

Etablissement et
Service de
Réadaptation
Professionnelle

ESRP



Association pour la
Promotion
Sociale des
Aveugles et autres
Handicapés

Etat Réalisé des
Recettes et des
Dépenses
2023
RAPPORT D'ACTIVITE
AVRIL 2024

FINESS ESRP :
87 000 076 7
Code APE : 8810 C
17 route de Rignac
87700 AIXE SUR VIENNE
Tel : 05 55 70 23 84
Mail : esrp@apsah.asso.fr
www.apsah.asso.fr



Préambule	page 4
1- Les missions de l'établissement et service.....	page 4
2- Les accompagnements et faits marquants de l'année 2023.....	page 4
<u>PARTIE 1 : Le contexte</u>	page 9
1.1 <u>Présentation schématique de l'Association APSAH</u>	page 8
1.2 <u>La présentation de l'établissement</u>	page 9
1.2.1. Arrêté de poursuite d'exploitation en qualité d'ERP	page 9
1.2.2. Arrêté portant agrément	page 10
1.2.3. Les caractéristiques de l'établissement	page 10
1.3 <u>La population accueillie en 2023</u>	page 20
1.3.1. L'âge.....	page 20
1.3.2. La répartition par genre	page 20
1.3.3. Le handicap présenté.....	page 21
1.3.4. L'origine géographique	page 23
1.3.5. Les poursuites de parcours	page 24
1.3.6. Les fins de parcours	page 24
1.3.7 Le suivi des stagiaires après leur parcours	page 25
1.4 <u>Activité par service</u>	page 28
1.4.1. Le service restauration.....	page 28
1.4.2. L'internat.....	page 29
1.4.3. Le service entretien.....	page 30
1.4.4. Le service accompagnement.....	page 31
1.5 <u>Les moyens matériels / véhicules</u>	page 38
<u>Partie 2 : Projet de l'établissement et accompagnement</u>	page 39
2.1 <u>Le Projet d'établissement 2019-2023</u>	page 39
2.2 <u>Les droits des usagers</u>	page 46
2.3. <u>La mise en place de la qualité</u>	page 47
<u>PARTIE 3 : La partie financière</u>	page 58
3.1 <u>L'activité 2023</u>	page 58
3.1.1. Présentation des données d'activité	page 58
3.1.2. Taux d'occupation.....	page 60
3.1.3. Rappel des principaux faits ayant eu un impact financier en 2023.....	page 60

3.2	<u>Présentation simplifiée du compte de résultat</u>	page 61
	3.2.1. Budget réalisé 2022 / réalisé 2023.....	page 61
	3.2.2. Budget exécutoire 2023 / réalisé 2023	page 63
3.3	<u>Provisions</u>	page 65
	3.3.1. Provisions pour risques et charges.....	page 65
	3.3.2. Provisions pour congés payés	page 65
3.4.	<u>Fonds dédiés</u>	page 65
3.5.	<u>Investissements</u>	page 66
3.6	<u>Ressources Humaines</u>	page 67
	3.6.1. L’organigramme de l’Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle ..	page 67
	3.6.2. Les caractéristiques du personnel.....	page 67
	3.6.3 Les formations	page 72
	3.6.4. L’absentéisme	page 73
3.7	<u>Organisation des fonctions supports</u>	page 75
	3.7.1. Fonctions supports du Pôle Administratif et Financier	page 75
	3.7.2. CPOM et mutualisation	page 82
3.8	<u>Orientations 2023 : résultats et affectation</u>	page 83
	Conclusion	page 84

Le présent rapport d'activité est constitué conformément à la dernière circulaire du Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de la Région Nouvelle Aquitaine relative aux dépôts des Etats Réalisés des Recettes et des Dépenses.

En ce qui concerne les établissements du Pôle Formation / Insertion de l'APSAH, les documents sont présentés de façon individuelle pour chaque structure bien que les trames soient communes pour une facilité de lecture.

Le tableau des effectifs renseigné dans le cadre normalisé de l'ERRD 2023 n'a pas été repris dans le présent document.

1- Les missions des Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Le décret du 2 octobre 2020, entré en vigueur le 5 octobre 2020, fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des ESPO et des ESRP. Pour les acteurs de la réadaptation professionnelle et de la préorientation, ce décret marque un réel tournant car il permet enfin de s'appuyer sur un texte juridique de référence.

Le décret définit ainsi les missions des établissements et services d'une manière dynamique, dans une logique de parcours sans rupture, allant de la résolution de problèmes qui freinent l'accès au monde du travail jusqu'à la mise en œuvre du projet professionnel et l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Les établissements peuvent désormais accueillir :

- *Les personnes dès l'âge de seize ans et quel que soit leur handicap ;*
- *Les personnes en recherche d'emploi, reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;*
- *Les travailleurs quel que soit leur statut et leur profession (possibilité d'accueil pour les travailleurs d'ESAT ou d'entreprise adaptée), en risque d'inaptitude à leur poste ou leurs fonctions et qui ont un besoin d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel.*

Le décret fixe également la durée de l'accompagnement du public accueilli, soit, pour les ESRP « *une durée maximale totale de vingt-quatre mois sur une période de trois ans, lorsqu'elles comportent une formation, qualifiante ou diplômante, ou de douze mois sur une période de deux ans* ».

2- Les accompagnements et faits marquants de 2023

2.1 Participation aux travaux de la Communauté 360

En 2023, le Pôle Formation / Insertion a participé à deux groupes de travail sur les thématiques suivantes :

- Logement hébergement,
- Sport loisir.

A ce titre, un événement autour du logement a été organisé le 1^{er} décembre 2023, le forum "Le logement - Handiscuter" qui s'est tenu dans les locaux du Conseil Départemental de la Haute-Vienne.

Ce forum avait pour objectif de faciliter l'accès au logement pour les personnes en situation de handicap. Les stands, ateliers, jeux et tables rondes animés par de nombreux intervenants issus du champ du handicap et du logement ont permis d'apporter aux près de 150 visiteurs des réponses concrètes aux problématiques rencontrées et de développer un réseau entre professionnels.

Les stagiaires de la section Employé Administratif et d'Accueil de l'ESRP de l'APSAH étaient présents pour orienter le public, encadrés par leur formatrice. L'instructeur en autonomie, l'ergothérapeute et la rééducatrice autonomie vie journalière animaient un stand de sensibilisation et d'adaptation à la déficience visuelle, au moyen notamment d'une cuisine mobile réalisée par le service technique de l'établissement. Les photos de l'événement, réalisées par un formateur, témoignent de l'investissement des stagiaires et des salariés du Pôle Formation Insertion lors de cet événement.

2.2 Ouverture sur la culture

Jeudi 30 novembre 2023, les stagiaires du Plateau d'autonomie pour déficients visuels de l'ESRP se sont rendus au **Musée des Beaux-Arts de Limoges** pour découvrir l'œuvre de Paul Ranson, Vanité aux souris, réalisée en 1885.

Avec la volonté d'orienter la visite sur le recours aux sens compensatoires, le maître-conférencier a débuté avec une musique en harmonie avec le tableau pour amorcer l'immersion dans l'œuvre. Le toucher a ensuite été sollicité avec la découverte de la reproduction de l'œuvre en relief sur bois. Des échantillons de parfum sont également venus stimuler l'odorat pour compléter cette visite sensitive.

Cette approche de l'art, la première pour certains, a permis de prendre conscience de la multiplicité des modes d'accès à la culture, notamment lorsque dans ce type d'exposition l'effort est porté pour les déficients visuels sur la stimulation de l'ouïe, du toucher et de l'odorat.

Le mardi 12 décembre 2023, la **troupe Plein les Mains** a joué la pièce « Zone Libre » dans les locaux de l'ESRP. Le fruit d'une année de travail pour cet atelier amateur pas comme les autres qui rassemble personnes sourdes et entendantes.

2.3 Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées : Portes ouvertes et DuoDay

La Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, du 20 au 24 novembre, a donné l'occasion à l'ESRP d'organiser ses portes ouvertes et de mettre en place des binômes lors d'une journée en DuoDay.

Pour sa journée portes ouvertes du 21 novembre 2023, le Pôle Formation / Insertion a proposé :

- une visite des ateliers de formation
- une sensibilisation « connaissance du handicap ». Ainsi, le personnel, les stagiaires et les visiteurs ont pu bénéficier d'ateliers avec la découverte de la langue des signes française (LSF) et la compensation de la déficience visuelle : technique de canne, exploration d'une pièce, braille et outils informatiques adaptés, adaptation des espaces de vie.

Des partenaires ont également eu la gentillesse de venir tenir des stands : l'Hôpital de jour Baudin, Myriam REYNIER (transcription et adaptation de documents - modélisation de pièces en 3D), la MDPH 87, la Mission Locale Rurale 87, CAP EMPLOI 87, la CPME 87 et le SAMSAH TSA 87.

