entré le 01/06/2023
- Un usager est entré le 19/07/2023
- Un usager est entré le 01/08/2023

Les sorties

Nous avons eu **5** sorties en 2023 :

- Un usager est sorti le 08/01/2023
- Un usager est sorti le 31/01/2023
- Un usager est sorti le 02/05/2023
- Un usager est sorti le 16/05/2023
- Un usager est sorti le 31/05/2023

C- Les journées réalisées au sein de l'Accueil de Jour

TAUX D'OCCUPATION REEL 2023															
ACCUEIL DE JOUR															
Date d'entrée	NOM - Prénom	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES	Observations
28/03/2022	CF	9	8	11	8	1								37	Sortie le 02/05/2023
11/08/2020	CC	3												3	Sortie le 08/01/2023
01/06/2023	CP						14	14	13	14	13	13	13	94	
29/11/2021	DV	13	12	14	12	14	13	12	16	12	13	14	12	157	
01/09/2020	GJP	22												22	Sorti le 31/01/2023
01/01/2022	GT	13	12	14	8	7	4	5	4	4	5	4	4	84	
18/01/2021	GJP	20	16	21	19	21	19	19	18	17	19	20	18	227	
19/07/2023	MF							2	4	4	4	5	4	23	
06/02/2020	NJM	18	16	18	16	18	17	17	19	16	18	18	16	207	
03/01/2022	PR	8	8	9	9	2								36	Sorti le 16/05/2023
01/08/2023	RJJ								9	9	13	13	13	57	
13/03/2020	RB	14	16	19	16	19	17	17	18	17	18	18	18	207	
01/07/2021	SJ	22	20	23	20	22								107	Sorti le 31/05/2023
04/01/2022	WC	13	12	14	12	13	14	12	14	13	13	13	13	156	
TOTAL		155	120	143	120	117	98	98	115	106	116	118	111	1417	

ACCUEIL DE JOUR - Stage de découverte																
Dates	Provenance	NOM - Prénom	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES	Observations
01/08/2022 au 31/03/2023		VN	9	8	6										23	
01/01 au 31/03/2023		CP	13	12	14	11	10								60	
24/12/2022 au 24/03/2023	CDTPI	SAM	1	0											1	
07/01 au 06/03/2023	CDTPI	BA	4	2											6	
11/01 au 11/02/2023	FONDATION DELTA PLUS	AA	4	4											8	
17/01 au 17/02/2023	FONDATION DELTA PLUS	DA	3	5	2										10	
20/03 au 21/04/2023		RJJ			4	7	9	8	6						34	
3 au 28/04/2023		TJ				1									1	
07/07 au 31/12/2020		FM							3	5	7	0	1	1	17	
09/10 au 09/11/2023		GI										3	5	3	11	
17/10 au 31/12/2023		MJ										1	3	1	5	
TOTAL			34	31	26	19	19	8	9	5	7	4	9	5	176	
TOTAL JOURNEES ACCUEIL DE JOUR			34	31	26	19	19	8	9	5	7	4	9	5	1593	

Bilan : Nous avons réalisé **1 593** journées en 2023 contre **1 928** en 2022.

Pour mémoire, depuis le dialogue de gestion du 2 décembre 2019, nous avons négocié avec le Conseil Départemental d'ouvrir l'Accueil de Jour aux personnes vivant à domicile et ayant une orientation EANM en externat et ce, quel que soit leur handicap.

Pour cela, nous avons mis en œuvre des stages de découverte pour ces dernières et créer des partenariats avec les structures accompagnant cette population à domicile, notamment le SAPHAD du CDTPI et celui de DELTA+. Ces partenariats se sont poursuivis au cours de l'année 2023. Cela a permis la montée en charge progressive de la file active de l'Accueil de jour débutée en 2020 et d'obtenir un taux d'occupation plus conforme à ceux des accueils de jour.

A noter que depuis le mois de juillet 2023, l'Accueil de Jour accueille un jeune homme qui est accompagné par la MDPH dans le cadre d'un Plan d'Accompagnement Global (PAG). Cet usager est présent sur notre structure tous les mercredis.

1-2-4 L'Hébergement temporaire

L'hébergement temporaire permet d'accueillir aussi bien des usagers travailleurs ou retraités, qui dans le cadre de leur projet de vie veulent découvrir la vie en internat. Ce dispositif peut être utilisé comme un temps de répit pour les aidants ou un soutien familial en cas d'urgence familiale. Cet hébergement temporaire permet également aux jeunes d'IME qui sont en stage de découverte en ESAT, de pouvoir bénéficier d'un internat et de projeter leur futur projet professionnel et de vie.

Certains travailleurs d'ESAT qui ont un souhait de changement d'environnement de travail peuvent également nous solliciter.

Nous avons réalisé, au cours de l'année 2023, l'accueil de **6** personnes :

- ↳ **1** personne vivant au domicile parental, hébergement en lien avec une situation familiale d'urgence, pour un total de **40** journées.
- ↳ **1** personne dans le cadre de son parcours d'intégration dans le monde du travail adapté, pour un total de **76** journées.
- ↳ **4** stagiaires d'IME dans le cadre de leur parcours d'intégration dans le monde du travail adapté représentant **47** journées.

Cela a représenté au total **163** journées sur l'année 2023 (**209** journées en 2022), représentant un taux d'occupation de **44,66** % alors que l'objectif prévisionnel fixé était de **28,50** %.

Parmi les **6** personnes accueillies, une personne a intégré une place d'internat de travailleurs d'ESAT.

HEBERGEMENT TEMPORAIRE													
MOIS	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES
DF		7		17						8		8	40
PQ									13	2	30	31	76
Total journées Accueil temporaire	0	7	0	17	0	0	0	0	13	10	30	39	116
ACCUEIL TEMPORAIRE STAGIAIRES													
MOIS	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL JOURNEES
PE	5												5
VT						11							11
MS							11						11
CK									20				20
													0
													0
													0
													0
													0
Total journées Accueil temporaire stagiaires	5	0	0	0	0	11	11	0	20	0	0	0	47
TOTAL JOURNEES ACCUEIL TEMPORAIRE													163

1-3 Les moyens humains de l'EANM

A- Effectif au 31/12/2023

23 salariés œuvrent sur l'EANM pour assurer le fonctionnement des établissements et l'accompagnement des usagers, au 31 décembre 2023.

✿ **DIRECTION**

La direction de la structure est aujourd'hui composée d'un Directeur du Pôle Travail Adapté à **0,32** ETP et d'un Responsable des Hébergements à **0,79** ETP en charge du fonctionnement quotidien de l'Etablissement ; cela représente au total **1,11** équivalents temps plein (ETP). Ils coordonnent l'ensemble des services afin d'assurer un accompagnement de qualité et individualisé des usagers.

✿ **SERVICE QUALITE**

Depuis le 01/01/2020, une responsable qualité, du développement et participation des usagers du Pôle Travail Adapté est présente sur l'EANM à hauteur de **0,32** ETP.

✿ **SERVICE SOCIO-EDUCATIF**

Le service socio-éducatif assurant l'hébergement est composé de **6** personnes à temps plein avec des qualifications complémentaires : 4 moniteur-éducateurs, 1 éducateur spécialisé et 1 CESF. Le service est composé de 3 binômes. Les journées sont découpées en deux parties, un binôme travaille le matin de 6H45 à 14H00, l'autre de 13H45 à 21H15.

Le week-end, cet emploi du temps est adapté pour tenir compte de la présence des travailleurs restant sur l'établissement et donc de leurs besoins et attentes. Un personnel éducatif est présent de 7H45 jusqu'à 19H45 et le second de 10H45 à 21H45.

Les activités d'animation quotidiennes de l'EANM, notamment sur l'Accueil de Jour sont assurées par **2** moniteurs éducateurs à temps plein.

L'ensemble du personnel du service Socio-Educatif représente **8** ETP.

✿ **SERVICE ADMINISTRATIF**

Le service administratif se compose d'un technicien administratif à **0,80** ETP et d'un agent administratif à **0,10** ETP, représentant **0,90** ETP. Le secrétariat assure aussi bien un travail de gestion qu'une fonction d'accueil et d'écoute des usagers pour tous leurs problèmes administratifs.

✿ **SERVICE LOGISTIQUE**

Le service logistique est assuré par **8** personnes et correspond à l'entretien des bâtiments, au nettoyage des locaux, à la plonge de la restauration, à la lingerie et à la surveillance des locaux et des Résidents le soir et la nuit représentant au total **7,90** ETP.

Enfin, un ouvrier d'entretien assure l'entretien courant des bâtiments et des extérieurs ainsi que la sécurité incendie avec la surveillance des moyens de protection et à l'évacuation des bâtiments.

L'ouvrier d'entretien en poste faisant valoir ses droits à la retraite au 31 janvier 2024 et ayant souhaité poser le solde de ses congés payés, nous avons recruté un nouvel ouvrier d'entretien au 11/12/2023 pour anticiper ce départ à la retraite. Il figure dans le tableau des effectifs au 31 décembre 2023 temporairement, en doublon.

Durant les nuits, un veilleur de nuit est présent dans l'établissement. Il effectue des « nuits debout » avec des rondes systématiques dans tout l'établissement.

Pour mémoire, conformément au CPOM 2017-2020, la restauration a été externalisée au 2 janvier 2019. La société Restalliance a été retenue pour assurer la prestation et gère le service des repas pour tous les usagers mais aussi le repas du midi pour des travailleurs de l'ESAT de l'APSAH.

Le ménage est effectué de manière quotidienne dans toutes les chambres ainsi que dans les parties communes.

Un service lingerie permet aux résidents de faire laver leur linge personnel.

SERVICE MEDICAL et PARA-MEDICAL

Une infirmière est présente à **0,50 ETP** pour accompagner chaque résident dans son projet de soin. Elle assiste également le médecin généraliste de l'EANM qui est présent sur place à raison de **2 heures (0,05 ETP)**, une fois par semaine.

Une psychologue, présente **4 heures par semaine (0,10 ETP)**, assure une écoute et un suivi des résidents.

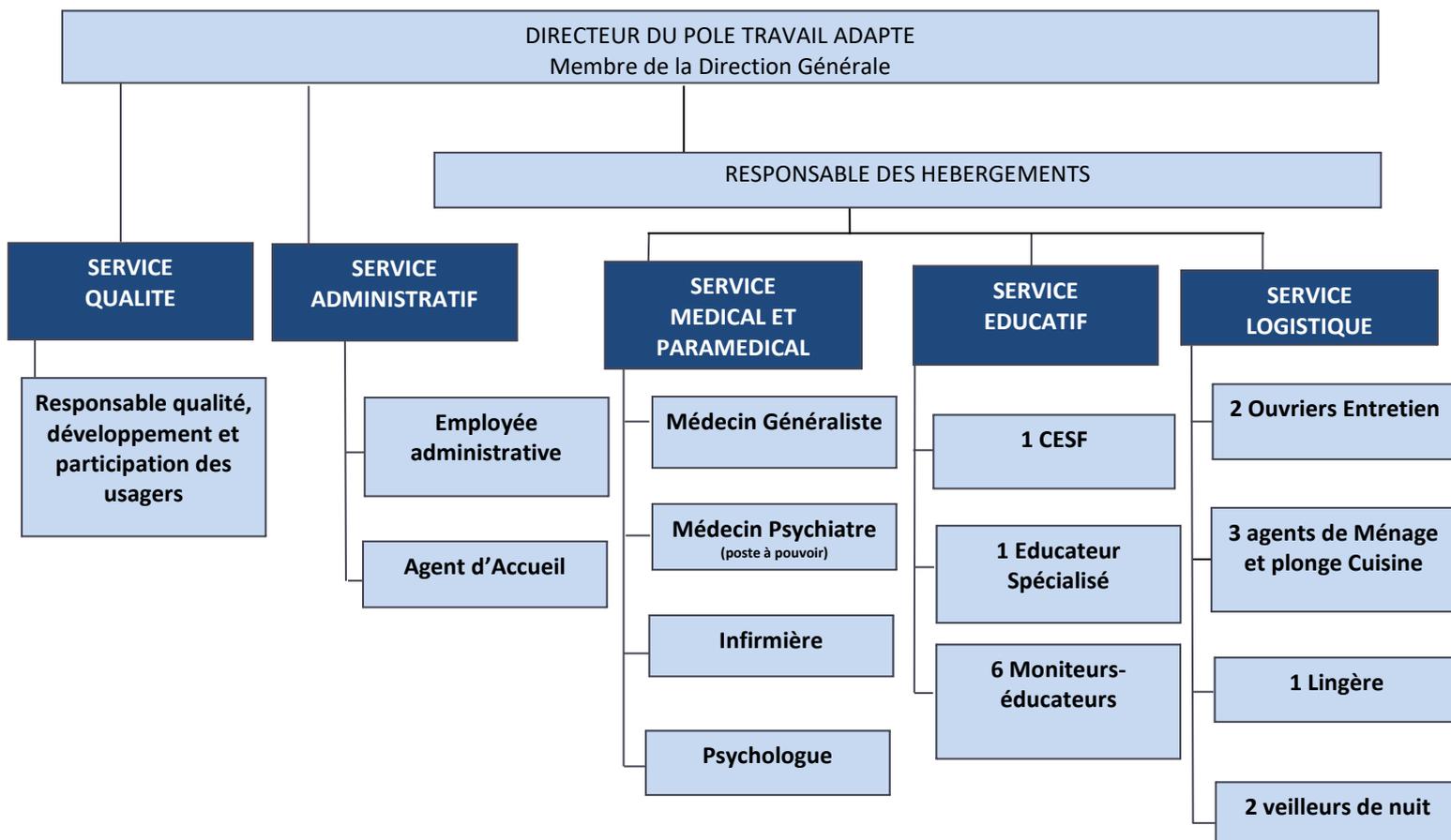
Une psychiatre, dans le cadre d'une convention d'activité d'intérêt général signée avec le CH Esquirol et cette dernière, assurait le suivi psychiatrique, à raison de 1 heure 30, tous les 15 jours soient **0,021 ETP**. La psychiatre a mis fin à son contrat le 15/11/2023, le poste est à ce jour à pourvoir.

En résumé, l'effectif des salariés de l'Etablissement est de **18,88 ETP**.

TABLEAU RECAPITULATIF DES EFFECTIFS DE L'EANM AU 31/12/2023		
CATEGORIE DE SALARIES	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE D'EQUIVALENTS TEMPS PLEIN
DIRECTION ET ENCADREMENT		
Directeur du Pôle Travail Adapté	1	0,32
Responsable des Hébergements	1	0,79
TOTAL	2	1,11
ADMINISTRATION ET GESTION		
Employé administratif	2	0,90
Responsable qualité	1	0,32
TOTAL	3	1,22
SERVICES GENERAUX		
Agent de service ménage et de plonge	3	2,9
Lingère	1	1
Ouvrier d'entretien	2	2
Veilleur de nuit	2	2
TOTAL	8	7,90
SOCIO-EDUCATIF		
Educateur spécialisé	1	1
Moniteur éducateur	6	6
CESF	1	1
TOTAL	8	8
PARAMEDICAL		
Infirmière	1	0,50
Psychologue	1	0,10
TOTAL	2	0,60
MEDICAL		
Médecin généraliste	1	0,05
TOTAL	1	0,05
TOTAL GENERAL	24	18,88

Ce tableau retrace uniquement les ETP des salariés en CDI ou ayant un contrat avec l'APSAH.