L'ESRP de l'APSAH a également, dans le cadre du DuoDay, rempli son rôle d'accompagnateur auprès de trois personnes suivies par CAP emploi et l'ESAT de la Ribière. Pour mener à bien cette mission des salariés des services cuisine, administratif et accueil se sont investis auprès de ces personnes extérieures à l'établissement pour leur permettre de faire l'expérience d'une journée de travail en milieu ordinaire et de découvrir leur métier.

De plus, quatorze stagiaires de l'ESRP ont bénéficié de ce dispositif dans diverses entreprises de Limoges.

2.4 Journée de la réadaptation professionnelle le 30 novembre 2023 à Bordeaux

Le 30 novembre 2023, le Pôle Formation / Insertion de l'APSAH a participé à la journée de présentation et d'échanges sur l'offre régionale ESPO-ESRP et son évolution.

Au programme de cette journée :

- Ouverture de la journée par l'ARS Nouvelle-Aquitaine - Directrice déléguée à l'autonomie et à la santé des populations vulnérables- Direction de la Protection de la Santé et de l'Autonomie et la Présidente de la Fagerh (Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap)
- Une convergence des politiques publiques pour sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap, une articulation des partenaires de droit commun et de droit spécialisé
 - Un pilotage régional interinstitutionnel en faveur de la formation et de l'emploi des personnes en situation de handicap

✓ L'accès à la formation et la qualification

Région Nouvelle-Aquitaine- Directeur de l'Emploi et de l'Évolution Professionnelle - Pôle Formation et Emploi

Agefiph- Délégué régional adjoint, Poitiers / Chargé d'Etudes et Développement

✓ L'accès et le maintien dans l'emploi

DREETS - Cheffe de projet Partenariats Transverses - Mission Emploi Compétences Ville, Agefiph- Délégué régional adjoint, Poitiers / - Agefiph- Chargé d'Etudes et Développement, Chef de projet mission coordination PRITH

✓ Une initiative régionale pour fluidifier les parcours : un engagement tripartite Fagerh/ CHEOPS/ pôle emploi

- L'offre ESRP/ESPO : une évolution qui s'inscrit dans la transformation du secteur médico-social

✓ L'état des lieux de l'offre régionale ESRP /ESPO

CREAI Nouvelle-Aquitaine - Responsable Pôle Etudes et observation

✓ Un cadre d'action rénové pour les ESRP/ESPO : le décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées

ARS Nouvelle Aquitaine- DPSA- Chargée de mission au département handicap / Directrice de la Fagerh
Région Nouvelle-Aquitaine - Sous-Directeur en charge de la sécurisation des parcours- Direction formation professionnelle et apprentissage

✓ Les orientations stratégiques de l'ARS sur l'évolution de l'offre ESRP/ESPO

ARS Nouvelle Aquitaine- Responsable Pôle Handicap & Vieillesse- Direction de la Protection de la Santé et de l'Autonomie

- ✓ Les autres dispositifs médico-sociaux d'insertion vers et dans l'emploi

ARS Nouvelle Aquitaine- DPSA - Chargée de mission département handicap

- Vers un accompagnement rénové et plus inclusif des demandeurs d'emplois : la Loi pour le plein emploi
 - ✓ Les grands axes de la loi

DREETS - Cheffe de projet Partenariats Transverses - Mission Emploi Compétences Ville France travail et son écosystème Direction Régionale Pôle Emploi - Chargée des relations partenariales - Partenariat et Stratégie d'influence

- Tables rondes

- Le Dispositif de Formation Accompagné, un parcours de formation de droit commun, un accompagnement spécialisé

Retours d'expériences : ESRP de Béterette- UGECAM (Pyrénées-Atlantiques) – ESRP/ESPO de l'EPNAK (Gironde), représentants des partenaires de la Formation et de l'Emploi

- ESRP-ESPO : des missions élargies mobilisables par les partenaires de la formation et de l'emploi

Focus sur les prestations mises en œuvre par les ESRP de Nouvelle-Aquitaine :

ESRP de l'EPD Clairvivre (Dordogne) – ESRP de Virazeil, LADAPT (Lot et Garonne) ESPO Les Terrasses, UGECAM (Vienne)– ESRP de Gassies, UGECAM (Gironde) ESRP du CRIC des Pyrénées (Pyrénées-Atlantiques) – ESRP/ESPO de l'APSAH (Haute-Vienne)

Le Pôle Formation / Insertion de l'APSAH est intervenu sur le dispositif **Transition Jeunes** avec un zoom sur les jeunes ayant été accompagnés en IME. Depuis 2015, l'ESRP de l'APSAH et l'EMESD (Etablissement Médico Educatif Social Départemental) s'associent pour accompagner les jeunes vers l'emploi.

Après une période de construction de projet professionnel où l'ESRP propose des immersions alors que les jeunes sont toujours suivis par l'IME, 7 d'entre eux ont été orientés par la MDPH 87 sur la formation « Agent Magasinier ». Une vidéo a été réalisée avec trois récits de parcours où l'association des professionnels des deux structures a permis d'aboutir à des belles réussites. Cette vidéo peut être retrouvée sur le site Internet : <https://www.apsah.asso.fr/actualites/2023/11/27/temoignages-d-une-insertion-professionnelle-reussie.html>

2.5 Forums, actions d'information et de sensibilisation

Tous les forums et toutes les actions de sensibilisation sont détaillés dans le paragraphe sur l'activité du service accompagnement.

A titre d'exemple, le Pôle Formation / Insertion était présent :

- Le 25 avril, au forum emploi de St Junien, organisé par Pôle emploi.
- Le 1^{er} mars, au deuxième forum de l'emploi du Limoges Football au stade de Beaublanc à Limoges.
- Le 8 juin, au Forum de l'emploi et de l'insertion organisé à La Bastide à Limoges.
- Tous les mois, sur une permanence à l'Espace Régional d'Information de Proximité (ERIP) de Limoges.



2.6 Activité physique et sportive



- Les Foulées roses du Populaire

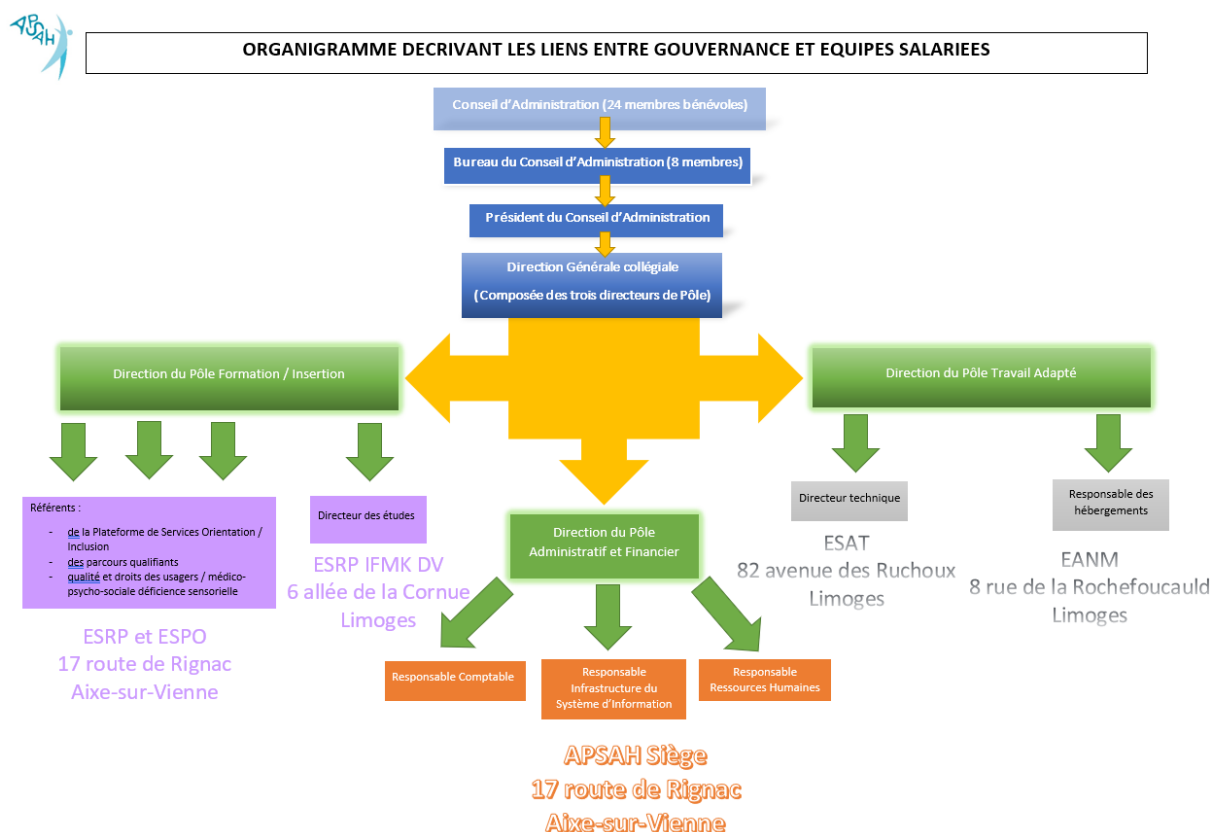
Dimanche 2 avril, 49 personnes ont représenté l'APSAH aux Foulées roses du Populaire. Salariés et usagers ont parcouru les 5 km au sein d'une foule de près de 4 000 personnes, heureux de contribuer au financement des actions menées par la Ligue Contre le Cancer 87 en matière de recherche et d'accompagnement des malades.