B- Organigramme de la structure au 31/12/2023



C- Mouvement du personnel sur l'année 2023

En 2023, nous avons eu **3** départs :

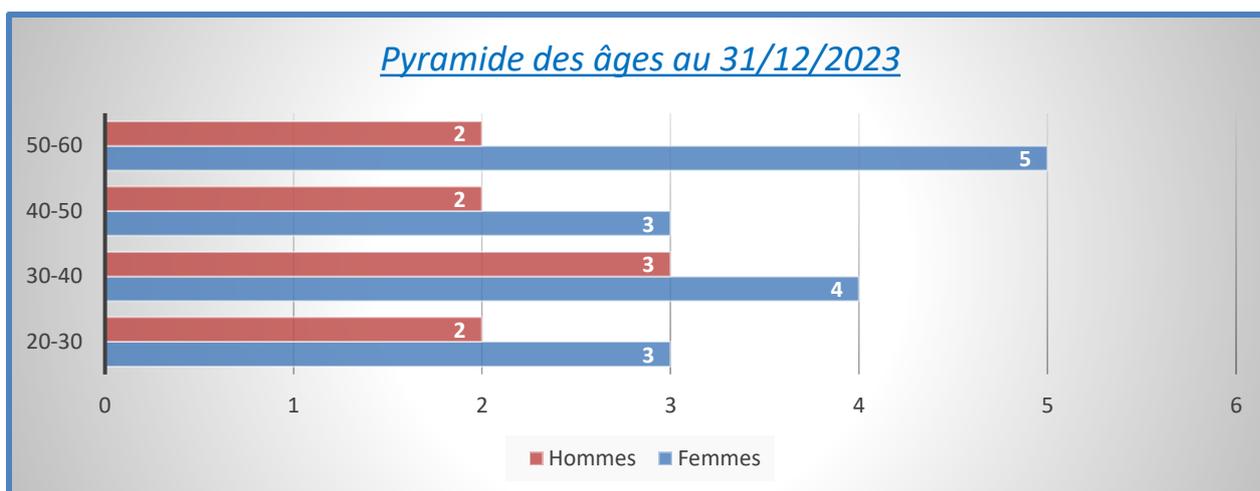
- Une éducatrice spécialisée partie le 25/02/2023
- Une monitrice éducatrice partie le 12/11/2023
- La psychiatre a mis fin à son contrat le 15/11/2023

Nous avons également eu **3** arrivées :

- Un éducateur spécialisé arrivé le 09/03/2023
- Une monitrice éducatrice arrivée le 20/11/2023
- Un ouvrier d'entretien arrivé le 11/12/2023 en prévision du départ de l'ouvrier d'entretien en poste

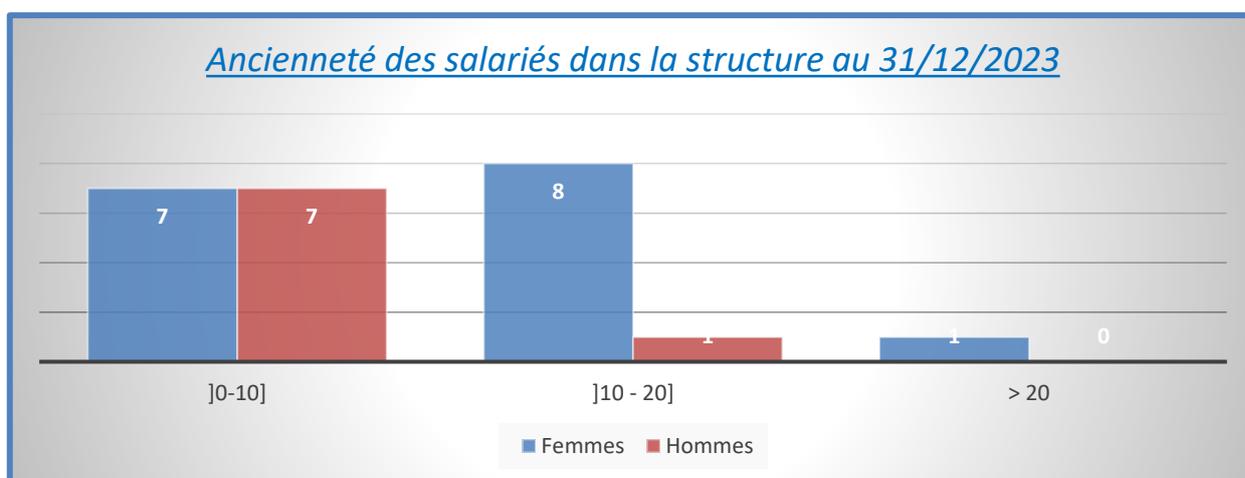
D- Pyramide des âges du personnel au 31/12/2023

Répartition des personnels	Nombre	Moyenne d'âge
Femmes	15	42,8 ans
Hommes	9	41,22 ans
Total	24	42,01 ans



E- Ancienneté du personnel dans la structure au 31/12/2023

Moyenne d'ancienneté des femmes	10 ans
Moyenne d'ancienneté des hommes	5,27 ans
Moyenne d'ancienneté du personnel	8,22 ans



F- Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel au 31/12/2023

62,5 % du personnel est à temps plein et 37,5 % à temps partiel sur l'établissement.

G- Répartition des personnels cadre et non cadre au 31/12/2023

Sur l'équipe pluridisciplinaire :

- 12,5 % sont cadres,
- 8,3 % sont des cadres-métier (médecins et psychologue),
- 79,2 % sont des non cadres.

H- Absentéisme des personnels

Durant l'année 2023, nous avons eu 343 jours d'absence calendaire au niveau du personnel, contre 478 jours l'an passé soit une baisse de 28,25 %, répartis de la façon suivante :

Nature	Nombre de salariés	Nombre de jours
Accident du travail		
Congé parental à temps complet		
Congé parental à temps partiel		
Congés sans solde	1	1
Hospitalisation	1	5
Maladie	7	242
Maternité	1	70
Paternité	1	25
Temps partiel thérapeutique		
Total	11	343

Nature	Nombre de jours
Maladie ordinaire ≤ 6 jours	9
Maladie ordinaire entre 7 jours et 6 mois	238
Maladie ordinaire > 6 mois	
Maternité / Paternité	95
Accident du travail / maladie professionnelle	
Congés spéciaux (sans solde / sabbatique)	1
Total	343

I- Politique en matière de remplacements des salariés absents

Le coût des remplacements s'élève à **92 716 €** (salaires bruts). Le fonctionnement en année pleine amène l'établissement à remplacer davantage. Il n'y a pas eu de recours à l'intérim cette année (Cf Annexe 9 ERRD).

• **Actions mises en place pour réduire l'absentéisme**

Depuis de nombreuses années et par divers engagements pris dans le cadre d'accords collectifs conclus avec les syndicats représentatifs puis avec le Comité Social et Economique, l'APSAH a instauré une politique de prévention de l'absentéisme au travail visant tant les causes internes à l'association (ergonomie du poste, conditions de travail, stress etc.) que les causes externes (maladie, conciliation vie professionnelle/vie personnelle etc.).

En 2021, l'association s'est engagée dans une démarche formalisée sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) qui fait l'objet d'une fiche action du CPOM 2023-2027, à partir des deux constats suivants :

- Dans le cadre du projet associatif 2019-2025, un groupe de travail composé de salariés volontaires, de la direction générale et de membres du conseil d'administration de l'APSAH a été amené à s'exprimer sur six thématiques en lien avec la qualité de vie au travail :
 - Les relations au travail et le climat social
 - Le contenu du travail
 - La santé au travail
 - Les compétences et le parcours professionnel
 - L'égalité professionnelle pour tous
 - Le management participatif et l'engagement
- Pour faire face à l'évolution des missions des établissements et à l'accueil de publics présentant de nouveaux types de handicap rendant les prises en charge de plus en plus complexes, les salariés doivent faire preuve d'adaptation et d'agilité pour développer leur compétence.

Deux axes ont, ainsi, été privilégiés : le relationnel et le contenu du travail avec trois objectifs : relations au travail et climat social, contenu et organisation du travail, management participatif et engagement.

Les objectifs opérationnels suivants ont été définis :

- Développer les compétences des professionnels leur permettant de répondre de manière adaptée aux problématiques rencontrées directement ou indirectement avec les usagers
- Développer la collaboration et les échanges entre professionnels
- Développer une vision partagée de l'accompagnement au sein des établissements, nommer un référent « autodétermination ».
- Favoriser le renforcement des cultures professionnelles
- Instaurer des bonnes pratiques de travail

Les résultats à atteindre ont été fixés :

- Obtenir un niveau de motivation, de satisfaction et d'implication optimal pour les salariés afin de garantir un accompagnement performant des usagers

- Avoir une véritable culture « d'association »

Les moyens nécessaires à mettre en œuvre ont été identifiés :

- Mise en place d'un plan d'actions puis suivi des réalisations
- Formations des professionnels sur les différents types de handicap, les prises en charge...
- Développement d'un comité éthique transversal (CET) auprès de l'ensemble des professionnels
- Facilitation de la communication entre professionnels par un système d'information performant, notamment la généralisation et le perfectionnement dans l'utilisation du dossier de l'utilisateur, ainsi que l'installation d'un système d'information ressources humaines en adéquation avec les besoins permettant une gestion optimale pour tous les salariés
- Construction de grilles d'entretiens professionnels intégrant les déroulés de carrière, les compétences, la gestion du stress, les aspirations des salariés...

Les plans d'actions se mettent en place et un suivi est fait régulièrement.

- **Méthode, politique de remplacement**

Les salariés absents sont, dans la mesure du possible, remplacés par des salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, soit à l'issue d'une procédure de recrutement engagée par la diffusion d'une offre d'emploi en interne et en externe, soit par le recrutement d'un salarié connu de l'association pour avoir déjà effectué un remplacement.

Si cette solution ne peut être retenue (absence de candidature sur un poste), il est fait appel à l'intérim.

Afin de faciliter le remplacement en interne, l'association a mis en place un référentiel des salariés à temps partiel désirant bénéficier d'un complément d'heures. Ce référentiel est consulté lorsqu'un besoin en personnel se présente, notamment en cas de nécessité de remplacement d'un salarié absent.

Sur ces dernières années, les difficultés croissantes rencontrées en matière de recrutement ont conduit à solliciter de plus en plus l'intérim.

J- Formation des personnels

Les personnels de l'EANM ont bénéficié des formations suivantes au cours de l'année 2023 :

Noms	Domaines d'activité						TOTAL HEURES
	Formation initiale SST	MAC SST	Développement du pouvoir d'agir	Mixité, affectivité, sexualité	Maître d'apprentissage	Gestion des émotions dans le management	
SOCIO – EDUCATIF							
M.H		7	17,5	17,5			42
R.B			17,5	17,5			35
M.T		7	17,5	17,5			42
J-M.P		7	17,5	17,5	42		84
C.D.D		7					7
J.H		7	17,5	17,5			42
B.L			17,5	17,5			35
S.B		7	17,5				24,5
L.C	14						14
A.C		7					7
L.L				17,5			17,5
V.M	14			17,5			31,5
DIRECTION - CADRE							
C.L.B	14		17,5	17,5		14	63
C.B				17,5			17,5
M.A				17,5			17,5
LOGISTIQUE - ADMINISTRATIF							
E.B	14						14
A.B		7					7
B.B	14						14
C.F		7					7
I.M		7					7
Total	70	70	140	157,5	42	14	528,5

Nous notons que cette année la quasi-totalité des formations est collective et intra-muros donc spécifiquement adaptées aux besoins des structures.

Le coût de ces formations s'élève à **13 440 €** et a été financé en totalité par l'OPCO Santé.

K- Dialogue social

Depuis le 1^{er} janvier 2020, un Comité Social et Economique (CSE) est mis en place. Celui-ci remplace et fusionne les 3 instances représentatives du personnel précédemment mises en place à savoir : Comité d'Entreprise (CE), Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), Délégués du Personnel (DP). Il dispose donc des attributions de ces 3 entités. En 2023, le CSE s'est réuni 7 fois.

Par ailleurs, le mandat de cette instance prenant fin, de nouvelles élections ont eu lieu en décembre 2023.

L- Organisation des fonctions supports

La réorganisation menée au sein de l'APSAH a permis de mettre en évidence les grandes missions de l'association, à savoir la réinsertion professionnelle par la formation et la réinsertion professionnelle par le travail, autour de fonctions supports.

Dans cette approche, les établissements se sont recentrés sur leur mission médico-sociale auprès des usagers et le siège social assure une mission transversale de gestion des fonctions supports, auprès des deux autres pôles.

En d'autres termes, les pôles Formation et Travail Adapté font part de leurs besoins et de leurs préoccupations et le pôle Administratif et Financier évalue la possibilité d'y répondre dans les meilleures conditions. C'est une véritable relation de complémentarité qui s'est instaurée dans la sérénité, la confiance et la fluidité.

Cette collaboration apparaît d'autant plus importante et indispensable que les évolutions constantes de la réglementation et l'accroissement de la complexité dans bien des secteurs nécessitent un savoir et une technicité de plus en plus pointus. Les ressources humaines, la paye, le système d'information, les documents financiers sont autant de domaines qui sont devenus l'affaire de spécialistes. Dans un contexte où le risque est permanent et où la responsabilité de chacun est souvent recherchée, disposer de compétences et de savoir-faire semble indispensable et représente un atout certain pour favoriser une réactivité forte. L'ensemble des fonctions supports se doit de gagner en agilité pour faire face à l'évolution des contraintes en adoptant des techniques et des méthodes qui permettent à l'association de développer sa stratégie.

Chaque personnel apporte ainsi son expertise dans le domaine qui le concerne avec cette vision globale indispensable à la réussite d'une synergie collective sur fond de coordination et de transversalité.

Les fonctions supports peuvent être déclinées principalement en termes de :

- Ressources humaines
- Paie
- Gestion budgétaire, comptable et financière
- Achats
- Système d'information
- Communication
- Qualité
- Vie associative

Les objectifs poursuivis sont multiples et visent essentiellement à :

- Une harmonisation du fonctionnement des établissements par l'adoption de procédures communes.
- Une coordination de l'ensemble des structures.
- La réalisation d'économies d'échelle par la mutualisation des services et des achats.
- La maîtrise du développement du système d'information et de sa sécurité.
- Un contrôle interne renforcé.
- Une plus grande efficacité dans la gestion et le traitement des informations par un personnel spécialisé et recentré sur son cœur de métier.
- L'identification d'un interlocuteur unique vis-à-vis de l'extérieur (autorité de contrôle et de tarification, organismes bancaires, organismes sociaux, fournisseurs...).
- La mise en œuvre du projet associatif.
- La conduite d'études diverses : subventions, CPOM, actions de coopération, appels à projet...

Le siège social intervient dans de nombreux domaines auprès des établissements, l'objectif étant d'améliorer la qualité du travail au sein des structures et de créer une coordination générale associative pour une plus grande homogénéité des fonctionnements.

Sous son aspect, à la fois modérateur et rigoureux, il est celui qui doit apporter les solutions aux problématiques éventuelles et aux besoins recensés par sa technicité et ses compétences.

Ces principaux domaines d'intervention se déclinent comme suit :

- **Les ressources humaines (RH)**

Le service ressources humaines a pour rôle d'être le garant d'une politique de gestion et d'optimisation des ressources humaines en veillant au respect de la législation en matière de droit social.

Il accompagne la direction générale dans la stratégie retenue en matière de pilotage des ressources humaines.

Ces domaines d'intervention sont multiples ce qui implique une bonne maîtrise des connaissances et un professionnalisme accentué.

La gestion administrative des relations individuelles du travail représente une part importante des tâches qui lui incombent. En effet, il s'agit de gérer le salarié de son embauche jusqu'à son départ en accomplissant toutes les formalités nécessaires.

Il a également pour mission la gestion administrative des relations collectives du travail avec le comité social et économique (CSE) et les représentants syndicaux ainsi que l'alimentation de la base de données économique et sociale (BDES).

Lui incombent également la rédaction et le suivi administratif des documents, tels que les accords collectifs, les décisions unilatérales de l'employeur, le règlement intérieur, le rapport social..., la veille en matière de droit social pour mettre en application les changements de la législation, l'élaboration des procédures relatives aux RH.

Toutes les enquêtes en matière sociale sont centralisées et font l'objet d'un même traitement.

Quant à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), elle reste une tâche essentielle qu'il convient de poursuivre.

Le suivi de la QVCT fait partie des missions du service avec un gestion en mode projet.

Cette fonction est essentielle pour assurer une fiabilisation et une sécurisation des processus en matière de RH.

- **La formation**

Promulguée le 6 septembre 2018, la *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, communément appelée loi « Avenir professionnel », dont la plupart des mesures sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019, réforme considérablement le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les mesures portant sur les différents dispositifs d'accès et d'accompagnement à la formation ont été décryptées par le service RH pour leur mise en application en interne. S'agissant d'un sujet en mouvance, la veille est renforcée et devient une affaire de spécialiste.

Ainsi, le siège est devenu le référent en matière de compte personnel de formation (CPF) auprès de tous les salariés pour la création, l'accès, les formations, la mobilisation, l'alimentation... ainsi que pour les autres dispositifs.

Il a dans ses attributions l'organisation et le suivi du plan de développement des compétences de l'ensemble des structures.

Cela va de la réalisation du document déposé auprès de l'opérateur de compétences, l'OPCO Santé, à partir des éléments transmis par les établissements, à la gestion financière en passant par l'élaboration du calendrier et le suivi de l'enchaînement des tâches.

Le calendrier, notamment les délais pour la présentation au CSE et les tableaux préparatoires sont établis par le service RH.

Le suivi du plan, tant d'un point de vue de la réalisation des formations que d'un point de vue financier, est également centralisé.

Cette centralisation permet une réelle optimisation du plan de développement des compétences car elle permet d'agir à la fois sur le nombre de formations réalisées et sur la prise en charge par l'OPCO. Un point est régulièrement fait, de manière à anticiper les désistements de formation et les remplacer par d'autres.

Le siège procède au montage des dossiers de prise en charge et de remboursement et en assure le suivi. Sur ce sujet complexe de la formation, le siège est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO en externe et des salariés en interne.

- **Le juridique**

La gestion des aspects juridiques en matière de droit social, droit des associations ou autre relève de la compétence du siège : élaboration des courriers, relations avec les cabinets de conseils, suivi administratif des sanctions disciplinaires, rédaction des statuts...

A ce titre, il se doit d'effectuer une veille juridique et de tenir informés les établissements de la législation en vigueur.

- **La paie**

La paie de tous les salariés est réalisée au niveau du siège, ce qui représente environ cent-soixante-dix bulletins en moyenne par mois. Les bulletins des usagers de la gestion commerciale de l'ESAT sont élaborés dans l'établissement.

L'évolution permanente de la législation et des dispositifs politiques complexifie la réalisation de la paie qui requiert des connaissances très pointues. La veille juridique est indispensable pour rester performant. La

relation entre le service RH et le service paie est primordiale pour assurer un traitement efficace d'un point de vue juridique et technique.

Le métier a fortement évolué et nécessite la gestion d'une complexité croissante. L'automatisation de certaines tâches, par la mise en place de la DSN (déclaration sociale nominative) notamment, a eu pour conséquence de modifier les tâches du service paie. Aujourd'hui, il s'agit moins de faire que de paramétrer, contrôler et analyser, ce qui implique de connaître les objectifs, les contraintes et les règles à respecter. Là encore, c'est devenu une affaire de spécialistes.

Des tableaux de bord ont été mis en place entre le siège et les établissements pour la transmission des éléments variables de la paie (primes, avantages en nature, repas, congés...) ainsi que des procédures pour donner un cadre rigoureux.

- **La comptabilité**

Le siège est garant de la régularité et de la sincérité des comptes et que ceux-ci donnent une image fidèle du résultat des opérations effectuées et du patrimoine de l'association.

La comptabilité de toutes les structures composant l'association est centralisée au niveau du siège, de l'enregistrement quotidien à l'établissement des comptes annuels.

Concernant la gestion commerciale de l'ESAT, la comptabilité est tenue dans l'établissement du fait des impératifs liés à la facturation, aux livraisons et d'une manière générale à l'activité. En revanche, les états de fin d'année sont assurés par le siège.

Ce sont donc huit dossiers comptables qui sont traités au quotidien (saisie, règlement, pointage, lettrage...), dix dossiers qui font l'objet d'un arrêté annuel (bilan et compte de résultat) et un dossier de consolidation des comptes annuels qui est réalisé (bilan, compte de résultat, annexe).

Les budgets prévisionnels et les comptes administratifs ainsi que les états prévisionnels des recettes et des dépenses (EPRD) et les états réalisés des recettes et des dépenses (ERRD) sont établis par le siège en concertation avec les directrices des pôles Formation et Travail Adapté, au regard des besoins de leurs structures. Il en est de même pour tous les rapports financiers et rapports budgétaires.

Dans tout dossier, appel à projet, recrutement, réorganisation d'un service, investissement, etc., le chiffrage est systématiquement effectué par le siège hormis en ce qui concerne les contrats de la gestion commerciale de l'ESAT.

- **Le contrôle de gestion**

Le siège exerce un contrôle permanent sur la gestion des établissements en effectuant des suivis budgétaires mensuels. Il est le garant de la bonne exécution des budgets dans la limite des enveloppes attribuées par les financeurs.

Les contrôles sont également réalisés sous forme de sondage sur site : contrôle de caisse, contrôle de l'inventaire des immobilisations, ...

Des tableaux de bord ont été créés notamment concernant les consommations sur certains postes, telles que les matières énergétiques ou l'utilisation des copieurs par exemple, pour effectuer une analyse et un comparatif sur deux voire trois années, afin de détecter d'éventuels dysfonctionnements et d'y remédier rapidement.

L'objectif est de donner une visibilité sur l'exécution budgétaire afin de faciliter les prises de décision stratégique par la dirigeance et la gouvernance. Il s'agit d'être efficient en obtenant des résultats par une optimisation des moyens employés.

- **Les investissements**

Le siège a en charge la réalisation des plans pluriannuels d'investissements (PPI) de toutes les structures. Les besoins sont recensés dans les établissements suivant une ligne directrice donnée par le siège et l'analyse de la faisabilité est menée conjointement.

Le siège intervient également dans les grands projets d'investissement en réalisant les plans de financement.

C'est à lui d'évaluer la capacité de réalisation en fonction des éléments financiers qu'il a analysés et de fixer les limites en collaboration avec l'administrateur trésorier.

- **La finance**

La gestion financière de l'association relève exclusivement du siège qui en est le garant.

S'agissant de la trésorerie, celle-ci est centralisée ce qui signifie qu'aucun établissement n'a directement accès à un compte bancaire. Tous les paiements sont exécutés par le siège et les établissements ne disposent d'aucune prérogative en la matière.

La sécurité est renforcée par cette séparation des tâches puisque le demandeur (l'établissement) n'est pas le payeur (siège). Au niveau du payeur, la demande est effectuée par les comptables alors que la validation est assurée par la directrice administrative et financière.

Les éventuels placements sont également du ressort de cette dernière et font l'objet d'une concertation obligatoire avec l'administrateur trésorier. Les supports de placement choisis sont systématiquement à capital garanti et mobilisables sur du court terme.

Le siège demeure l'interlocuteur unique des partenaires bancaires tant pour la gestion courante, que pour la gestion des éventuels placements ou pour les demandes de financement.

Les tableaux de l'EPRD et de l'ERRD intègrent désormais des notions financières jusqu'alors méconnues et peu, voire pas, utilisées dans le secteur médico-social, tels que la capacité d'autofinancement ou les ratios financiers. Cette évolution accentue la nécessité d'avoir des personnels ayant la compétence pour gérer ces analyses.

- **Les achats**

L'objectif poursuivi est une gestion plus rationnelle des achats en harmonisant les pratiques des établissements en matière de fournisseurs, produits, voire méthodes de travail.

Cela sous-entend la reconnaissance d'une mutualisation qui ne peut être efficace qu'après un diagnostic de l'existant, des réunions d'échange et de concertation sur la conduite à tenir et les objectifs à atteindre. Tous les établissements sont concernés et le siège apparaît comme l'élément conducteur et fédérateur.

Le contexte économique actuel est propice aux mutualisations qui ont pour finalité, outre l'harmonisation des pratiques, des économies d'échelle.

Le siège a adopté cette démarche et inscrit son développement dans une démarche RSE, responsable et de qualité. Cette conception mêle performances économiques et respect des valeurs sociales et environnementales. Ces critères sont intégrés dans tous les cahiers des charges qui sont émis. Il s'agit de mener une politique d'achat intelligent avec des processus opérationnels répondant aux critères définis.

- **L'informatique**

Face à la complexité des technologies et à leur vitesse d'évolution, posséder un service informatique structuré, compétent et à la pointe de l'information est indispensable et incontournable.

L'organisation étant très dépendante du système informatique, une attention particulière doit être portée en matière de sécurité en envisageant les risques inhérents aux matériels utilisés, aux informations stockées et à leur manipulation.

La fonction est un tout qui ne peut s'analyser site par site ou établissement par établissement mais bien dans sa globalité. La mise en place et le suivi de l'architecture système, l'administration du réseau, la sécurité, la maintenance, le site internet, nécessitent une transversalité et des compétences bien spécifiques.

Il appartient au siège de pouvoir répondre aux attentes des utilisateurs en assurant une continuité de service mais en édictant des règles strictes permettant de répondre aux normes de confidentialité sans mettre en péril le système.

L'informatique est un vaste domaine qui regroupe de nombreuses spécialisations qu'il est difficile de couvrir en intégralité. C'est pourquoi, certaines tâches sont externalisées, comme la gestion du réseau qui a été confiée à un opérateur, et font l'objet d'un contrat de service.

- **Le système d'information (SI)**

Le système d'information est un élément fondamental dans la structure car il permet de collecter, stocker, traiter et diffuser toutes les informations qui permettent à l'association d'être efficace et de se développer. Un de ses rôles essentiels est de maîtriser l'entropie, c'est-à-dire la tendance au désordre, dans le déroulement du processus de croissance de l'organisation.

La relation étroite qui existe entre système d'information et système informatique n'est pas une relation d'identité mais une relation de type offre et demande puisque le SI s'appuie sur l'informatique qui lui met à disposition les outils.

Ainsi, il appartient au siège d'établir le schéma directeur du système d'information qui doit, en fonction des principales orientations de l'association, permettre le développement des usages du SI et des technologies numériques associées. Il s'agit de définir les axes d'évolution du SI en cohérence avec la stratégie déterminée par la direction générale et le président, de définir des priorités et de planifier les réalisations.

L'objectif est de parvenir à un alignement stratégique du SI avec la stratégie de l'association.

L'amélioration de la communication interne et externe est un des axes du projet associatif, fruit des échanges entre les différents protagonistes ayant participé (salariés, administrateurs, adhérents et usagers).

Le plan de communication est élaboré au niveau du siège et fait l'objet d'un suivi, en collaboration avec la commission communication, composée d'administrateurs, de la direction générale et de salariés, qui donne les orientations. Il comporte notamment les moyens de communications à développer (réseaux sociaux,

site internet, journal, plaquette, livrets d'accueil...), les cibles pour une meilleure visibilité, accessibilité et transparence.

Le siège assure ainsi le lien entre administrateurs, salariés, usagers, favorisant l'unité de ses composants et le lien avec les partenaires extérieurs.

- **La conduite d'études diverses**

A l'heure des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), des actions de coopération, des appels à projet et à candidature, le siège assure un rôle de coordination dans leur mise en œuvre (synthèse, rédaction, suivi).

De même, les demandes de subvention font partie de ses attributions : montage des dossiers, justificatifs financiers, règles d'utilisation des fonds...

- **La vie associative**

Le siège assure tout ce qui a trait à l'administration de l'association : convocations du conseil d'administration, de l'assemblée générale, rédaction des procès-verbaux, élections, rédaction du projet associatif, ...

- **Les mutualisations**

Le CPOM tripartite entre l'ARS Nouvelle Aquitaine, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne et l'APSAH est en cours de négociation et doit porter sur la période 2023-2027. Il intègre 11 fiches actions réparties selon 4 axes :

- Virage inclusif, restructuration et transformation de l'offre médico-sociale
- Approche populationnelle
- Réponse accompagnée pour tous
- Maintien d'une gestion performante et d'un management de qualité

Avec le regroupement des fonctions supports au niveau du siège (ressources humaines, comptabilité, finances, gestion, achats, système d'information, communication), la mutualisation et l'harmonisation sont effectives dans des domaines variés.

Le CPOM 2023-2027 comporte un certain nombre de fiches actions transversales qui conduisent à développer les mutualisations.

On peut en citer trois :

- La fiche action 9 visant à créer une offre de restauration intégrée
- La fiche action 10 ayant pour objet de développer une politique globale des achats selon les principes de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- La fiche action 11 relative à la QVCT

S'agissant de la politique globale des achats, elle a commencé dès 2013 en identifiant les postes de dépenses communs aux établissements les plus significatifs par leur montant, notamment les flux énergétiques. En 2017, l'APSAH a fait le choix d'adhérer à la centrale de référencement UNADERE. Outre des gains financiers non négligeables, cette collaboration a permis un enrichissement sur le plan technique par les échanges et les conseils apportés.

En 2020 et 2021, avec la crise sanitaire, la mutualisation a joué pleinement son rôle notamment pour l'achat des masques, produits d'entretien et autres matériels nécessaires.