- Sportif de haut-niveau

Sélectionné en équipe de France pour les jeux paralympiques en tandem, Élie de Carvalho, a effectué un parcours sur le PADV au sein de l'ESRP de septembre 2022 à juillet 2023. Il a ensuite intégré l'ESRP IFMK en année préparatoire en septembre 2023.

Le 24 mars 2023, Élie de CARVALHO a lu la dictée du Tour de France à 500 élèves de CM1 et CM2 de classes d'écoles élémentaires de Limoges.

1.1. Présentation schématique de l'Association APSAH



1.2. Présentation de l'établissement et service (ESRP APSAH)

1.2.1. Arrêté de poursuite d'exploitation en qualité d'établissement recevant du public

L'article R.123-2 du Code de la Construction et de l'Habitation définit les établissements recevant du public comme « tous bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non. » De plus, « sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement à quelque titre que ce soit en plus du personnel. »

Un établissement recevant du public est défini par un type et une catégorie. Le site d'Aixe-sur-Vienne qui comprend les Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle et de Préorientation est classé en type R (établissement avec des locaux réservés au sommeil) et en 4^{ème} catégorie du fait du nombre de personnes accueillies sur le site.

Des visites périodiques sont organisées tous les trois ans. Ainsi, la commission d'arrondissement pour la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public dont le secrétariat est assuré par le service interministériel de défense et de protection civiles de la Préfecture de la Haute-Vienne s'est réunie le **10 janvier 2024**.

La commission de sécurité de l'arrondissement de Limoges a émis un avis favorable à la poursuite de l'exploitation de l'établissement. Un arrêté du Maire d'Aixe-sur-Vienne a été pris dans ce sens.

1.2.2. L'arrêté portant agrément

Suite au dépôt des rapports des évaluations externes, les autorisations ont été renouvelées pour 15 ans à partir du 1^{er} janvier 2017. La capacité d'accueil de l'Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) est de 160 places.

L'autorisation de l'ESRP de l'APSAH porte sur tout type de handicap.

1.2.3. Les caractéristiques de l'établissement

Historique

Le projet de construction du Centre de Rééducation Professionnelle par la Société d'Assistance et de Patronage aux Aveugles Civils (SAPAC) à Aixe-sur-Vienne a débuté en 1964 par l'achat de terrains d'une superficie totale de 8 hectares.

En 1965, les travaux de bornage, de sondage et le relevé topographique sont effectués sur les terrains. Des démarches sont faites auprès de l'Office Départemental des HLM pour l'étude du projet de construction de logements du personnel du futur centre.

Le chantier de construction du nouvel établissement s'ouvre le 3 janvier 1967.

L'ouverture du Centre se fait le 1^{er} octobre 1969 pour un coût total de 7 739 738 F. L'association élargit son but et transfère son siège social à Aixe-sur-Vienne. La Société d'Assistance et de Patronage aux Aveugles Civils (SAPAC), fondée le premier juillet 1925, reconnue d'utilité publique par décret en Conseil d'Etat du 27 mai 1932, devient l'Association pour la Promotion Sociale des Aveugles et autres Handicapés (APSAH) avec le but de faciliter aux aveugles, déficients visuels et à tous les grands handicapés, l'apprentissage d'une profession leur permettant d'améliorer par le travail leur sort matériel et moral. »

Missions

Les missions de l'Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle de l'APSAH sont précisées dans le décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées.

Les établissements et services de réadaptation professionnelle contribuent à la détermination et à la réalisation du projet professionnel des personnes handicapées au moyen d'actions de formation préparatoires, certifiantes, qualifiantes ou diplômantes et des accompagnements médico-psycho-sociaux et à caractère professionnel vers et dans l'emploi, en organisant et mettant en œuvre tout ou partie des prestations correspondant aux missions suivantes :

	Missions décrites dans le décret du 2/10/2020	Actuellement réalisées	A mettre en place	
Public accompagné	Accompagner les travailleurs, quel que soit leur statut et leur profession, ou les personnes en recherche d'emploi quel que soit leur handicap, reconnus handicapés et qui ont un besoin d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel.	X		
	Accueillir à partir de l'âge de 16 ans.	X	A développer	
	Accompagner des personnes en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.		X	
	Accompagner des personnes en risque d'inaptitude à leur poste ou leurs fonctions.	X	A développer	
Missions / prestations	Informers les personnes handicapées et les professionnels sur les prestations de réadaptation professionnelle.	X		
	Informers et sensibiliser les organismes de formation sur les spécificités de la formation des personnes handicapées.	X		
	Réaliser des évaluations préliminaires médico-psycho-sociales et à caractère professionnel de courte durée, sur demande, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées, d'une maison départementale des personnes handicapées ou de toute personne morale ou physique, y compris d'un employeur public ou privé, afin de déterminer si la personne peut bénéficier de prestations de réadaptation professionnelle	A la demande des MDPH et de certains autres organismes (ESPO, SESSAD, C2RL, ESRP, CAP Emploi...)		A développer auprès des employeurs
	Procéder sur demande d'un employeur public ou privé à des évaluations professionnelles concernant des agents publics ou des salariés exposés à un risque d'inaptitude à leur poste ou à leurs fonctions, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées			X

	Apporter leur concours aux équipes pluridisciplinaires mentionnées à l'article L. 146-8 qui en font la demande, notamment dans le cadre de conventions passées avec les maisons départementales des personnes handicapées de leur territoire d'implantation et des territoires limitrophes, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.	X	
	Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des travailleurs handicapés en contrats de formation en alternance.		X
	Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des personnes accueillies par les établissements et services du 2o du I de l'article L. 312-1*.	X	A développer
	Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail, mentionnés au a du 5o du I de l'article L. 312-1, notamment pour la mise en œuvre d'un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire de travail		X
Sur décision d'orientation de la CDAPH	Accompagner les personnes handicapées en vue de la validation de leur projet professionnel et de les préparer à accéder à une formation ou à un emploi, notamment par des actions de consolidation des savoirs de base spécifiques à la formation certifiante, qualifiante ou diplômante envisagée, ou à acquérir les prérequis professionnels correspondant à l'emploi ou l'activité recherchée	X	
	Assurer des formations permettant aux intéressés l'acquisition de tout ou partie d'une qualification professionnelle ou d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle	X	
	Mettre en œuvre des accompagnements pédagogiques et médico-psycho-sociaux adaptées aux besoins de chaque personne		X

	Accompagner les personnes vers et dans l'emploi par un soutien adapté de nature à favoriser l'accès ou le maintien en emploi, y compris le cas échéant en emploi accompagné.		Réalisé en partenariat avec la plateforme emploi accompagné de PLIMOT 87
Modalités de mise en œuvre des prestations	La mise en œuvre des prestations est adaptée aux besoins de la personne, dans la limite d'une durée maximale totale de vingt-quatre mois sur une période de trois ans, lorsqu'elles comportent une formation certifiante, qualifiante ou diplômante, ou de douze mois sur une période de deux ans dans les cas mentionnés aux a et c prévus au I (dispositifs préparatoires).	Durée de la prestation adaptée	
	Les prestations des professionnels peuvent être délivrées dans les locaux de l'établissement ou du service et dans ceux où la personne suit une formation ou exerce une activité professionnelle en milieu ordinaire ou protégé, ainsi que dans tout lieu utile pour la mise en œuvre de son projet.		X
	Passer des conventions avec des personnes physiques ou morales intervenant dans les secteurs social, médico-social, sanitaire, de l'insertion, de l'orientation et de la formation, pour la réalisation des missions	X	
	Développer les prestations par l'intermédiaire de mutualisations ou plateforme de services		X
	Proposer des prestations d'hébergement et de restauration, internalisées ou externalisées, adaptées aux besoins des personnes handicapées	X	
	Conclure une convention avec la ou les maisons départementales des personnes handicapées de leur ressort territorial et les organismes de placement spécialisés afin d'organiser leurs interventions auprès des personnes handicapées.	X Actualisation de la convention en cours	

Composition de l' équipe pluridisciplinaire	Les prestations sont mises en œuvre par une équipe pluridisciplinaire comprenant ou associant un ou plusieurs professionnels parmi les suivants : a) Un ou des professionnels de l'orientation, de l'insertion et de la formation b) Un ou des formateurs techniques c) Un ou des médecins d) Un ou des psychologues e) Un ou des ergonomes f) Un ou des auxiliaires médicaux g) Un ou des travailleurs sociaux.	X	
---	---	---	--

* Catégories d'établissements relevant du 2° de l'article L.312-1 : Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation.