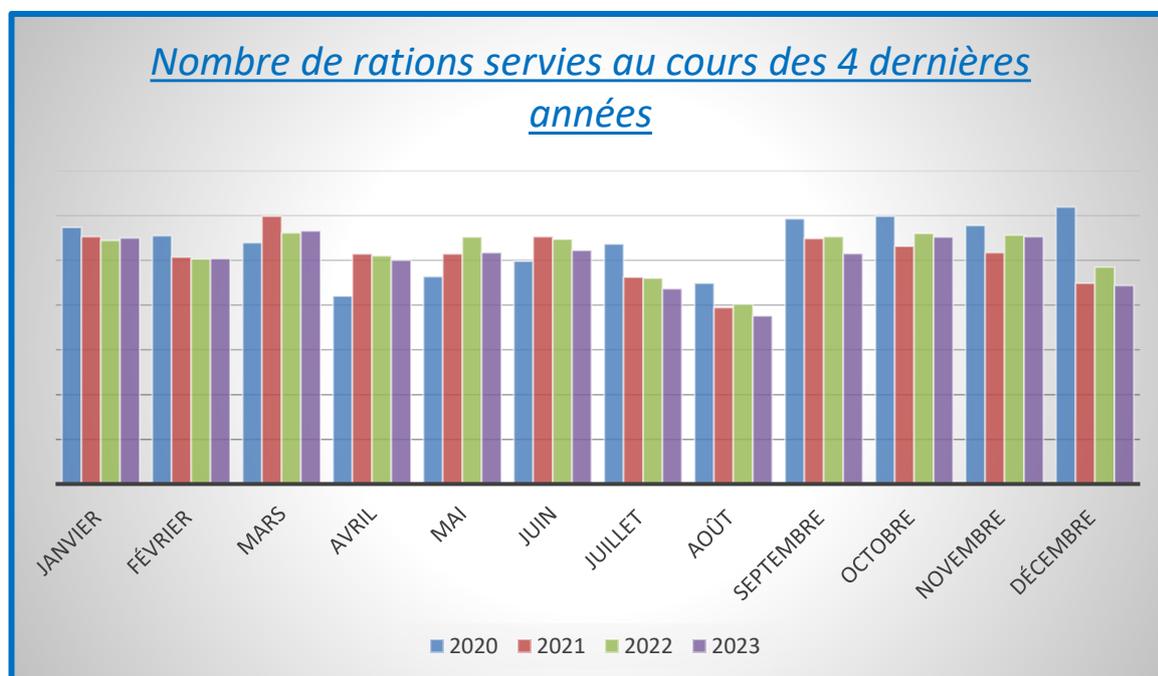
D'autres enjeux se dessinent depuis 2022 avec des réglementations qui évoluent (loi Egalim et décret tertiaire) et une explosion des coûts qui rend difficile la maîtrise budgétaire.

1-4 Les repas servis au sein de l'EANM

Pour mémoire, dans le cadre de la contractualisation du CPOM 2017-2020, la restauration de l'EANM a été externalisée à partir du 2 janvier 2019 à la société Restalliance. Cependant, cette externalisation, si elle permet de gagner du temps et une simplification de la gestion des ressources humaines, elle nécessite de suivre de près la qualité des menus ainsi que les quantités servies. Il a été nécessaire de rappeler, à plusieurs reprises, les termes du contrat et nous nous devons de rester vigilants.

Il a été servi, au cours de l'année 2023, **30 183** rations contre **31 178** en 2022. Nous constatons une baisse du nombre de rations servies en lien avec une qualité de prestation non satisfaisante, conduisant à la chute du nombre de demi-pensionnaires de l'ESAT. La restauration collective est un sujet permanent des Conseils de la Vie Sociale tant au niveau de l'ESAT que de l'EANM. Nous sommes loin d'avoir retrouvé le nombre de repas servis avant l'externalisation malgré la hausse de 2022.

ANNEE	Nombre de rations servies
2020	32 126
2021	30 728
2022	31 178
2023	30 183



Le montant de la facturation payée à Restalliance au 31 décembre 2023 s'élève à **228 221,86 €** contre **214 910,66 €** en 2022.

1-5 Les moyens matériels

Les investissements 2023 s'élèvent à **27 540,43 €** et se décomposent de la façon suivante :

- ✿ Portes coupe-feu réfectoire : **1 410,43 €**
- ✿ Baby-foot : **1 455,00 €**
- ✿ Mobilier des chambres : **24 675,00 €**

2- L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS DE L'EANM ET LE PROJET D'ETABLISSEMENT

2-1 Les généralités sur l'accompagnement au sein de l'EANM

La mission générale du service éducatif consiste à aider au développement des Résidents par l'écoute, le soutien et l'accompagnement. La mise en place d'actions éducatives permet le maintien et/ou l'acquisition d'une autonomie de la personne accueillie.

Les objectifs et moyens généraux sont :

- ✿ Assurer l'accompagnement des personnes accueillies par une individualisation de l'accompagnement.
- ✿ Aider chaque Résident à maintenir ou à acquérir une autonomie plus importante sur des activités quotidiennes.
- ✿ Permettre à chaque Résident de participer aux activités qui l'intéressent en restant sur le principe du volontariat tout en essayant de rendre les activités mises en place attractives et accessibles à tous.

Les objectifs envers les Résidents

- **L'apprentissage** : le service éducatif propose aux personnes accueillies l'apprentissage de la citoyenneté, de la vie en collectivité mais aussi l'accompagnement à la pratique de nouvelles activités éducatives ou de loisirs
- **L'autonomie** : chaque personnel éducatif a pour objectif d'amener les Résidents à conserver ou à améliorer leur autonomie :
 - ⇒ En agissant au niveau des activités de la vie quotidienne
 - ⇒ En leur apportant des méthodes qui permettent d'évoluer par ses propres moyens
 - ⇒ En travaillant avec eux leur projet d'accompagnement individualisé et leurs objectifs
- **La responsabilisation** : le service éducatif va responsabiliser les personnes accueillies :
 - ⇒ En les sensibilisant au respect des règles internes (ponctualité, rigueur, sécurité, hygiène)
 - ⇒ En les encourageant à aller travailler
 - ⇒ En leur indiquant comment ne pas se mettre en danger
 - ⇒ En s'impliquant dans différentes démarches les concernant
 - ⇒ En leur offrant la possibilité d'exprimer leurs opinions
- **La socialisation** : le service éducatif va aider à la socialisation des Résidents :
 - ⇒ En leur proposant des activités de groupe

- ⇒ En leur laissant la liberté de leurs allées et venues dans la limite de leur protection et de leur sécurité
- ⇒ En leur laissant la possibilité d'accueillir des personnes extérieures à l'établissement à condition que la personne soit prévenue.
- **Le bien-être** : par les prestations hôtelières, les activités de loisirs et les actions éducatives qui leur sont proposées, les personnes accueillies vont trouver un équilibre et un bien-être.

Les objectifs envers les familles et les représentants légaux

- ✓ Transmettre certaines informations dans l'intérêt du suivi du majeur
- ✓ Faire en sorte que chaque majeur accueilli ait une protection adaptée
- ✓ Être une aide aux aidants

2-2 Les spécificités de l'accompagnement de l'EANM pour les personnes retraitées d'ESAT

Outre le déroulement de la vie quotidienne dont bénéficient ces usagers, un pôle animation géré par 2 moniteurs éducateurs a été créé. Les activités quotidiennes sont planifiées et le rythme de chacun pris en compte. Elles se déroulent avec les usagers de l'Accueil de Jour. Les activités mises en œuvre sont considérées comme un support valorisant pour atteindre plusieurs objectifs :

- ✓ Garder un dynamisme quotidien,
- ✓ Maintenir les acquis intellectuels, mémoriels, gestuels
- ✓ Développer des compétences repérées ou non,
- ✓ Développer des échanges sociaux au-delà du lieu de vie,
- ✓ Maintenir des repères spatio-temporels,
- ✓ Maintenir l'autonomie,
- ✓ Conserver du lien social, la création de temps d'échange et de parole,
- ✓ Découvrir des activités nouvelles ou peu expérimentées.

Ces activités permettent également à des usagers proches de la retraite de découvrir le dispositif et ainsi de préparer la « vie après la retraite », dans le cadre de l'Accueil de Jour.

Les activités ont donc une dimension éducative et occupationnelle. En effet, la participation à ces activités est basée sur du volontariat et sur une inscription au préalable, ce qui permet aux usagers de se responsabiliser et de choisir de s'impliquer.

L'EANM dispose de divers équipements destinés à la relaxation, au bien-être, et aux loisirs culturels et sportifs des usagers :

- Salle de balnéothérapie et d'esthétique,
- Salle de sport,
- Salle TV, musique et informatique,
- Home-cinéma, vidéothèque, Wii, jeux de société,
- Billard, baby-foot, ping-pong.

Les usagers retraités en Internat et ceux travaillant à temps partiel bénéficient également des activités quotidiennes proposées en partenariat avec l'Accueil de Jour, parmi lesquelles :

- Activités culturelles ou à thèmes (sorties musée, expositions, cinéma, ...)
- Activités en lien avec la nature,
- Activités sportives (relaxation, gym douce, bowling, pétanque, ...),

- Activités artistiques,
- Activités ludiques (billard, baby-foot, ping-pong),
- Activités culinaires,
- Activités « estime de soi » (balnéothérapie et esthétique).

Les objectifs généraux des activités mises en place sont de :

- ✿ Permettre un bien être en étant attentif à la notion de plaisir
- ✿ Maintenir et développer l'autonomie ainsi que les acquis
- ✿ Répondre à des demandes et à des besoins
- ✿ Permettre la socialisation et la conservation du lien social
- ✿ Permettre la notion du vivre ensemble dans le respect des droits et devoirs de chacun

2-3 Les activités éducatives et occupationnelles de l'EANM pour l'ensemble des usagers accompagnés

2-3-1 Les principes établis

Les activités réfléchies par l'équipe socio-éducative ont lieu en journée à raison de **2 à 4 activités** en moyenne par jour en semaine sur des plages horaires comprises entre 9h00 et 18h00 ainsi que sur les week-ends.

Les plannings sont élaborés et affichés 15 jours à l'avance pour permettre aux usagers de s'inscrire. Chaque dimanche vers 17h00, une explication de ces plannings est faite par l'un des moniteurs éducateurs en charge des animations.

Les Résidants travaillant à temps partiel peuvent, dans la mesure où il y a des places disponibles, participer aux activités. Pour les usagers ayant une activité professionnelle, celles-ci ont lieu en fin d'après-midi, le vendredi après-midi et les week-ends. Là encore, un planning est établi à la quinzaine pour les inscriptions. Les usagers retraités peuvent également s'inscrire sur ces activités.

Ainsi depuis l'ouverture du Foyer de Vie et de l'Accueil de Jour, les activités éducatives et occupationnelles ont totalement été repensées et peuvent être faites en commun avec les usagers de 2 structures. L'idée est de permettre le plus possible l'échange intergénérationnel, la mixité des populations et d'accroître de façon significative les possibilités d'activités. Cela est d'autant plus renforcé avec le passage en EANM.

Les taux de participation sont d'ailleurs nettement plus importants que par le passé pour les usagers travaillant.

Globalement, les activités mises en place permettent à chacun de s'épanouir, d'acquérir toujours plus d'autonomie ou tout simplement de partager des moments de plaisir et d'échanges.

Ces activités reposent toujours sur la base du volontariat, elles peuvent être également à l'initiative des Résidants et font partie de leur projet individuel.

2-3-2 Les activités

Les différentes activités proposées et mises en place sont les suivantes :

Mosaïque :

Réflexion sur un projet mosaïque : réalisation d'un plateau, de cadres photos. Les usagers participent à la réalisation des courses pour acheter le matériel nécessaire, aux motifs souhaités, au quadrillage et au choix

des couleurs. L'atelier se déroule une semaine sur deux, chaque usager participe à toutes les étapes (collage des tesselles, application du joint).



Pâte à sel :

C'est un atelier qui est ouvert à tous et dans une limite de 6 personnes. La pâte à sel est réalisée par les usagers ainsi que les créations. Celles-ci sont en lien avec un thème donné (exemple : pâte à sel d'automne).

Land'art :

C'est un atelier qui est réalisé en fonction des conditions météo, et de ce qui peut être trouvé dans la nature. Chaque participant ramasse un élément trouvé dans l'environnement, une fois les éléments ramassés, ils sont utilisés pour faire un dessin choisi collectivement ou répondant à un thème donné.

Médiation animale :

Les résidents du foyer de vie et de l'accueil de jour de l'EANM participent à un atelier médiation animale. Ils ont pu faire la connaissance de Paco, un berger australien et Tweenie, un bichon havanais. Lors de ce premier contact, les résidents ont pu observer et commenter les différences entre les deux chiens et les caresser. Ils se sont ensuite prêtés, avec la comportementaliste canine présente, à l'exercice visant à faire obéir les chiens à leurs demandes, avec récompenses à la clé. Cette activité de médiation animale a lieu chaque mois. Elle comporte de multiples objectifs parmi lesquels : stimulation sensorielle et psychomotrice, estime de soi, développement de la communication, ajustement et régulation du comportement.



Poterie :

Cet atelier est pensé avant tout comme un lieu d'échange et de convivialité. Les projets de création sont mis en place en tenant compte des handicaps des participants. Trois axes sont privilégiés : une découverte sensorielle qui permet de rencontrer l'argile, l'apprentissage des techniques de base et la valorisation par la création de petites œuvres individuelles.



Ateliers créatifs (coloriage, constructions, peinture, créations) :

Les ateliers créatifs sont mis en place pour créer une œuvre ou un objet. Ils sont étalés sur plusieurs séances et permettent à chacun de participer à toutes les étapes de la réalisation.



Jeux de société (puzzles, jeux individuels ou d'équipe) :

Les jeux de société sont laissés en libre accès aux usagers. Le jeu est choisi en fonction de l'envie et du temps de jeu.

Terra Aventura :

Ce sont des promenades ou randonnées choisies en fonction de l'accessibilité du terrain, permettant d'allier une sortie avec une découverte culturelle sous forme de jeux et d'énigmes amenant à une cache. Cette année, une sortie a été effectuée à Mortemart.



Découverte du monde :

Reportages : documentaires et reportages sont proposés aux résidents en lien avec l'activité cuisine. Deux fois par mois, des plats typiques sont cuisinés. La vidéo est un support de découverte aussi bien culturel que culinaire du pays concerné.

Les expositions et visites culturelles : sont mises en place pour répondre aux besoins de découverte, d'apprentissage et de socialisation des usagers. Les sorties sont proposées en fonction des calendriers culturels et en respectant les saisons. Cette année, des groupes d'usagers ont ainsi participé aux visites des châteaux de Chambord et des Milandes, du Gouffre de Padirac et du Jardin d'eau à Carsac. Ils ont également pu se rendre à la Cité de l'Espace à Toulouse. Certains ont également assisté aux festivals folkloriques hauts en couleurs de Confolens et de Flavignac ou se sont rendus au Futuroscope de Poitiers.



Atelier cuisine :

Les ateliers ont lieu les vendredis midi, avec la confection d'un repas choisi ou non avec les usagers, avec des thématiques ou non. La participation est ouverte à tous, dans la limite de 6 personnes. Les usagers participent à l'élaboration du menu, aux courses et à la réalisation de chaque plat.



Film :

Visionnage d'un film choisi en groupe à la BFM de Limoges Centre.

Jeux de bar (baby-foot, billard, bowling) :

Mise en place de tournois pour les usagers qui y jouent régulièrement.

Ateliers de bien être (Balnéo, soins esthétiques, coiffure) :

Des soins du visage, des cheveux, manucure, maquillage, balnéothérapie avec un bain, des jets d'eau et de la musique sont mis en place. Ce sont des temps où les usagers peuvent se détendre et prendre soin d'eux dans le respect de leur intimité. Ces ateliers sont mis en place à la demande et de manière régulière.

Jardinage :

Dans cet atelier, il est proposé des activités de jardinage dans un espace adapté.

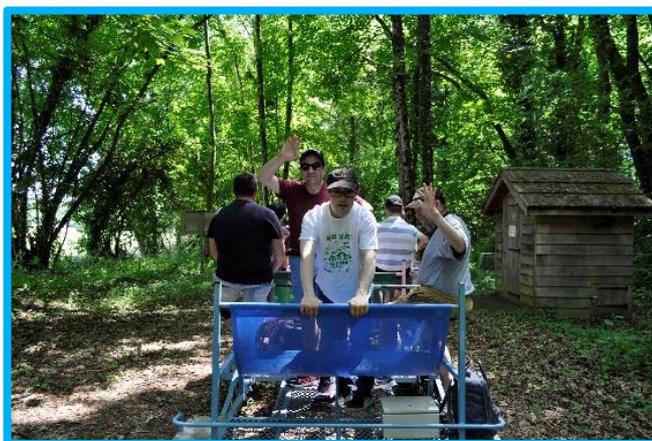
Les objectifs de cette activité sont :

- Favoriser la détente en lien avec la nature
- Stimuler les sens
- Entretien la dextérité ...



Sorties / promenades :

Des sorties et promenades diverses sont régulièrement proposées. En plus d'avoir un caractère divertissant, elles offrent aux usagers la possibilité de faire de nouvelles découvertes. En favorisant le décloisonnement, elles créent des opportunités de rencontres avec des personnes extérieures.



Quiz musical :

L'atelier quizz musical permet d'amener une ouverture culturelle par le biais de la musique. Il est également recherché une stimulation des souvenirs par le biais d'écoute des morceaux de musique connus. Les morceaux de musique proposés sont essentiellement français ou francophones.

Sport adapté :

L'EANM a un partenariat avec la Ligue Sport Adapté de Nouvelle Aquitaine. Les usagers ont pu participer à différents événements ludiques organisés. Les activités proposées sont basket adapté, olympiades, randonnées inclusives, para tennis...



Activité piscine :

Outre le plaisir, les objectifs de cette activité sont : découvrir et développer sa motricité dans un environnement inhabituel, développer sa socialisation et permettre l'apprentissage des règles de sécurité, prendre conscience de ses propres limites et essayer de les dépasser, apprendre le respect mutuel dans un cadre posé. Les séances ont lieu dans le bassin ludique de l'Aquapolis.

Activité danse :

Depuis 2019, un projet danse est mis en place avec la ligue de l'enseignement Nouvelle Aquitaine et ce projet s'est poursuivi en 2023. Après avoir assidûment suivi les séances de répétition avec une professeure de danse du Conservatoire de Limoges, huit usagers de l'EANM ont participé au spectacle de déambulation/danse « En corps des palettes » dans les Jardins de l'Evêché de Limoges le 13 mai 2023.



La Ludothèque :

La ludothèque « la Cité des Jeux » est une association à caractère social et culturel. C'est un lieu de prêt de jeux et de jouets, de jeu sur place et d'animation par le jeu. Elle propose sa collaboration à d'autres associations dans le cadre de ses activités. Une convention a été signée entre l'EANM de l'APSAH et la ludothèque pour accueillir une fois par mois un groupe de 6 usagers.



Atelier Pass Numérique :

Dans le cadre du Plan Inclusion Numérique mis en place par le Conseil Départemental de la Haute-Vienne, des usagers de l'EANM ont bénéficié de l'intervention de consultants en informatique de Ntech Conseil portant sur le Pass Numérique. Au cours des quatre ateliers d'initiation ou de perfectionnement au numérique proposés, les dangers des réseaux sociaux et d'internet ont été abordés. Dans un premier temps, cela a pris la forme de discussions, de témoignages, de mises en scène par groupes de huit usagers. Dans un deuxième temps, les deux groupes ont travaillé conjointement à l'élaboration d'une charte

comportant dix règles d'or. L'affichage de cette charte dans la salle informatique de l'établissement témoigne de la réflexion portée sur ce sujet par les usagers. Lors de la dernière séance, les participants se sont retrouvés pour un moment convivial autour d'un goûter.



Théâtre de l'Union :

L'ÉANM de l'APSAH a pris l'attache du Théâtre de l'Union afin de faire découvrir différents spectacles aux usagers. Ce partenariat a permis à 5 usagers d'aller assister à 3 pièces de théâtre et également de faire une visite guidée du théâtre afin de découvrir les coulisses des lieux (loges, costumes...).



La « Pause-Café » :

Une fois par mois, le mercredi après-midi, un « café échange » a lieu entre les usagers et les deux moniteurs-éducateurs réalisant les activités quotidiennes. C'est un moment convivial d'échange et de discussion mis en place autour d'un café. Il permet aux usagers de donner leur avis sur les activités ayant eu lieu sur le mois et de proposer des activités qu'ils aimeraient voir mises en place. Un tour de table est réalisé pour que chacun ait la parole. Les professionnels profitent de ce moment pour proposer aux usagers de nouveaux projets d'activités et recueillir leur opinion afin de mettre en place des activités au plus proche de leurs attentes et besoins. Un point sur les comportements individuels et en groupe est réalisé et les règles à respecter sont rappelées si besoin. A l'issue de cette pause-café, un compte-rendu est rédigé et diffusé aux professionnels du service éducatif, lors de la réunion du jeudi matin suivant, pour qu'ils prennent connaissance des envies des usagers.

Le Temps d'Accueil :

Un temps d'accueil quotidien du lundi au vendredi pour les usagers de l'Accueil de Jour avait été testé en 2021, pour débiter la journée. Le retour des usagers étant positif, nous avons validé en équipe le principe systématique de ce temps d'accueil qui autour d'un café, permet pendant une demi-heure de connaître l'état d'esprit de chacun, les activités envisagées et la lecture du journal. Ce moment de convivialité est aussi un moyen de tisser du lien social entre les usagers.

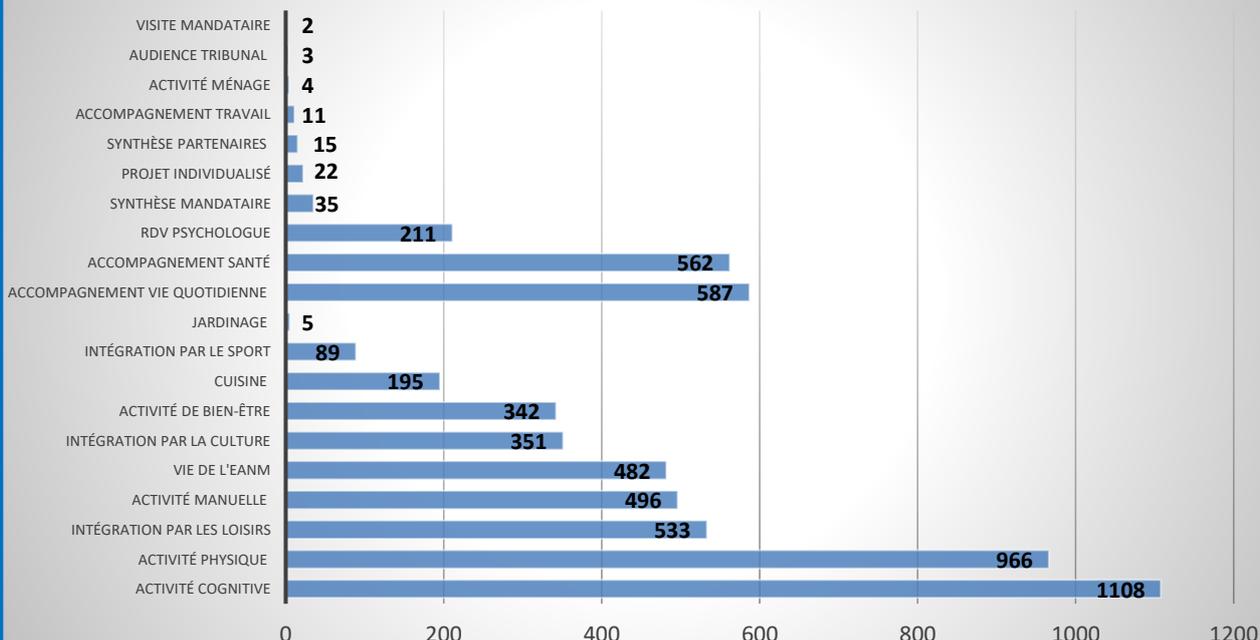
2-3-3 La participation des usagers aux accompagnements individuels et aux activités éducatives et occupationnelles proposées

A- La participation des usagers

L'ensemble des usagers de l'EANM bénéficie d'accompagnements individuels et d'activités collectives.

Nombre d'accompagnements individuels avec usagers sur la période	Total	Nombre d'activités collectives avec usagers sur la période	Total
EANM- Accompagnement lié à la vie quotidienne	587	EANM- Activité cognitive	1 108
EANM- Accompagnement lié à la santé	562	EANM- Activité physique	966
EANM- RDV psychologue interne	211	EANM- Intégration par les loisirs	533
EANM- Synthèse tuteur/curateur	35	EANM- Activité manuelle	496
EANM- Projet individualisé	22	EANM- Vie de l'EANM	482
EANM- Synthèse partenaires	15	EANM- Intégration par la culture	351
EANM - Accompagnement par le travail	11	EANM- Activité de bien-être	342
EANM- Activité Ménage	4	EANM- Cuisine	195
EANM- Audience tribunal	3	EANM- Intégration par le sport	89
EANM- Visite tuteur/curateur	2	EANM- Jardinage	5
Total	1 452	Total	4 567
Total général			6 019

Répartition des accompagnements en 2023



2-4 Les vacances des Résidents de l'EANM

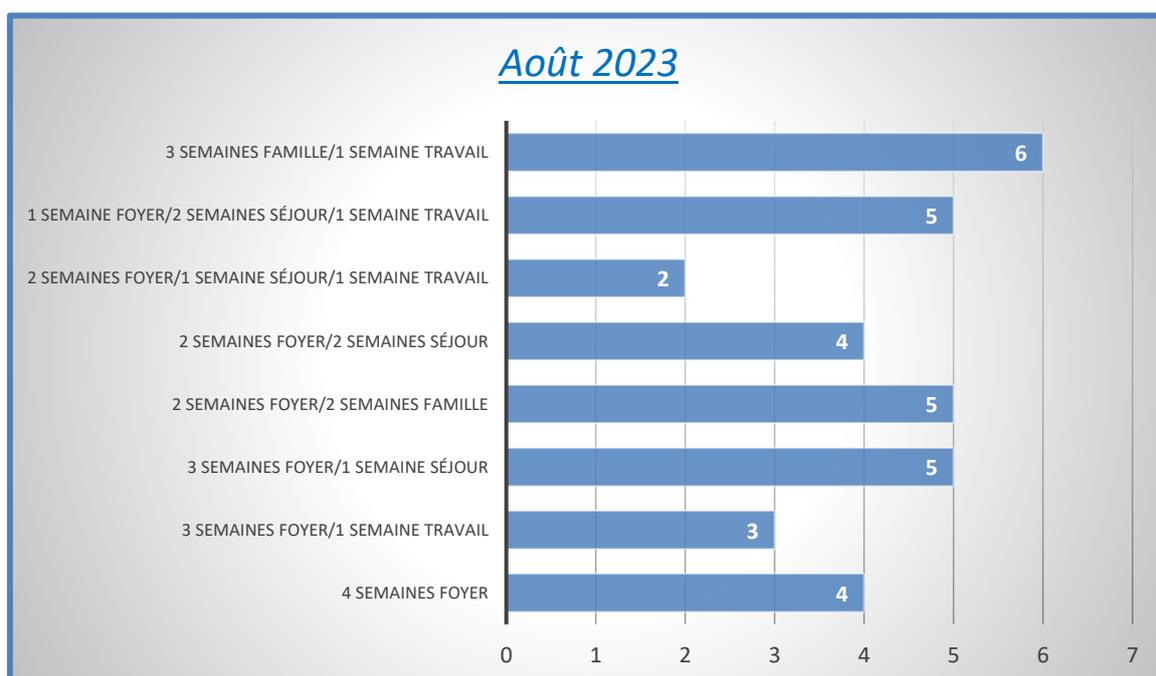
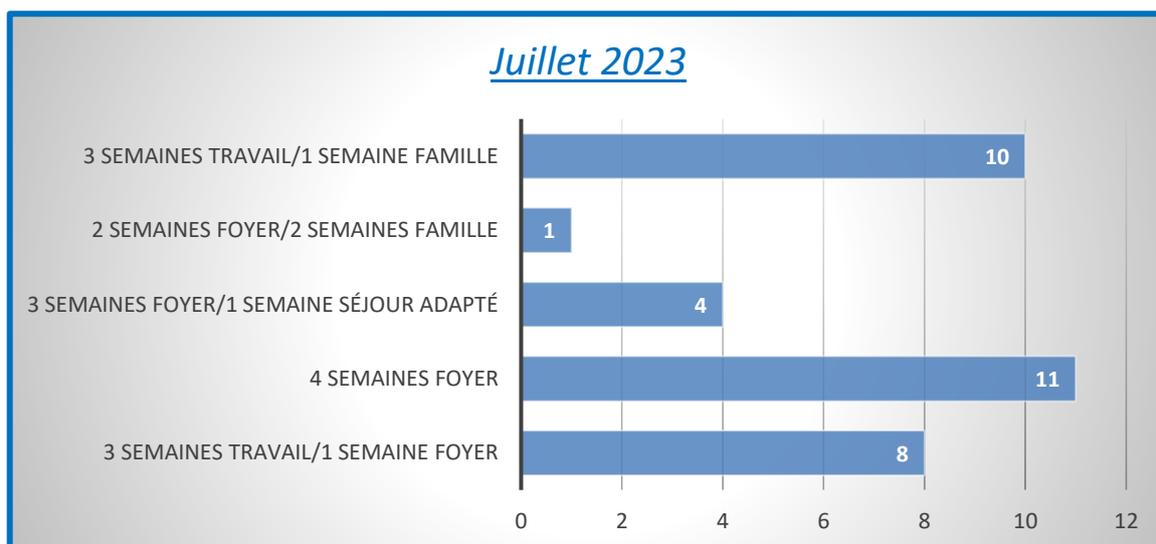
Pour mémoire, le Foyer d'Hébergement fermait pendant 4 semaines au mois d'Août et pendant une semaine autour de Noël et du 1^{er} Janvier. Nous organisons, sur ces périodes, des séjours adaptés pour les Résidents souhaitant y participer. La durée des séjours ainsi que les lieux ont été choisis par les Usagers eux-mêmes. Certains ne souhaitaient pas partir et allaient dans leur famille si cela était possible.

Depuis le 2 janvier 2019 et conformément au CPOM 2017-2020, l'EANM reste ouvert toute l'année. Ainsi, les usagers ont le choix de partir plus ou moins longtemps ou pour ceux qui le souhaitent, de ne plus partir en vacances en dehors de l'EANM.

A noter, que pour beaucoup, la fermeture de 4 semaines était pesante puisque trop longue. Il leur est également possible de choisir à présent leur période de départ qui leur était imposée par le passé (mois d'Août).

Ainsi, nous avons certains départs au mois de juillet. Cela répond également aux problématiques des usagers, travaillant dans un autre ESAT que celui de l'APSAH et qui n'ont pas de période de fermeture mais des congés annuels à prendre, à hauteur de 3 semaines.

En 2023, les résidents ont pu bénéficier de séjours de vacances.





2-5 Les transferts organisés au cours de l'année 2023

Trois transferts ont été organisés au cours de l'année 2023 :

- *Journée au Mont Dore le 9 mars 2023*

Six résidents de l'EANM et deux professionnels du service éducatif sont partis à la découverte d'activités hivernales au Mont Dore. Les activités principales ont été la visite d'une fromagerie, un repas dans un restaurant et une promenade à l'arrivée du téléphérique pour un coût de **260 euros** pour l'APSAH. Chaque usager a participé à hauteur de 30 % des dépenses ce qui représente **12 euros** par usager.