- Institut Médico-Educatif (I.M.E.)
- Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (I.T.E.P.)
- Institut d'éducation motrice (I.E.M.)
- Institut pour Déficients Auditifs
- Institut pour Déficients Visuels
- Centre Médico-Psycho-Pédagogique (C.M.P.P.)
- Bureau d'Aide Psychologique Universitaire (B.A.P.U.)
- Service assurant un accompagnement à domicile ou en milieu ordinaire - Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (non rattaché à un établissement).

Code du Travail

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs (Articles L5211-1 à L5224-4)

Titre Ier : Travailleurs handicapés (Articles L5211-1 à L5215-1)

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés (Articles L5213-1 à L5213-22)

Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article L5213-2

Modifié par LOI n°2022-217 du 21 février 2022 - art. 136

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 67 (V)

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. La sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail vers le milieu ordinaire s'effectue dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi, dont les modalités sont fixées par décret. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la

prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.

Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle.

Article L5213-3

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

Article L5213-4

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre IV du livre III de la sixième partie, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes destinées à faciliter son reclassement dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs (Articles D5211-1 à R5224-1)

Titre Ier : Travailleurs handicapés (Articles D5211-1 à R5215-1)

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés (Articles R5213-1 à D5213-93)

Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle (Articles R5213-9 à R5213-26)

Sous-section 1 : Centres d'éducation, de rééducation et de formation professionnelle (Articles R5213-9 à R5213-14)

Article R5213-9

Modifié par Décret n°2020-88 du 5 février 2020 - art. 1

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par :

- 1° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par l'Etat, par une collectivité publique ou par un établissement public, et notamment les écoles de reconversion mentionnées par l'article D. 526 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 2° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par les organismes de sécurité sociale ;
- 3° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle privés autres que ceux qui sont mentionnés au 2° ;
- 4° Les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ;
- 5° Les organismes de formation au titre d'actions agréées en application de l'article L. 6341-4.

Article L312-1

Modifié par LOI n°2019-791 du 26 juillet 2019 - art. 30

Modifié par Ordonnance n°2019-770 du 17 juillet 2019 - art. 3

I.-Sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux, au sens du présent code, les établissements et les services, dotés ou non d'une personnalité morale propre, énumérés ci-après :

5° Les établissements ou services :

b) De réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle mentionnés à l'article L. 323-15 du code du travail ;

Etat des lieux des formations

L'ESRP de l'APSAH propose plusieurs types de formations, validées par un titre du Ministère de l'Emploi ou un diplôme de l'Education Nationale : (tableau ci-après)

Intitulé formation	Niveau	Intitulé diplôme éducation nationale ou agriculture	Agrément DIRECCTE TITRE	Période d'application en entreprise	Durée
Gestionnaire de paie	5	-	8	6 semaines + 364 heures en alternance Soit 574h	12 mois
Secrétaire Assistant(e)	4	-	12	8 semaines	12 mois
Secrétaire Comptable 1 ^{ère} année	4	-	15	8 semaines	24 mois
Secrétaire Comptable 2 ^{ème} année				7 semaines	
Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités 1 ^{ère} année	4	Baccalauréat AGOrA	-	16 semaines	22 mois
Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités 2 ^{ème} année					
Auxiliaire en Prothèse dentaire 1 ^{ère} année	3	-	16	8 semaines	22 mois
Auxiliaire en Prothèse dentaire 2 ^{ème} année				4 semaines	
Agent Magasinier	3	CAP Opérateur(trice) Logistique	12	8 semaines	10 mois
Ouvrier de Production Horticole	3	CAPA métiers de l'agriculture	12	7 semaines	10 mois
Agent des Travaux de l'Horticulture et du Paysage	2	-	Non qualifiant	7 semaines	10 mois

Employé(e) Administratif(ve) et d'Accueil	3	-	16	6 semaines	10 mois
Installateur Dépanneur en Informatique	3	-	12	12 semaines	17 mois
Préparatoire		-	Non qualifiant	Possibilité d'immersion en entreprise suivant le projet professionnel.	6 mois
Plateforme surdité		-	Non qualifiant		10 mois
Plateau Autonomie pour Déficients Visuels		-	Non qualifiant		10 mois

En amont des formations qualifiantes, le stagiaire peut intégrer une section préparatoire (préparatoire généraliste, préparatoire avec orientation prédéfinie, plateformes surdité et autonomie pour déficients visuels) afin

- de développer l'autonomie et les outils de compensation ;
- d'acquérir des connaissances et compétences de base ;
- de construire un projet professionnel ;
- de se familiariser avec le cycle d'apprentissage de la section professionnelle choisie.

Au-delà de ces formations, l'ESRP propose un réel accompagnement éducatif, psychologique, social et médical.

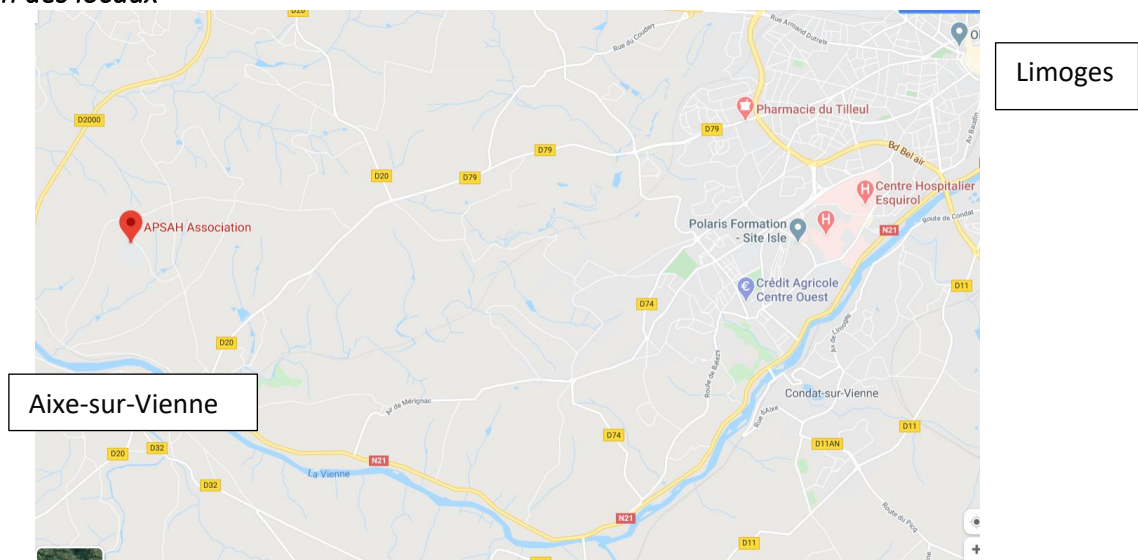
Les services administratif, pédagogique, médico-socio-psycho-éducatif, hôtelier, de restauration, d'entretien et de ménage, œuvrent ainsi quotidiennement pour le bien être des stagiaires.

Implantation

L'ESRP est logé au sein d'un bâtiment construit en 1969, de plus de 13 000 m² (terrain de 7 ha), situé à 2,3 km d'AIXE-SUR-VIENNE et 13 km de LIMOGES.

Les Etablissements et Services de Préorientation et de Réadaptation Professionnelle de l'APSAH sont situés 17 route de Rignac à Aix-sur-Vienne (87700). L'APSAH est propriétaires des bâtiments achevés de construire en 1969.