- *Gîte Périgord noir : 2 au 4 juin 2023*

Six résidents de l'EANM, accompagnés de deux membres du service éducatif, se sont rendus le temps d'un weekend au cœur du Périgord noir. Ils ont apprécié leur séjour dans un gîte offrant de belles prestations : piscine et salle de jeux ouverte sur la magnifique campagne périgourdine.

Un programme diversifié les a conduits à la Roque-Gageac pour une promenade en gabarre, à Eyrignac pour la visite des jardins et en divers lieux pour des dégustations de spécialités locales. Une parenthèse de détente et de belles découvertes que tous disent avoir beaucoup appréciée. Le coût total de ce gîte était de **1 438,19€**. Les usagers ont participé à hauteur de **75 €** euros par personne, l'APSAH a donc déboursé **988,19€**



- *Gîte Bergerac : 22 au 24 septembre 2023*

Six résidents de l'EANM, accompagnés de deux membres du service éducatif, se sont rendus le temps d'un week-end à Bergerac. Ils ont pu profiter du patrimoine local (visite de marché, restaurant) et effectuer de belles balades. Le coût total de ce gîte était de **1 664,54€**. Les usagers participent à hauteur de **75€** euros par personne, l'APSAH a donc déboursé **1 214,54€**



2-6 Le Projet d'Etablissement et les droits des Usagers de l'EANM



Le Projet d'Etablissement de l'EANM

Avec la fin de validité du précédent projet d'établissement et le passage en EANM, il a été repensé et écrit entre 2019 et 2020 afin de répondre aux évolutions de la population accompagnées et aux nouvelles modalités d'accompagnement mises en place.

Ce projet d'établissement établi pour 5 ans, 2019-2023, définit nos objectifs notamment en matière d'accompagnement, de coopération, de coordination et d'évaluation des activités et de la qualité de ses prestations.

Le projet d'établissement est un document de référence pour la structure puisqu'il définit les droits des Usagers et les missions et objectifs des intervenants de la structure. Il a été défini par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale. En effet, l'article L. 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles dispose que « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation ».

La méthodologie d'élaboration du Projet d'Etablissement de l'Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) de l'APSAH a permis l'implication de chacun : Usagers, Personnels, Direction et Association.

Pour assurer au mieux la participation de chacun, la démarche a été la suivante :



Le Projet d'Établissement 2019-2023 se veut un outil dynamique, garantissant les droits des Usagers en définissant les objectifs en matière de qualité des prestations et en rendant lisibles l'organisation et le fonctionnement de la structure.

Les objectifs d'évolution, de progression et de développement que s'est fixé l'Établissement dans le cadre de son Projet d'Établissement, sont retranscrits sous forme de fiches actions rappelant le thème de l'action, le diagnostic, les objectifs de l'action et les moyens mis en œuvre. L'ensemble de ces fiches actions constitue le Plan d'Actions que l'EANM mettra en œuvre au cours des années 2019-2023 conformément à son Projet d'Établissement.

Un bilan du plan d'actions est fait annuellement, sous forme d'un tableau reprenant l'état d'avancement de chaque fiche action.

BILAN DU PLAN D' ACTIONS DU PROJET D'ETABLISSEMENT EANM 2019-2023 AU 31/12/2023

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	<i>Non débuté</i>	<i>Atteint</i>	<i>Partiellement</i>	<i>Non atteint</i>	<i>Reporté</i>	<i>Abandonné</i>	
LA GARANTIE DES DROITS INDIVIDUELS ET LA PARTICIPATION DES USAGERS							
FICHE ACTION N°1 : Réactualiser le livret d'accueil, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2020		✓					Le livret d'accueil de l'EANM a été réactualisé. Celui-ci est notamment mis à jour lors de l'arrivée de nouveaux professionnels puisqu'un trombinoscope est réalisé. Par ailleurs, un livret spécifique à destination des usagers de l'Accueil de Jour a été rédigé.
FICHE ACTION N°2 : Améliorer et diversifier les activités collectives, PRIORITE I / Tous les 15 jours		✓					Des activités quotidiennes sont proposées aux usagers. Ces derniers y participent de manière volontaire. Celles-ci sont pensées en fonction des saisons, des événements organisés et des envies des usagers lors des réunions éducatives. Des plannings d'activités sur 15 jours sont affichés pour que les usagers puissent s'inscrire.
FICHE ACTION N°3 : Organiser de nouvelles élections du CVS, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2019 PRIORITE III / 2 ^{ème} semestre 2022		✓					Les dernières élections du CVS ont eu lieu en mars 2022. Ils ont reçu une formation sur leurs rôles et missions.
LA PREVENTION DES RISQUES							
FICHE ACTION N°4 : Poursuivre la démarche qualité mise en place, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					La démarche qualité (informatique et papier) est complétée au fur et à mesure de la réalisation de nouveaux documents.
FICHE ACTION N°5 : Solliciter le formateur PRAP de l'APSAH pour les salariés PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2019		✓					Un mail d'information a été diffusé aux salariés pour la mise en place d'une journée de formation PRAP. Les salariés ayant souhaité y participer ont bénéficié de celle-ci courant janvier 2019.

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
LA PROMOTION DE L'AUTONOMIE ET DE LA QUALITE DE VIE							
FICHE ACTION N°6 : Poursuivre l'embellissement intérieur de l'établissement, PRIORITE I / Calendrier PPI		✓					Au cours de l'année 2023, nous avons changé les portes coupe-feu du réfectoire ainsi que le mobilier des chambres. Un nouveau billard a été acquis.
FICHE ACTION N°7 : Développer la politique de formation de l'établissement en direction des salariés, PRIORITE I / 2 ^{ème} semestre de chaque année		✓					Le plan de formation est élaboré au cours du 4 ^{ème} trimestre de chaque année. Cf supra les formations réalisées par le personnel au cours de l'année 2023.
FICHE ACTION N°8 : Elaborer et mettre en place un livret d'accueil pour les stagiaires professionnels, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2021					✓		Le livret d'accueil de l'établissement est remis aux stagiaires professionnels en attente de la réalisation d'un spécifique.
FICHE ACTION N°9 : Réaliser une nouvelle évaluation interne (1 ^{er} janvier 2020), PRIORITE I / à partir du 2 ^{ème} semestre 2019		✓					L'autorisation de l'EANM ayant été renouvelée en 2017, une évaluation interne a eu lieu au cours de l'année 2020 avec remise du rapport à l'Autorité de Tarification et de Contrôle en 2021, suite à la crise sanitaire.
FICHE ACTION N°10 : Réaliser une nouvelle évaluation externe (1 ^{er} janvier 2022), PRIORITE II / 1 ^{er} semestre 2021					✓		Le décret n°2022-695 du 26 avril 2022 est venu modifier le décret n°2021-1476 du 12 novembre 2021 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. A la demande du Conseil Départemental dans le cadre de la négociation du nouveau CPOM 2023-2027, l'EANM doit communiquer son prochain rapport d'évaluation le 01/01/2027. L'évaluation par un organisme agréé devra donc avoir lieu courant 2026.
FICHE ACTION N°11 : Négocier un nouveau CPOM conjointement avec le CD HV et l'ARS, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					Dans le cadre de la signature du prochain CPOM, le diagnostic partagé a été envoyé fin décembre 2020 au Conseil Départemental de la Haute-Vienne. Après de multiples échanges au cours de l'année 2022, un nouveau CPOM tripartite (ARS-CD87-APSAH) était en cours de contractualisation pour la période 2023-2027. Le CPOM 2017-2020 signé le 29 décembre 2017 étant arrivé à échéance, une prorogation de celui-ci avait été accordée jusqu'au 31 décembre 2022. Le CPOM 2023-2027 a été signé le 15 septembre 2023 avec un effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2023.

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
FICHE ACTION N°12 : Réaliser un nouveau plan pluriannuel d'investissement (PPI) en 2020, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					Le plan pluriannuel d'investissement a été réalisé dans le cadre de l'élaboration du futur CPOM 2023-2027 et validé par le Conseil Départemental.
LA CONTINUITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LA COORDINATION DES INTERVENTIONS							
FICHE ACTION N°13 : Mettre en place un comité éthique, PRIORITE II / 1 ^{er} semestre 2021		✓					En 2021, un comité éthique transversal a été mis en place. A destination du service éducatif, il est animé par une psychologue du travail à raison d'une fois par mois. En 2022, ce comité a tenu 5 réunions. En 2023, ce comité n'a pas été reconduit par manque de moyens.
FICHE ACTION N°14 : Formaliser les partenariats, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2020		✓					Des conventions types ont été rédigées et sont en cours de présentation ou de signature auprès des différents partenaires. Le travail va se poursuivre sur les années qui viennent et évoluent en fonction des nouveaux partenariats créés dans le cadre de nos actions.
FICHE ACTION N°15 : Rédiger les projets de service, PRIORITE II / 1 ^{er} semestre 2021					✓		Le Projet d'Établissement va être réactualisé pour la période 2025-2029.
FICHE ACTION N°16 : Poursuivre une politique d'ouverture sur les publics extérieurs, PRIORITE II / 1 ^{er} semestre 2021		✓					Cette action a été développée en accueillant de nouveaux publics en lien avec l'Accueil de jour. Des partenariats se sont créés ou renforcés à cet effet.
FICHE ACTION N°17 : Renforcer le rôle de coordination de l'infirmière dans le cadre de la prise en charge médicale des Résidents, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					L'infirmière participe à raison d'une fois par mois aux réunions éducatives pour transmettre les informations d'ordre médicale nécessaires à la prise en charge globale. Dans le cadre de la réalisation des projets individualisés des Résidents, sa partie a été repensée pour faire partie intégrante du projet. Ce travail reste à poursuivre.
Synthèse sur les 17 actions du PE 2019-2023	0	14	0	0	3	0	

Le contrat de séjour

Dans un souci de compréhension et au vu des différents profils de personnes accueillis dans la structure, nous avons réalisé deux documents différents :

- **Contrat de séjour pour les Travailleurs d'ESAT ou du milieu ordinaire et pour retraités d'ESAT**

Ce document a été entièrement revu en février 2020. Chaque usager signe un contrat de séjour à son arrivée au sein de l'EANM. Le contrat est composé des articles suivants :

- Article 1 : Mise en place du contrat de séjour
- Article 2 : Durée du séjour
- Article 3 : Prestations assurées par l'Etablissement
- Article 4 : Objectifs de la prise en charge
- Article 5 : Soins et surveillance médicale et paramédicale
- Article 6 : Engagements de l'Usager
- Article 7 : Projet Personnalisé de l'Usager
- Article 8 : Coût du séjour
- Article 9 : Conditions particulières de facturation
- Article 10 : Résiliation du contrat
- Article 11 : Responsabilités respectives
- Article 12 : Actualisation du contrat de séjour
- Article 13 : Litige
- Article 14 : Droit d'accès au dossier de l'Usager
- Article 15 : Résultat

Est annexé au contrat de séjour, le coût des repas et l'état des lieux de la chambre.

- **Document Individuel d'Accompagnement pour les usagers de l'Accueil de Jour**

L'usager de l'Accueil de Jour signe un Document Individuel d'Accompagnement qui se compose de la façon suivante :

- Article 1 : Mise en place du document individuel d'accompagnement
- Article 2 : Durée de l'accompagnement
- Article 3 : Prestations assurées par l'établissement
- Article 4 : Objectifs de la prise en charge
- Article 5 : Soins et surveillance médicale et paramédicale
- Article 6 : Engagements de l'usager
- Article 7 : Projet Personnalisé de l'usager
- Article 8 : Participation financière
- Article 9 : Résiliation du document individuel d'accompagnement
- Article 10 : Responsabilités respectives
- Article 11 : Actualisation du document individuel d'accompagnement
- Article 12 : Litige
- Article 13 : Droit d'accès au dossier de l'usager
- Article 14 : Résultat

Est annexé au document individuel d'accompagnement, le coût de la participation aux repas et aux activités.



Le livret d'accueil

Comme le prévoit la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, un livret d'accueil est remis à la personne lors de son entrée dans l'établissement :

- Un livret d'accueil spécifique a été rédigé pour les Résidents Travailleurs et retraités
- Un livret d'accueil spécifique a été rédigé pour les Usagers de l'Accueil de Jour

Ces derniers retracent les missions essentielles des structures et les informations nécessaires aux usagers pour une bonne connaissance des structures et des moyens d'accueil. Y sont annexés la charte des droits et des libertés de la personne accueillie, la liste des personnes qualifiées et le plan d'accès.



Le règlement de fonctionnement

Afin d'uniformiser les documents, un nouveau règlement de fonctionnement a été édité pour tous les usagers de l'EANM (internat et externat) et validé par les différentes instances au cours de l'année 2021. Ce document répond toujours aux exigences réglementaires : décret n° 2003-1095 du 14 novembre 2003, codifié aux articles R. 311-33 à R. 311-37 du CASF.

Ce dernier porte sur les points suivants :

- Titre 1 : Ethique institutionnelle
- Titre 2 : Formalités à l'entrée
- Titre 3 : Droits des personnes accueillies et modalités concrètes de leur exercice
- Titre 4 : Participation des familles
- Titre 5 : Conditions de reprise des prestations après interruption
- Titre 6 : Règles générales
- Titre 7 : Locaux à usage individuel : chambre et hygiène
- Titre 8 : Locaux à usage collectif : les lieux de vie communs
- Titre 9 : Locaux à usage professionnel
- Titre 10 : Consultations des différents services
- Titre 11 : Sorties, autorisations et congés
- Titre 12 : Gestion des urgences et des situations exceptionnelles
- Titre 13 : Sûreté des personnes et des biens
- Titre 14 : Transferts des personnes accueillies
- Titre 15 : Respect des termes de la prise en charge
- Titre 16 : Respect des rythmes de la vie collective
- Titre 17 : Responsabilité et sécurité
- Titre 18 : Discipline
- Titre 19 : Respect des personnes et bienveillance
- Titre 20 : Sexualité dans l'établissement
- Titre 21 : Voies de recours
- Titre 22 : Entrée en vigueur du règlement de fonctionnement
- Titre 23 : Modification et révision du règlement de fonctionnement

Ce règlement est remis à chaque usager à son entrée dans l'EANM ou à son représentant légal. Il est affiché dans les locaux afin que chacun puisse s'y référer à tout moment.

Les Projets individuels

Les projets individuels sont réalisés annuellement avec les usagers. Ces projets sont validés par l'équipe éducative qui est amenée à les accompagner de manière indifférenciée.

Ces projets débouchent sur des bilans annuels, eux aussi effectués avec l'utilisateur. Ces bilans sont présentés en équipe éducative et permettent la mise en œuvre d'un nouveau projet individuel discuté avec l'utilisateur.

La trame de ces projets personnalisés comprend notamment un questionnaire permettant de recueillir la parole de l'utilisateur. Cette démarche de projet personnalisé induit une logique de synergie accrue entre les différents secteurs médico-socio-éducatifs.

Des réunions de synthèse sont organisées toutes les semaines, les jeudis matin, afin d'établir pour chaque usager, son Projet Personnalisé ou son suivi au moins une fois par an.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Pour associer les usagers au fonctionnement de l'établissement, un Conseil de la Vie Sociale a été mis en place.

Le Conseil de la Vie Sociale est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'établissement dans lequel est accueilli l'utilisateur. Il est également un lieu d'écoute très important, ayant notamment pour vocation de favoriser la participation des usagers.

Le Conseil de la Vie Sociale donne son avis et peut faire des propositions, notamment sur :

- L'organisation intérieure et la vie quotidienne
- Les activités, l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques
- Les projets de travaux et d'équipements
- La nature et le prix des services rendus
- L'affectation des locaux collectifs
- L'entretien des locaux
- Les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture
- L'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre les participants
- Les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge

Le Conseil de la Vie Sociale est associé à l'élaboration et à la modification des règlements de fonctionnement et du projet d'établissement.

Ce CVS est composé de personnes élues pour trois ans, parmi les Résidents et les Usagers et par ces derniers avec la répartition suivante :

- Représentants des Résidents travailleurs : 3 titulaires et 3 suppléants
- Représentants des Résidents non travailleurs et des usagers de l'Accueil de Jour : 1 titulaire et 1 suppléant
- Représentants du Personnel : 1 titulaire et 1 suppléant
- Représentants des Familles/représentants légaux : 1 titulaire et 1 suppléant
- 2 membres représentant le Conseil d'Administration de l'APSAH

Le bureau de ce CVS est composé d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire. Il se réunit trois fois par an sur convocation de son président le 1^{er}, le 2^{ème} et 4^{ème} trimestre de l'année en cours.

A l'issue de chaque conseil, un compte-rendu est rédigé et communiqué à l'ensemble des membres pour validation, avant diffusion et affichage sur le panneau des résidents.

Les élections des nouveaux membres ont eu lieu le **31 mai 2022**.

Le Conseil de la Vie Sociale s'est réuni **3** fois au cours de l'année 2023 à savoir :

- ✓ Le 16 mars 2023
- ✓ Le 20 juin 2023
- ✓ Le 8 novembre 2023

2-7 La Démarche Qualité et les évaluations

✿ La Démarche Qualité

Une démarche qualité est mise en œuvre dans l'Etablissement depuis 2014. Composée de procédures, protocoles et imprimés, la démarche porte sur cinq grands items :

- ✗ La gestion administrative
- ✗ L'accompagnement du Résident (accompagnement éducatif, médical et paramédical)
- ✗ La prestation hôtelière (restauration, ménage, lingerie)
- ✗ La maintenance, entretien et sécurité
- ✗ La qualité

Un classeur qualité regroupant l'ensemble de la démarche qualité de l'Etablissement a été créé, en version dématérialisée, sur le réseau de l'établissement, le rendant ainsi accessible à tous les salariés. C'est un **outil de travail et de communication**, propre à l'organisation et au fonctionnement de l'EANM dans le cadre de **l'amélioration continue de la qualité** de l'Etablissement.

Ce classeur comporte les éléments de la démarche qualité nécessaires à l'exécution du travail de chaque membre du personnel. Il est composé des documents qualité des cinq domaines vus précédemment.

Chaque domaine comprend quatre onglets correspondant aux quatre types de documents qualité :

- A pour le manuel qualité (MQ)
- B pour les procédures (PC)
- C pour les protocoles (PT)
- D pour les imprimés (IMP)

L'ensemble de cette démarche qualité est intégrée au Projet d'Etablissement 2019-2023.

✿ L'évaluation interne

Il avait été convenu avec l'Autorité de Tarification et de Contrôle (Conseil Départemental de la Haute-Vienne) la mise en place d'une évaluation interne en 2017 avec la remise d'un rapport pour le 21 décembre 2017.

Dans le cadre de la contractualisation du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) 2017-2020 avec le Conseil Départemental de la Haute-Vienne, un nouveau cycle d'évaluation a été mis en œuvre. Ainsi, une évaluation interne, dans le cadre du renouvellement de son autorisation devait être réalisée en 2019 pour une remise du rapport au 1er janvier 2020. Mais, au vu de ce nouveau calendrier communiqué, il a été convenu avec le Conseil Départemental d'accorder un temps supplémentaire en autorisant le rendu du rapport avant le 31 décembre 2020. Mais la crise sanitaire COVID-19 ayant impacté l'avancement de cette évaluation, une remise du rapport a été faite à la fin de l'année 2021, après validation par le Conseil d'Administration de l'APSAH.

A la suite des résultats de l'Evaluation Interne, il a été nécessaire de définir un plan d'actions en vue de l'amélioration du service rendu aux usagers. Le plan d'amélioration est retranscrit à travers 15 fiches actions. Celles-ci sont réparties en quatre grands thèmes suivant la RBPP :

- Axe 1 : La promotion de l'autonomie et de la qualité de vie des personnes
- Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement
- Axe 3 : La garantie des droits individuels et la participation des usagers
- Axe 4 : La protection et la prévention des risques inhérents à la situation des usagers

<u>Axe 1 : La promotion de l'autonomie et de la qualité de vie des personnes</u>	
Fiche action N°1	Poursuivre le travail autour de la réalisation des projets individualisés des personnes accueillies
Fiche action N°2	Nouer des contacts avec les établissements des prises en charge antérieures
Fiche action N°3	Informers les familles et représentants légaux de la possibilité de participer aux projets individualisés avec l'accord de l'usager
Fiche action N°4	Diffuser les documents de la loi 2002-2 aux usagers
Fiche action N°5	Définir les modalités d'accompagnement dans le cadre de la sortie d'un usager
<u>Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement</u>	
Fiche action N°6	Valider le règlement de fonctionnement en Conseil d'Administration puis le diffuser auprès des usagers
Fiche action N°7	Réaliser un état des lieux des ressources existantes sur le territoire
Fiche action N°8	Définir des modalités d'aide à la communication pour les personnes ayant des difficultés d'expression
<u>Axe 3 : La garantie des droits individuels et la participation des usagers</u>	
Fiche action N°9	Poursuivre la transformation des documents en facile à lire et à comprendre (FALC)
Fiche action N°10	Réfléchir en équipe autour de l'exercice des droits des usagers
Fiche action N°11	Travailler sur un support de communication autour du Conseil de la Vie Sociale
<u>Axe 4 : La protection et la prévention des risques inhérents à la situation des usagers</u>	
Fiche action N°12	Poursuivre la démarche qualité mise en place
Fiche action N°13	Adapter les orientations nationales relatives à la bientraitance en FALC et les diffuser auprès des usagers
Fiche action N°14	Lister les risques inhérents à la situation de vulnérabilité des personnes et les intégrer à la politique de bientraitance
Fiche action N°15	Réaliser des exercices d'évacuation auprès des personnes de l'Accueil de Jour

BILAN DU PLAN D' ACTIONS

DE L' EVALUATION INTERNE DE L' EANM

AU 31/12/2023

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
LA PROMOTION DE L' AUTONOMIE ET DE LA QUALITE DE VIE DES PERSONNES							
FICHE ACTION N°1 : Poursuivre le travail autour de la réalisation des projets individualisés <i>Calendrier : selon le planning de réalisation</i>		✓					Un planning est mis en place annuellement pour que tous les projets individualisés des usagers soient réalisés.
FICHE ACTION N°2 : Nouer des contacts avec les établissements des prises en charge antérieures <i>Calendrier : lors de toute nouvelle admission</i>		✓					Le dossier d' admission au sein de l' EANM a été entièrement revu. Celui-ci intègre un volet éducatif qui est à compléter par un travailleur social de l' établissement d' origine. Ce volet permet de mieux préparer l' admission de la personne puisqu' il intègre une partie sur son histoire de vie, ses habitudes de vie ou encore son parcours.
FICHE ACTION N°3 : Informer les familles et les représentants légaux des possibilités de participer aux projets individualisés <i>Calendrier : selon le planning de réalisation</i>		✓					Lorsque la personne est sous tutelle, son mandataire judiciaire reçoit une copie du projet individualisé pour signature. Un travail en collaboration avec les familles est mis en place pour les usagers le souhaitant.
FICHE ACTION N°4 : Diffuser les documents de la loi 2002-2 aux usagers <i>Calendrier : 2^{ème} semestre 2022</i>		✓					Lors de toute nouvelle admission, les documents relatifs au fonctionnement de l' établissement (livret d' accueil, règlement de fonctionnement) sont remis à l' usager. Par ailleurs, lorsque le règlement de fonctionnement est mis à jour, celui-ci est distribué à chaque personne accueillie.
FICHE ACTION N°5 : Définir les modalités d' accompagnement dans le cadre de la sortie de l' usager <i>Calendrier : 2^{ème} semestre 2022</i>					✓		L' action n' a pas pu être réalisée, celle-ci est reportée.

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT							
FICHE ACTION N°6 : Valider le règlement de fonctionnement en Conseil d'Administration puis le diffuser auprès des usagers <i>Calendrier : 1^{er} semestre 2021</i>		✓					Le règlement de fonctionnement a été validé le 27 avril 2021 par le Conseil d'Administration de l'APSAH. Il a ensuite été diffusé à chaque usager accueilli.
FICHE ACTION N°7 : Réaliser un état des lieux des ressources du territoire <i>Calendrier : 2022</i>			✓				<p>L'EANM dispose de nombreuses conventions de partenariats afin d'assurer la mise en place de ses actions. C'est un travail qui reste à poursuivre.</p> <p>En revanche, l'analyse du territoire par domaines n'a pas pu être réalisée. Celle-ci sera dans les prochains mois et permettra de mieux connaître le maillage de notre territoire pour améliorer l'accompagnement des usagers.</p>
FICHE ACTION N°8 : Définir des modalités d'aide à la communication pour les personnes ayant des difficultés d'expression <i>Calendrier : 2023</i>	✓						
LA GARANTIE DES DROITS INDIVIDUELS ET LA PARTICIPATION DES USAGERS							
FICHE ACTION N°9 : Poursuivre la transformation des documents en FALC <i>Calendrier : 2022</i>			✓				<p>Au cours de l'année 2023, plusieurs documents ont été réactualisés suivant la méthode FALC (facile à lire et à comprendre) : livret d'accueil, charte des droits et des libertés, utilisation des machines de la lingerie.</p> <p>Cette action reste à poursuivre.</p>
FICHE ACTION N°10 : Réfléchir en équipe autour de l'exercice des droits des usagers <i>Calendrier : 2022</i>			✓				<p>Afin de permettre aux usagers de s'approprier de manière plus efficace l'ensemble de leurs droits, des documents explicatifs en FALC sur les élections ont été rédigés (élections départementales, régionales).</p> <p>C'est une action qui reste à réfléchir et à poursuivre au travers de la mise en œuvre d'activités spécifiques.</p>

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
FICHE ACTION N°11 : Travailler sur un support de communication autour du Conseil de la Vie Sociale <i>Calendrier : 2^{ème} semestre 2022</i>		✓					Un document en FALC expliquant le CVS a été réalisé. Celui-ci a été distribué à chaque usager.
LA PROTECTION ET LA PREVENTION DES RISQUES INHERENTS A LA SITUATION DES USAGERS							
FICHE ACTION N°12 : Poursuivre la démarche qualité mise en place <i>Calendrier : au fur et à mesure</i>		✓					La démarche qualité (informatique et papier) est complétée au fur et à mesure de la réalisation de nouveaux documents. Les professionnels ont accès à l'ensemble de la démarche qualité.
FICHE ACTION N°13 : Adapter les orientations nationales relatives à la bienveillance en FALC et les diffuser auprès des usagers <i>Calendrier : 2023</i>					✓		L'action n'a pas pu être réalisée, celle-ci est reportée.
FICHE ACTION N°14 : Lister les risques inhérents à la situation de vulnérabilité des personnes et les intégrer à la politique de bienveillance <i>Calendrier : 1^{er} semestre 2022</i>					✓		L'action n'a pas pu être réalisée, celle-ci est reportée.
FICHE ACTION N°15 : Réaliser des exercices d'évacuation auprès des personnes de l'Accueil de Jour <i>Calendrier : 2^{ème} semestre 2021</i>		✓					Des exercices d'évacuation sont réalisés chaque année. A raison d'un minimum de deux par an, ceux-ci sont réalisés en journée.
Synthèse sur les 15 actions de l'évaluation interne	1	8	3	0	3	0	

✿ L'évaluation externe

Le Foyer d'Hébergement et le Foyer de Vie, aujourd'hui dénommé EANM, ont vu leur autorisation renouvelée pour 15 ans à partir du 3 janvier 2017.

✿ Nouvelles modalités de réalisations des évaluations

Un nouveau dispositif d'évaluation a été construit par la Haute Autorité de Santé. Celui-ci s'appuie sur un référentiel national commun à l'ensemble des établissements, centré sur la personne accompagnée. Ce référentiel a vocation à être utilisé :

- par les établissements, pour réaliser des auto-évaluations de manière autonome, non obligatoires,

- par les organismes évaluateurs, comme outil de référence dans la conduite de la visite d'évaluation.

Le rythme des évaluations est lui aussi revu, à savoir, une évaluation tous les 5 ans par un organisme accrédité. Cette périodicité correspond notamment à celui du projet d'établissement et permet de réinterroger de manière plus régulière les pratiques et les organisations au bénéfice des personnes accueillies.

Dans un objectif d'harmonisation et de faciliter de lecture, la visite d'évaluation fait l'objet d'un rapport d'évaluation final, construit selon une structure prédéfinie commune à tous les ESSMS. Les résultats de l'évaluation doivent toujours être transmis à l'autorité de tarification et de contrôle mais également à la HAS. L'établissement est toujours en charge d'assurer la plus large diffusion interne du rapport d'évaluation : conseil d'administration, comité social et économique et conseil de la vie sociale.

Conformément à ces nouvelles modalités d'évaluation, il a été convenu avec l'autorité de tarification que le rapport unique de l'EANM devrait être rendu au **01/01/2027**. L'évaluation par un organisme agréé devra donc avoir lieu courant 2026. Une auto-évaluation sera mise en œuvre courant 2025.

2-8 Les perspectives des structures : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

L'arrêté de transformation pris par le Président du Conseil Départemental de la Haute-Vienne, en date du 15 octobre 2019, au cours du CPOM 2017-2020, a permis le regroupement du foyer d'hébergement et du foyer de vie en une seule structure, l'EANM, d'une capacité autorisée de 47 places au global. Par ce même arrêté, le SAVS conserve sa catégorie et sa capacité de 24 places.

N° FINESS	Raison Sociale ETABLISSEMENT/SERVICE	Capacités autorisées et installées Arrêté du 15 octobre 2019
870000163	EANM de l'APSAH	47 places
870014339	SAVS de l'APSAH	24 places

L'année 2022 a été marquée par de nombreux échanges entre le Conseil Départemental de la Haute-Vienne et l'APSAH afin de définir les nouveaux axes de travail du prochain CPOM qui a été fixé pour la période 2023-2027. Le CPOM 2017-2020 signé le 29 décembre 2017 étant arrivé à échéance, une prorogation de celui-ci a été accordée jusqu'au 31 décembre 2022.