Situation des locaux

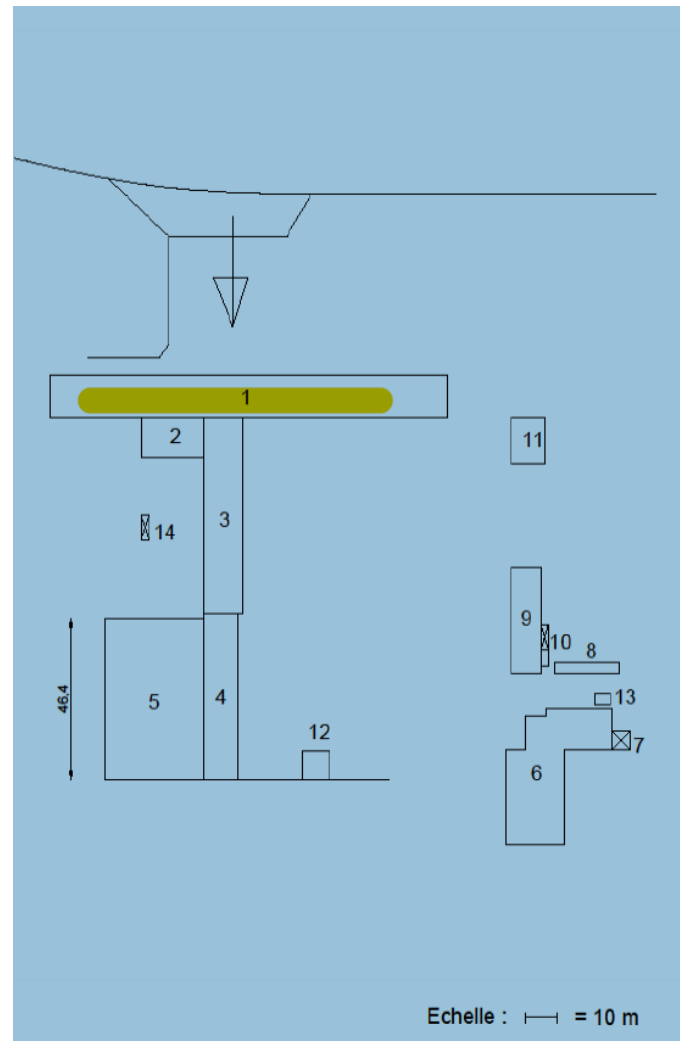


Plan général du bâtiment



Afin de faciliter la compréhension et l'appropriation de l'environnement, notamment aux stagiaires déficients visuels, une maquette, à l'échelle et pensée dans les moindres détails (toits et étages escamotables pour avoir accès aux différents espaces, zones extérieures texturées...) a été réalisée par le service technique de l'établissement.





1	Administration – hébergement	8	Serre semi-enterrée
2	Cuisine – réserves	9	Bâtiment horticulture
3	Foyer – gymnase – hébergement	10	Stockage horticulture
4	Salles de cours	11	Pavillon – plateau déficients visuels
5	Ateliers	12	Garage
6	Serres	13	Chaufferie des serres
7	Local annexe serres	14	Abri cycles

Le bâtiment principal (1) est constitué de 4 niveaux accessibles :

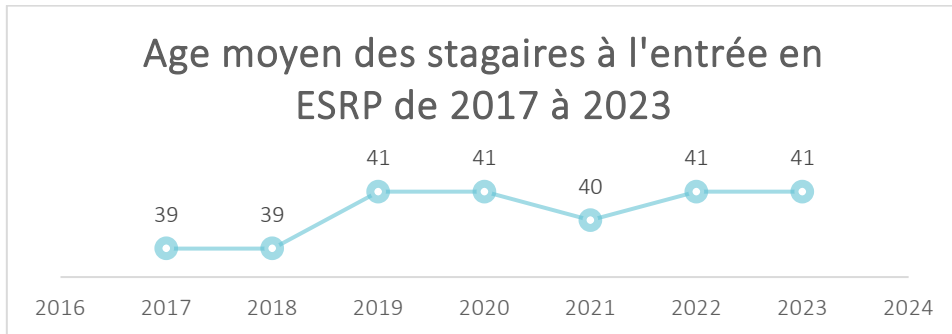
- Au sous-sol sont situés les locaux suivants : archives, locaux techniques, vestiaires
- Au rez-de-chaussée sont situés les locaux suivants : l'espace accueil, une zone administration, une cuisine avec salle à manger.
- Au 1^{er} étage sont situés les locaux suivants : une partie administration, les bureaux de consultations médecin et psychiatre et les chambres d'hébergement.
- Au 2^o étage sont situées des chambres d'hébergement.

Un autre espace hébergement est situé au dernier étage du bâtiment 3.

1.3. La population accueillie en 2023

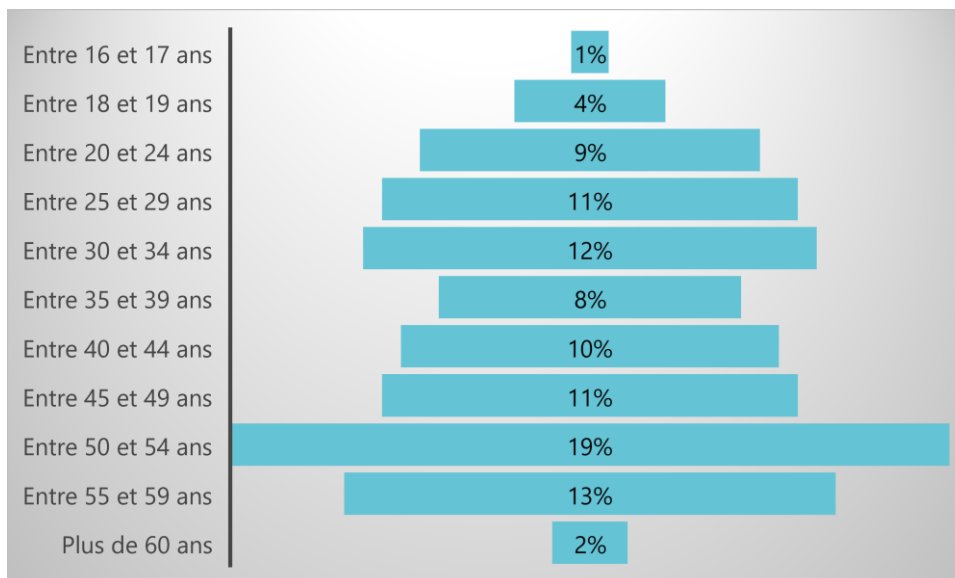
1.3.1. *L'âge*

L'âge moyen des stagiaires de l'ESRP est de 41 ans sur l'année 2023.



Cette moyenne est stable depuis 2017.

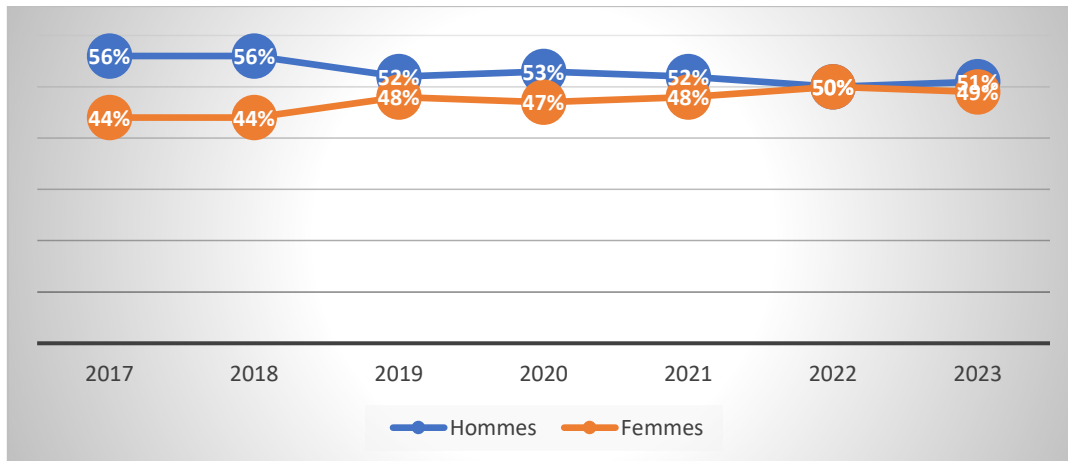
Classes d'âge



1.3.2. *La répartition par genre*

La population accueillie en 2023 est relativement homogène avec 51% d'hommes et 49% de femmes.

Par section, la différence est souvent plus marquée. On remarque ainsi que la part des femmes est plus importante dans les sections du tertiaire (Employé Administratif et d'Accueil, Secrétaire Comptable...) tandis que les hommes sont plus présents dans des sections techniques (Agent Magasinier, Ouvrier de Production Horticole, Prothèse Dentaire...).



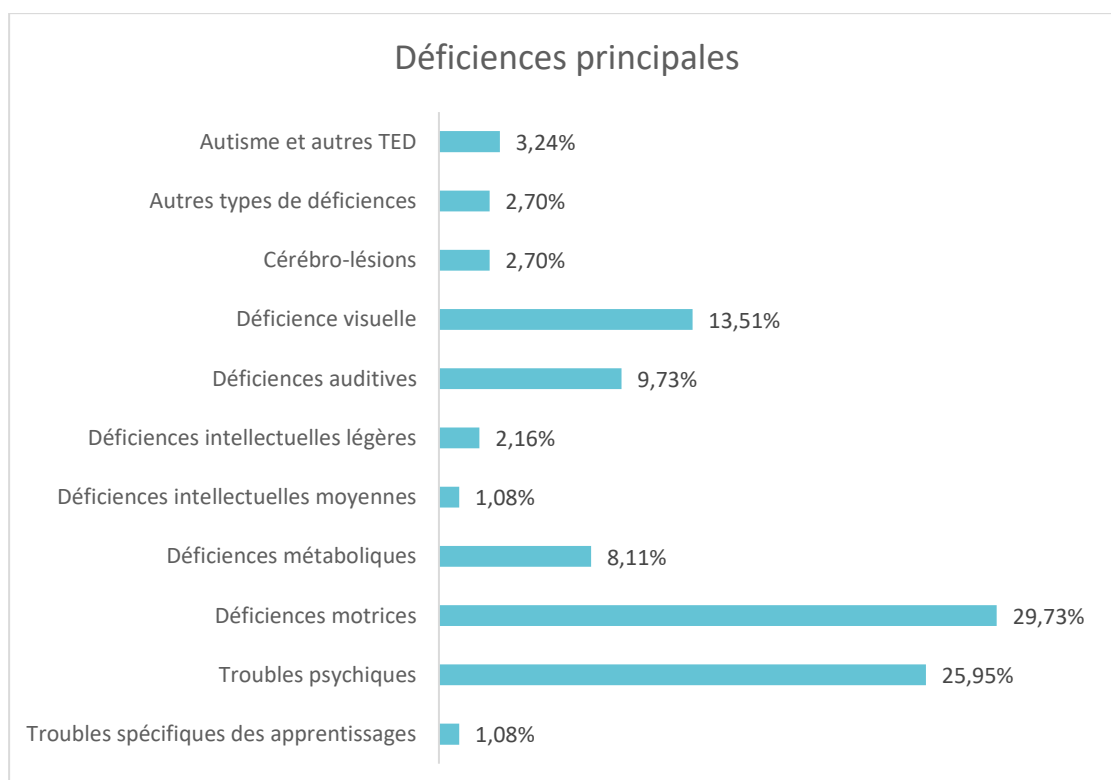
Par section, la différence est souvent plus marquée. On remarque ainsi que la part des femmes est plus importante dans les sections du tertiaire (Employé Administratif et d'Accueil, Secrétaire Comptable...) tandis que les hommes sont plus présents dans des sections techniques (Agent Magasinier, Ouvrier de Production Horticole, Prothèse Dentaire...).

1.3.3. Le handicap présenté

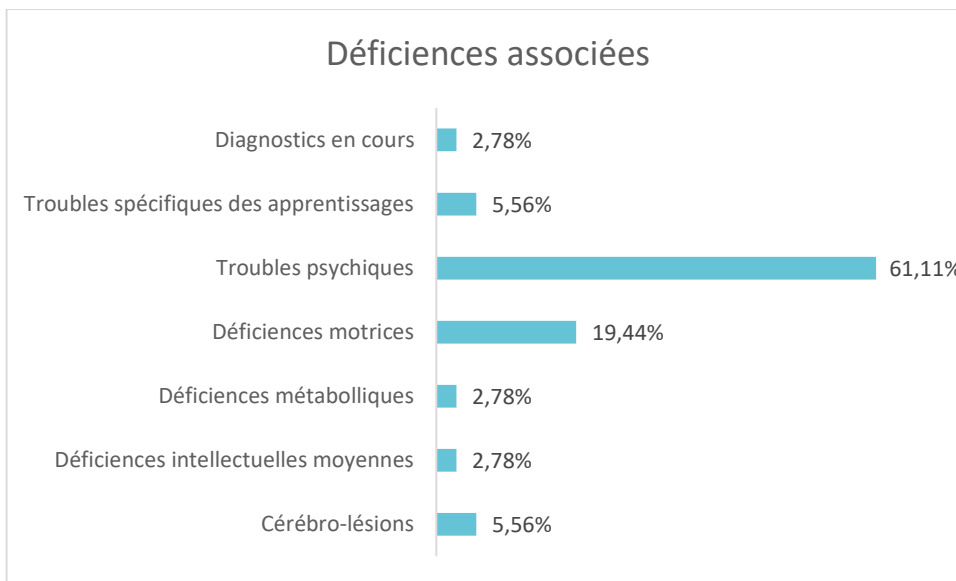
Profil / handicaps des stagiaires accompagnés sur l'ESRP en 2023

En 2023, les trois types de handicap les plus représentés dans l'établissement, au titre du handicap principal, étaient :

- Déficiences motrices : 29,73%
- Troubles psychiques : 25,95%
- Déficiences visuelles : 13,51%



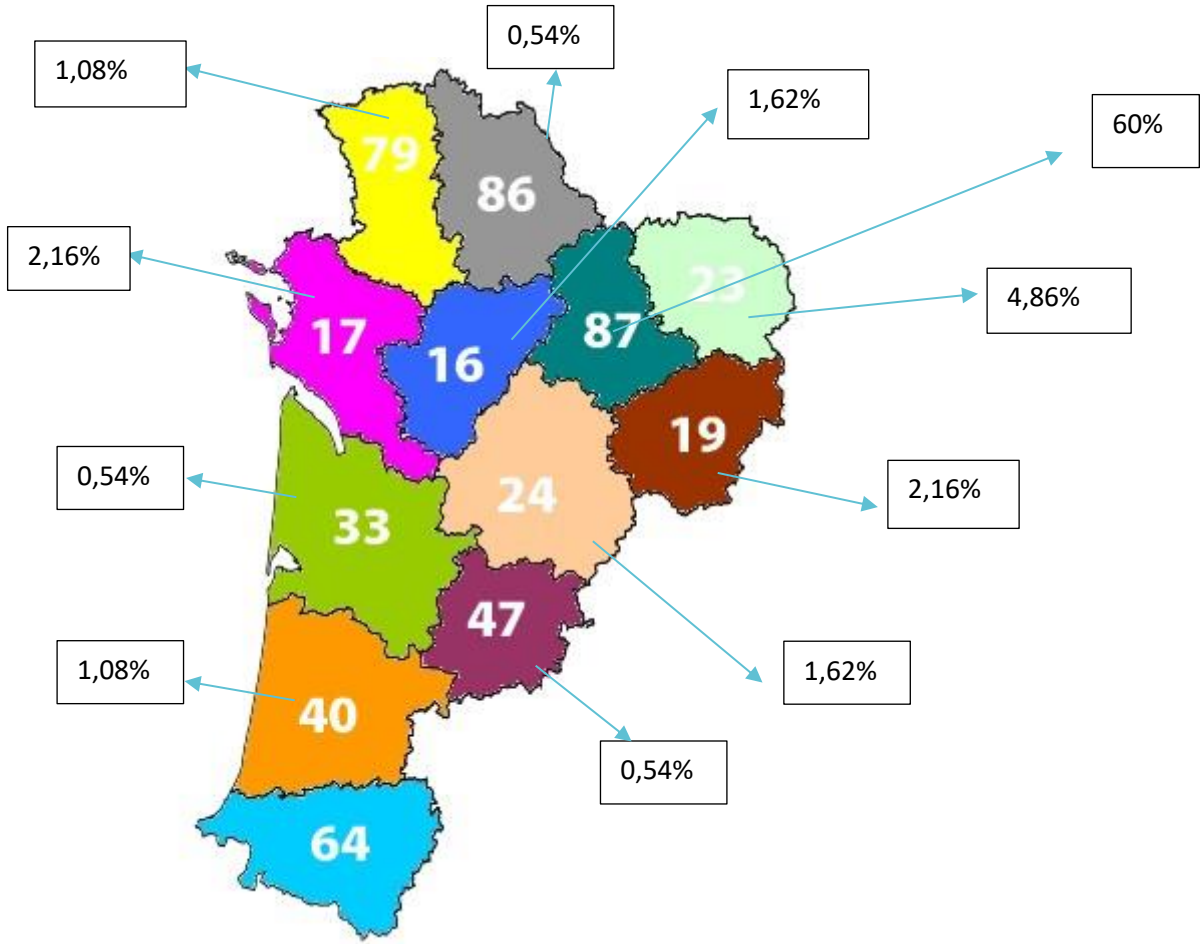
19% des stagiaires présentent un handicap associé, dont les proportions sont les suivantes :



1.3.4. L'origine géographique

La région d'origine des stagiaires :

76% des stagiaires accueillis au sein de l'ESRP en 2023 sont originaires de la Nouvelle-Aquitaine.