L'année 2023 a vu la contractualisation officielle du CPOM par sa signature le 15 septembre 2023 avec une prise d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

Il porte sur **4 grands axes**, à savoir :

<u>AXE 1 :</u> <u>VIRAGE INCLUSIF, RESTRUCTURATION ET TRANSFORMATION DE L'OFFRE MEDICO-SOCIALE</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°1	Adapter l'offre de l'ESAT dans le cadre du plan de transformation "des ESAT au bénéfice de tous"	x	
Fiche action N°2	Transformer l'offre de services par la transition inclusive : défi de la qualification et de l'emploi	x	
Fiche action N°2 bis	Réflexion à mener sur l'adaptation d'une partie de l'offre ESRP	x	
Fiche action N°3	Inclusion dans la cité : développer une offre d'habitat dans l'agglomération de Limoges	x	
Fiche action N°4	Développer une prestation d'hébergement hors les murs		x
Fiche action N°5	Consolider l'Accueil de Jour		x
Fiche action N°6	Adapter l'offre du SAVS à l'accompagnement des nouveaux publics		x
<u>AXE 2 :</u> <u>APPROCHE POPULATIONNELLE</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°7	Développer et renforcer les compétences et les partenariats en faveur de l'accompagnement des publics spécifiques	x	x
<u>AXE 3 :</u> <u>REPONSE ACCOMPAGNEE POUR TOUS</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°8	Contribuer à la démarche « Réponse Accompagnée Pour Tous »	x	x
<u>AXE 4 :</u> <u>MAINTENIR UNE GESTION PERFORMANTE ET UN MANAGEMENT DE QUALITE</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°9	Créer une offre de restauration intégrée	x	x
Fiche action N°10	Développer une politique globale d'achat selon les principes de la RSE	x	x
Fiche action N°11	Développer la démarche de la qualité de vie au travail	x	x

Concernant l'EANM, deux fiches actions spécifiques visent à :

- *Développer une prestation d'hébergement hors les murs,*

Les résultats attendus sont :

- Evaluation des capacités de chaque usager en amont du dispositif d'accompagnement hors les murs en lien avec l'autodétermination en interne ou dans le cadre d'un partenariat
- Mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement hors les murs, limité dans le temps, au service des usagers préparant la sortie de l'hébergement collectif ou au contraire l'entrée en établissement (appartement de semi-autonomie)
- Fluidité des parcours d'hébergement, adaptés aux besoins et capacités de chacun
- Atténuation des échecs d'intégration du milieu ordinaire grâce à un processus d'apprentissage progressif à l'autonomie
- Intégration d'un hébergement pour les usagers en perte d'autonomie de façon progressive
- Montée en compétence des usagers pour pouvoir vivre en autonomie
- Déploiement du suivi en milieu ordinaire conformément à l'article R.314-147 du CASF

- *Consolider l'Accueil de Jour*

Les résultats attendus sont :

- Accompagnement des personnes présentant une problématique psychologique
- Développement des activités socio-éducative et thérapeutique favorisant le maintien à domicile en lien avec l'autodétermination de la personne accompagnée
- Atténuation de la désocialisation et de l'isolement des personnes vivant à domicile
- Mise en œuvre de l'aide aux aidants et de temps de répit
- Amélioration des solutions de répit de proximité

3- L’AFFECTATION DU RESULTAT : ERRD 2023 (ETAT REALISE DES RECETTES ET DES DEPENSES)

Préambule

Le contrat pluriannuel d’objectifs et de moyens (CPOM) tripartite entre l’APSAH, l’Agence Régionale de Santé Nouvelle Aquitaine et le Conseil Départemental de la Haute-Vienne a été signé en date du 15 septembre 2023 pour la période 2023-2027.

Les plans pluriannuels d’investissements 2023-2027 de tous les établissements ont été approuvés par les autorités de contrôle et de tarification, le 12 juin 2023 par l’ARS et le 19 juin 2023 par le CD 87.

3-1 Activité 2023

L’activité théorique est calculée sur la base de 365 jours.

	Activité théorique	Activité prévisionnelle actualisée	Activité réalisée	Taux d’occupation	Répartition	
					Haute-Vienne	Autres financeurs
Internat	13 870	12 557	12 545	90,45 %	11 708	837
Accueil de jour	2 920	1 385	1 593	54,55 %	1 593	
Hébergement temporaire	365	104	163	44,66 %	163	

3-2 Faits marquants de l’exercice écoulé ayant eu une incidence financière

Les charges calculées au niveau de l’EPRD l’ont été au plus près de la réalité notamment en termes de dépenses énergétiques et de dépenses salariales.

Les contrats d’électricité et de gaz ont été conclus dans des conditions très défavorables avec des tarifs exorbitants. L’application de règles strictes en matière de consommation a permis de compenser en partie l’effet prix et de rester dans les estimations calculées dans l’EPRD.

Les dépenses salariales qui représentent entre 70 et 90 % des budgets des établissements ont fortement été impactées avec les revalorisations salariales issues de la conférence des métiers en année pleine, l’augmentation de la valeur du point conventionnel en début d’année avec effet rétroactif depuis juillet 2022 et les augmentations successives du SMIC, générant ainsi une baisse des réductions de cotisations sociales.

Les ressources complémentaires attribuées par les financeurs au niveau des dotations globalisées communes ont apporté la bouffée d'oxygène nécessaire pour faire face à l'augmentation de ces dépenses, sans lesquelles l'exécution budgétaire aurait été compliquée.

Ainsi, la maîtrise des budgets 2023 est le fruit des efforts de tous dans un contexte difficile, complexifié par des événements indépendants de la volonté de chacun, générateurs d'incertitude.

3-3 Compte de résultat : analyse des charges et des produits

EANM - synthèse du compte de résultat 2023 en €

		EPRD 2023 (a)	ERRD 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	1 731 059,00	1 741 538,22	10 479,22	0,61%
	Groupe II	75 000,00	68 775,38	- 6 224,62	-8,30%
	Groupe III	26 165,00	36 379,99	10 214,99	39,04%
	Total	1 832 224,00	1 846 693,59	14 469,59	0,79%
Charges	Groupe I	511 510,00	452 596,53	- 58 913,47	-11,52%
	Groupe II	987 700,00	1 029 240,35	41 540,35	4,21%
	Groupe III	394 980,00	332 747,23	- 62 232,77	-15,76%
	Total	1 894 190,00	1 814 584,11	- 79 605,89	-4,20%
Résultat		- 61 966,00	32 109,48	94 075,48	

Pour rappel, compte-tenu des ressources allouées et de l'estimation des dépenses 2023 au plus près de la réalité (charges de fonctionnement et investissements tels que prévus au PPI), le compte de résultat prévisionnel au niveau de l'EPRD a été présenté avec un déficit final estimé à -61 966 €.

a) Charges

Les charges réelles sont inférieures de **79 606 €**, soit **- 4,20 %**, à celles inscrites au niveau de l'EPRD.

Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

On constate que la plupart des dépenses de ce groupe sont inférieures à celles prévues. L'écart le plus significatif est observable sur les achats non stockés de matières et de fournitures.

Une grande attention a été portée à l'ensemble des dépenses sur lesquelles il était possible d'agir pour réduire les effets inflationnistes du contexte économique. C'est ce qui a permis de compenser l'envolée des prix, en particulier sur les dépenses énergétiques mais pas seulement.

Concernant la sous-traitance de la restauration, le budget est respecté mais cela se fait au détriment de la qualité de la prestation.

Groupe II : dépenses afférentes au personnel

Les dépenses sont supérieures aux prévisions renseignées au niveau de l'EPRD.

Le dépassement s'explique par un recours à des personnels en contrat à durée déterminée plus important que ce qui était prévu.

Les revalorisations salariales et augmentations de la valeur du point et du SMIC ont été intégrées dans l'EPRD.

Un apprenti préparant le diplôme d'éducateur spécialisé, dont le contrat a débuté à partir du mois de septembre 2022, a été présent toute l'année.

S'agissant des charges sociales, l'écart provient de la baisse des réductions générales de cotisations générée par l'augmentation des salaires avec l'application des revalorisations salariales.

Le montant figurant dans les autres charges de personnel est plutôt faible, la majorité des formations réalisées dans l'année ayant été prises en charge par l'OPCO Santé.

La variation de la provision pour congés payés majore les dépenses pour un montant de **5 315 €**.

Groupe III : dépenses afférentes à la structure

Les remarques suivantes peuvent être faites :

- Les locations immobilières sont budgétées pour quatre appartements de suite mais seulement un est toujours loué en fin d'année.
- Des travaux d'entretien et de maintenance ont été nécessaires sur le bâtiment notamment concernant une salle de bain qui a nécessité une réfection importante (plus de 3 000 €). Dans un futur proche, il faut s'attendre à ce que toutes les salles de bain soient concernées. Deux dégâts des eaux, représentant environ **5 500 €**, ont eu lieu dans deux appartements loués et ont occasionné des travaux pris en charge par l'assurance de l'établissement (transfert de charges).
- Une taxe d'habitation a été réclamée à l'établissement qui n'en avait jamais reçu jusqu'alors pour un montant de **5 754 €**. Après réclamation auprès des services fiscaux, un dégrèvement a été effectué pour la totalité, comptabilisé en produit exceptionnel. Mais une nouvelle taxation doit être recalculée sur une base locative réduite aux espaces communs qui n'a pas été établie à la clôture de cet exercice. Selon les services des finances publiques, l'EANM fait partie du champ d'application et l'absence de taxation serait une erreur de leur part.
- La dotation aux amortissements est inférieure aux prévisions (- **61 602 €**), le projet d'extension des locaux n'ayant pas encore pu être mené à bien. Le changement du système de sécurité incendie n'a également pas eu lieu (vraisemblablement en 2024). Conséquence, l'achat du mobilier prévu pour le SAVS est lui aussi différé.

b) Produits

Les produits réels sont supérieurs de **14 469,59 €**, soit + **0,79 %**, à ceux inscrits au niveau de l'EPRD.

Groupe I : produits de la tarification

L'écart provient de la facturation aux départements extérieurs.

Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation

Si le nombre de repas pris par les usagers connaît une certaine stabilité entre 2022 et 2023 (52 082 € facturés en 2022 et 53 003 € en 2023), on constate toujours une facturation bien inférieure à celle qui est budgétée, la prestation Restalliance laissant toujours à désirer sur la qualité.

Ce sont les repas servis à des personnes extérieures provenant d'autres structures médico-sociales qui génèrent quelques produits supplémentaires.

Le montant de 4 667 € concerne le solde de la subvention perçue de l'état dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Groupe III : produits financiers et produits non encaissables

Les produits exceptionnels correspondent au dégrèvement de la taxe d'habitation déjà évoqué.

La reprise sur amortissements de 4 060 € enregistre les opérations liées aux corrections de prorata temporis appliqués en 2008. Ils sont retraités au niveau du résultat et seront imputés sur le compte 115921 Amortissements excédentaires différés, lors de l'affectation de résultat.

La reprise des fonds dédiés fléchés sur les projets de réhabilitation et d'extension du bâtiment prévus au PPI n'a pas été faite dans l'attente de la réalisation des investissements.

S'agissant des transferts de charges, on retrouve les remboursements d'assurance pour les dégâts des eaux dans les appartements, la participation financière des résidents pour des activités ou des gîtes (plus importante que prévue) ainsi que les remboursements de l'organisme de prévoyance et des avantages en nature repas pris par les salariés.

3-4 Affectation des résultats

Résultat comptable (déficit) :	+ 27 024,48 €
Incidence congés payés :	+ 5 315,00 €
Incidence reprise sur prorata temporis	- 4 060,28 €
Résultat 2022 à incorporer	+ 21 143,06 €
	<hr/>
Résultat 2023 à affecter :	+ 49 422,26 €

Le résultat administratif de l'exercice 2023 se solde par un excédent de **49 422,26 €** qu'il est proposé d'affecter en :

- Réserve de compensation des déficits pour **2 000,00 €**
- Report à nouveau excédentaire pour **47 422,26 €** correspondant à des travaux de réfection au sein du bâtiment et des indemnités de départ à la retraite.

CONCLUSION

Sur l'hébergement de Travailleurs d'ESAT, nous accueillions au 31/12/2023, **21** Résidents contre **23** l'an passé. La majorité de nos Résidents présente un handicap mental ou un handicap psychique. **67** % des usagers travaillent sur l'ESAT de l'APSAH. **14** % des travailleurs accueillis travaillent à temps partiel pour tenir compte de leur pathologie ou de leur handicap et certains participent aux activités de l'Accueil de Jour.

Nous avons réalisé **7 364** journées sur la base de 365 jours d'ouverture dont :

- **7 026** journées pour les ressortissants de la Haute-Vienne ;
- **338** journées pour un usager hors département prises en charge par le Conseil Départemental de la Creuse

Sur l'hébergement de Retraités d'ESAT, nous accueillions au 31/12/2023, **13** Résidents contre **12** l'an passé.

Les personnes handicapées présentant une déficience mentale constituent **69** % de cet effectif. **25** % des personnes ayant une déficience mentale présentent un handicap visuel associé.

Nous avons réalisé **4 840** journées sur la base de 365 jours d'ouverture dont :

- **4 341** journées pour les ressortissants de la Haute-Vienne ;
- **499** journées pour les usagers hors départements réparties comme suit :
 - **348** journées prises en charge par le Conseil Départemental de la Corrèze
 - **151** journées prises en charge par le Conseil Départemental de la Dordogne

Pour l'Accueil de Jour, nous accueillons **9** usagers au 31/12/2023 comme l'an passé. La moyenne d'âge des personnes est de **49,20** ans.

Au cours de l'année, nous avons accompagné **16** usagers au total.

Nous avons réalisé **1 593** journées en 2023 contre **1 928** en 2022.

Pour mémoire, depuis le dialogue de gestion du 2 décembre 2019, nous avons négocié avec le Conseil Départemental d'ouvrir l'Accueil de Jour aux personnes vivant à domicile et ayant une orientation EANM en externat et ce, quel que soit leur handicap.

Pour cela, nous avons mis en œuvre des stages de découverte pour ces dernières et créer des partenariats avec les structures accompagnant cette population à domicile, notamment le SAPHAD du CDTP et celui de DELTA+. Ces partenariats se sont poursuivis au cours de l'année 2023. Cela a permis de poursuivre la montée en charge progressive de la file active de l'Accueil de jour débutée en 2020 et d'obtenir un taux d'occupation plus conforme à ceux des accueils de jour.

Enfin concernant l'hébergement temporaire, nous avons réalisé, au cours de l'année 2023, l'accueil de **6** personnes contre **5** l'an passé :

- ↳ **1** personne vivant au domicile parental, hébergement en lien avec une situation familiale d'urgence, pour un total de **40** journées.
- ↳ **1** personne dans le cadre de son parcours d'intégration dans le monde du travail adapté, pour un total de **76** journées.
- ↳ **4** stagiaires d'IME dans le cadre de leur parcours d'intégration dans le monde du travail adapté représentant **47** journées.

Cela a représenté au total **163** journées sur l'année 2023 (**209** journées en 2022), représentant un taux

d'occupation de **44,66 %** alors que l'objectif prévisionnel fixé était de **28,50 %**.
Parmi les **6** personnes accueillies, une personne a intégré une place d'internat de travailleurs d'ESAT.

Au bilan, l'activité 2023 de l'EANM est la suivante :

	Activité théorique	Activité prévisionnelle	Activité réalisée	Taux d'occupation
Internat	13 870	12 557	12 545	90,45 %
Accueil de jour	2 920	1 385	1 593	54,55 %
Hébergement temporaire	365	104	163	44,66 %

L'année 2023 a été marquée par la signature du nouveau CPOM tripartite ARS-CD 87-APSAH pour la période 2023-2027 le 15 septembre 2023 avec une prise d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2023. Il permet de poursuivre notre positionnement dans l'offre médico-sociale du territoire.

Le Directeur du Pôle Travail Adapté,



Chrystèle BARRET