Dans la région Nouvelle Aquitaine il existe 9 ESRP :

- L'ESRP de l'APSAH situé à Aix-sur-Vienne,
- L'ESRP – Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie de l'APSAH situé à Limoges,
- L'ESRP EPNAK située à Limoges.
- L'ESRP de Clairvivre à Salagnac (24160)
- Communauté urbaine de Bordeaux
 - o ESRP EPNAK Bordeaux (33082)
 - o ESRP UGECAM « La Tour de Gassies » Bruges (33523)
- L'ESRP de l'ADAPT 47 à Virazeil (47200)
- Agglomération Pau-Pyrénées
 - o ESRP UGECAM de Béterette - Gelos (64110)
 - o ESRP CRIC Pyrénées Jurançon (64110)

1.3.5. Les poursuites de parcours après la préparatoire

Le dispositif Préparatoire Généraliste permet une remobilisation des savoirs de base et la construction d'un projet professionnel pendant 6 mois. Cinq formateurs et deux chargées d'insertion interviennent directement sur ce parcours, avec l'appui de l'équipe d'accompagnement et de certains autres professionnels en fonction des profils et des besoins.

En 2023, 41 personnes sont sorties de ce dispositif. Les préconisations d'orientation ont par la suite été les suivantes :

- 1 prise en charge UEROS
- 3 prises en charge par un service d'accompagnement social
- 8 formations Employé Administratif et d'Accueil
- 6 formations Auxiliaire de Prothèse Dentaire
- 2 formations Agent Magasinier
- 1 formation Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités
- 2 formations d'Ouvrier de Production Horticole
- 3 formations Secrétaire assistant
- 5 formations Secrétaire comptable
- 1 formation Installateur Dépanneur en Informatique avec une préparatoire intégrée
- 2 formations dans le droit commun
- 3 orientations en formation en réadaptation professionnelle
- 1 orientation milieu protégé
- 2 prises en charge pour soin

1.3.6. Les fins de parcours

Sur la période 2023, 15 stagiaires ont interrompu leur parcours :

- Trois stagiaires ont souhaité démissionner de leur formation pour des problématiques de santé.
- Quatre stagiaires ont quitté l'établissement pour accéder à un poste de travail.
- Huit stagiaires ont démissionné pour d'autres raisons.

1.3.7. Le suivi des stagiaires après leur accompagnement au sein de l'ESRP

Une chargée d'insertion de l'ESRP réalise un suivi auprès des stagiaires des dispositifs qualifiants à la suite de leur accompagnement. Ce suivi est réalisé sur trois périodes : 6 mois, 1 an et 3 ans après la date de sortie.

Synthèse des suivis :

Suivi	A 6 mois	A 1 an	A 3 ans
Effectifs	57	68	60
En emploi	14	29	15
En recherche d'emploi	13	9	7
En formation	12	18	9
Autres	8	6	7
Non joignable	10	6	22

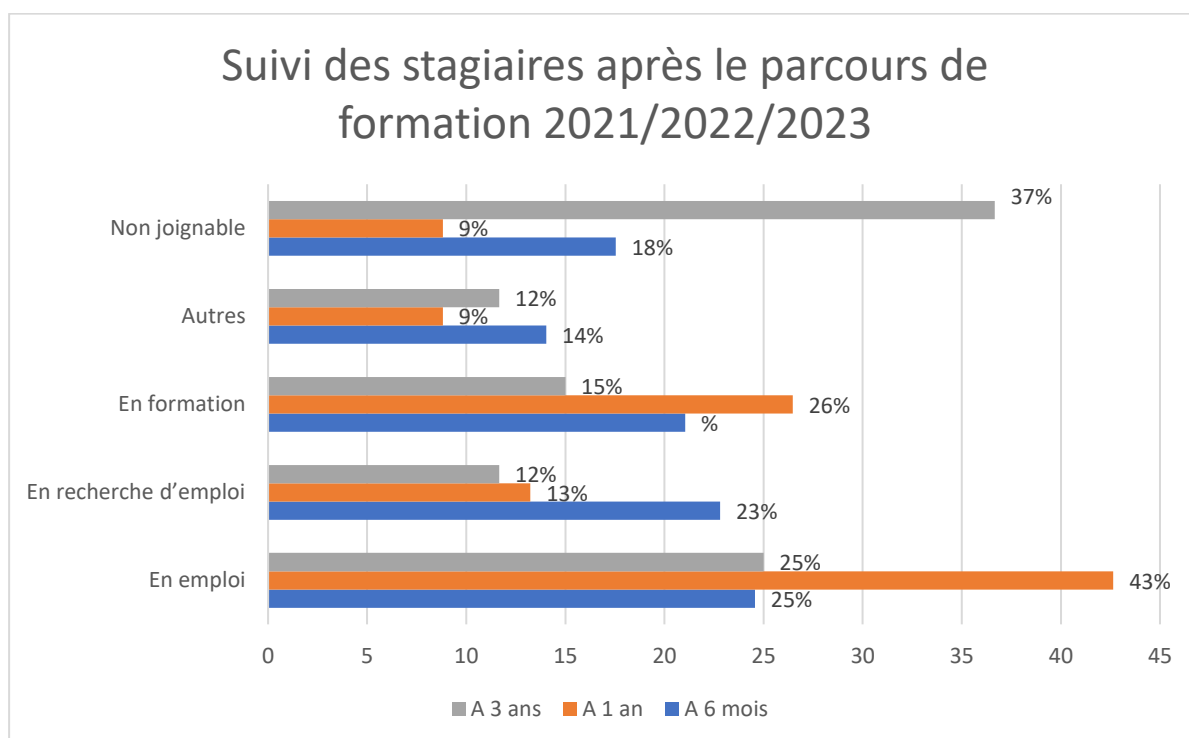


Tableau détaillé par section :

	Suivi à 6 mois	Suivi à 1 an ou 18 mois	Suivi à 3 ans
AM	Sortants juillet 2023 Effectif : 4 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 2 En formation : 0 Autres : 0 Non joignable : 0	Sortants juillet 2022 Effectif : 6 En emploi : 5 En recherche d'emploi : 0 En formation : 0 Autres : 0 Non joignable : 1	Sortants juillet 2021 Effectif : 3 En emploi : 1 En recherche d'emploi : 1 En formation : 0 Autres : 0 Non joignable : 1
APD	Sortants juillet 2023 Effectif : 10 En emploi : 4 En recherche d'emploi : 2 En formation : 2 Autres : 1 Non joignable : 1	Sortants juillet 2022 Effectif : 6 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 0 En formation : 4 Autres : 1 Non joignable : 2	Sortants juillet 2021 Effectif : 9 En emploi : 3 En recherche d'emploi : 1 En formation : 0 Autres : 0 Non joignable : 5
EAA	Sortants juillet 2023 Effectif : 10 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 2 En formation : 4 Autres : 2 Non joignable : 0	Sortants juillet 2022 Effectif : 13 En emploi : 4 En recherche d'emploi : 4 En formation : 3 Autres : 2 Non joignable : 0	Sortants juillet 2021 Effectif : 10 En emploi : 0 En recherche d'emploi : 1 En formation : 2 Autres : 2 Non joignable : 5
GP	Sortants septembre 2023 Effectif : 11 En emploi : 1 En recherche d'emploi : 3 En formation : 1 Autres : 1 Non joignable : 5	Sortants septembre 2022 Effectif : 8 En emploi : 4 En recherche d'emploi : 2 En formation : 1 Autres : 1 Non joignable : 0	
IDI	Sortants janvier 2023 Effectif : 7 En emploi : 3 En recherche d'emploi : 1 En formation : 3 Autres : 0 Non joignable : 0	Sortants janvier 2022 Effectif : 8 En emploi : 4 En recherche d'emploi : 2 En formation : 2 Autres : 0 Non joignable : 0	Sortants janvier 2021 Effectif : 8 En emploi : 1 En recherche d'emploi : 1 En formation : 3 Autres : 2 Non joignable : 1
OPH	Sortants 2023 Effectif : 6 En emploi : 0 En recherche d'emploi : 2 En formation : 1 Autres : 1 Non joignable : 2	Sortants 2022 Effectif : 4 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 0 En formation : 1 Autres : 0 Non joignable : 1	Sortants 2021 Effectif : 6 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 0 En formation : 0 Autres : 2 Non joignable : 2
SA	Sortants janvier 2023 Effectif : 5 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 0 En formation : 1 Autres : 2 Non joignable : 0	Sortants janvier 2022 Effectif : 9 En emploi : 5 En recherche d'emploi : 0 En formation : 2 Autres : 2 Non joignable : 0	Sortants janvier 2021 Effectif : 8 En emploi : 2 En recherche d'emploi : 1 En formation : 2 Autres : 1 Non joignable : 2

SC	Pas de stagiaires sortants	Sortants juillet 2022 Effectif : 11 En emploi : 3 En recherche d'emploi : 1 En formation : 5 Autres : 0 Non joignable : 2	Sortants juillet 2021 Effectif : 16 En emploi : 6 En recherche d'emploi : 2 En formation : 2 Autres : 0 Non joignable : 6
AGORA	Sortants juillet 2023 Effectif : 4 En emploi : 0 En recherche d'emploi : 1 En formation : 0 Autres : 1 Non joignable : 2	Pas de stagiaires sortants	Pas de stagiaires sortants

1.4. L'activité par service

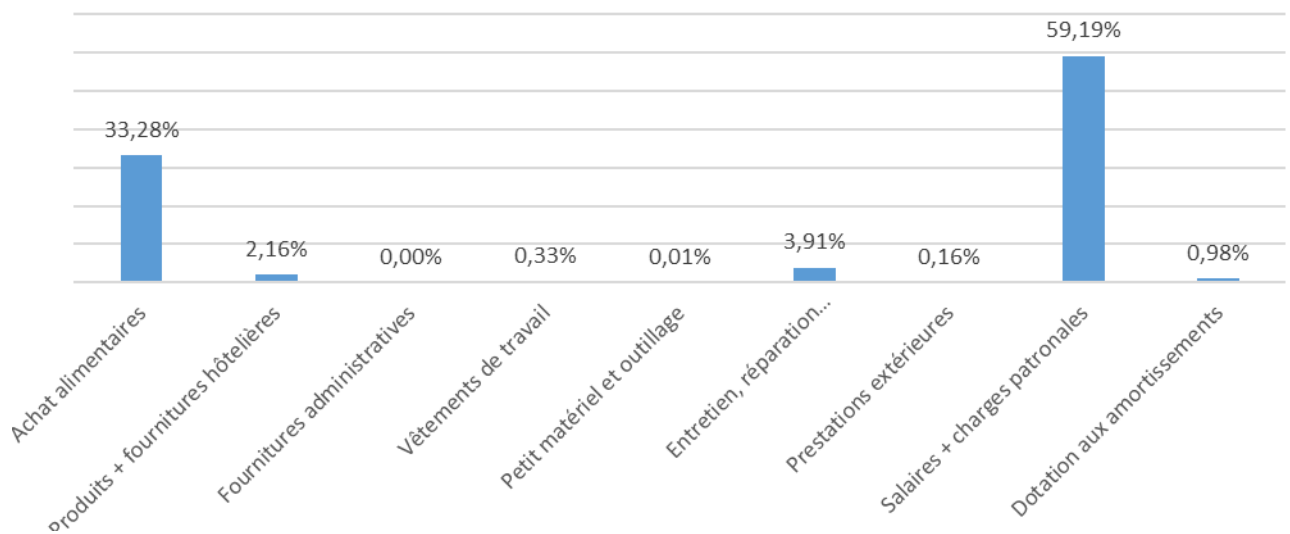
1.4.1. *Le service restauration*

Les stagiaires participent aux frais de repas. Seuls les stagiaires accédant à l'ESRP dans le cadre d'une reconversion liée à un accident du travail, bénéficient de la gratuité. Le prix du repas, conformément au Code de la sécurité sociale, est égal au minimum garanti, lui-même indexé sur le SMIC.

Au 1^{er} janvier 2023, le prix du repas pour les stagiaires était de 4.01 €. Il a été revalorisé à 4.10 € en mai 2023.

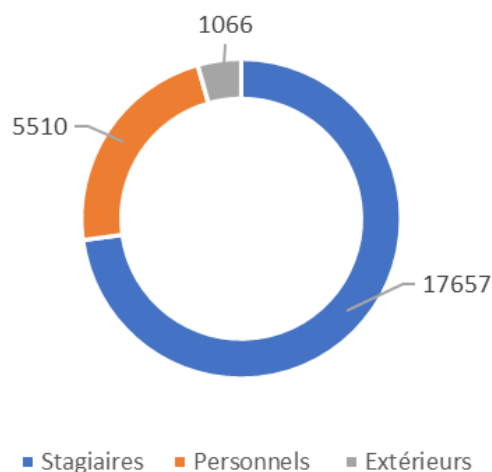
Le coût de revient d'un repas en 2023 est de 14.68 €

Composition du prix de revient d'un repas



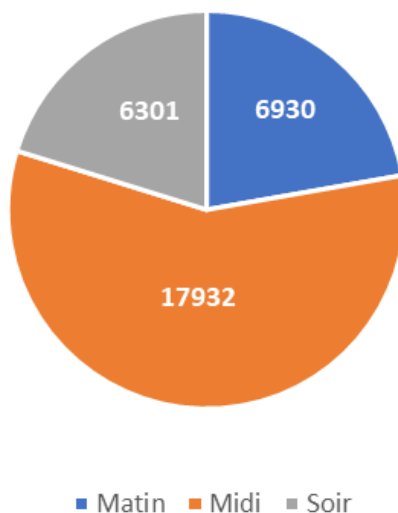
En 2023, 24 233 repas ont été servis par le service restauration de l'ESRP. La répartition se fait de la manière suivante :

Répartition des repas par statut (hors petit déjeuner)



En 2023, 6930 petits déjeuners ont été servis, ce qui porte le nombre total de repas à 31 163.

Répartition par type de repas



Lors de la réunion de la « Commission repas » de l'ESRP/ESPO du 1er mars 2023, les deux chariots de tri réalisés par les services techniques de l'établissement ont été présentés. Ces chariots sont l'aboutissement d'une réflexion menée sur le recyclage en concertation avec le CVS de l'ESPO/ESRP. Des équipements de cuisine ont été « customisés » pour que chacun des chariots dispose de deux cuves. Dans l'une seront versés les emballages (papier, plastique, carton, ...) et dans l'autre les restes alimentaires. L'ESRP souhaite poursuivre, par la mise en place de ce dispositif, son action de réduction de son empreinte écologique, en adéquation avec la démarche de responsabilité sociétale des entreprises du Projet Associatif 2019-2025 de l'APSAH. Merci aux stagiaires et personnels qui contribueront à ce que cette opération de tri soit une réussite.

1.4.2. L'internat

L'établissement a une capacité d'accueil à l'internat de 95 chambres dont 4 chambres pour personnes à mobilité réduite, 9 chambres équipées pour Sourds ou malentendants, des chambres de repos et deux chambres infirmerie.

L'internat a accueilli 86 internes sur l'année 2023 et 25 stagiaires ont bénéficié d'une chambre de repos. Au sein de l'internat, 7 chambres sont mises à disposition pour les usagers de l'UEROS. En 2023, 8 stagiaires de l'UEROS ont été hébergés à l'internat pour un total de 258 nuits. Ces stagiaires utilisent également le service de la navette pour les conduire et les récupérer à l'UEROS du lundi matin au vendredi midi. Ainsi, la navette a effectué 359 trajets en 2023, au bénéfice de l'UEROS.

Depuis septembre 2023, l'ESRP accueille des mineurs ; un couloir disposant de 11 chambres leur est réservé dont une occupée par un salarié en charge de la surveillance des mineurs la nuit. 5 mineurs ont ainsi pu bénéficier de l'internat pour un total de 47 nuits.

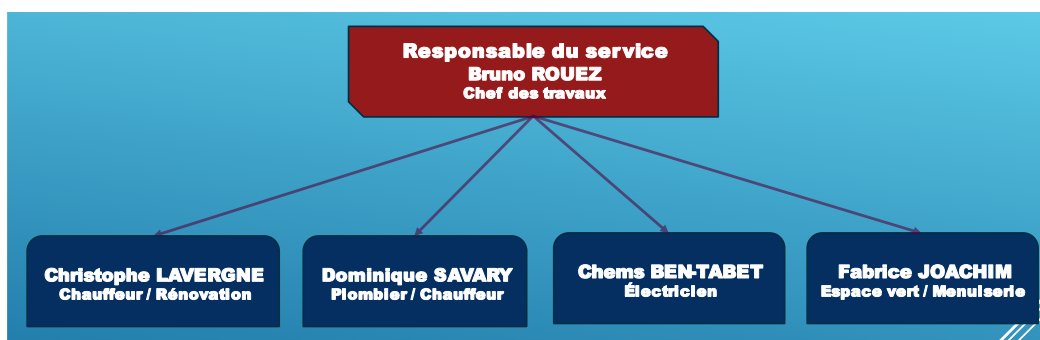
L'établissement dispose également d'un appartement visiteurs, non comptabilisé dans l'internat.

Afin de faciliter le lien social et familial, l'établissement peut mettre à disposition l'appartement ou une chambre, de manière ponctuelle, pour des visiteurs extérieurs souhaitant rendre visite à un stagiaire. En 2023, ce service a été utilisé 7 fois.

De plus, dans le cadre des immersions, positionnements et pré-accueils, l'ESRP propose également la solution d'hébergement. 23 personnes ont ainsi été hébergées dans ce cadre.

Au total, cela correspond à 93 nuits.

1.4.3. Le service entretien



L'ESRP de l'APSAH dispose d'une équipe d'entretien du bâtiment composée de cinq personnes qui effectuent des missions et des travaux dans quatre grands domaines :

- Le bâtiment
- Les espaces verts
- Les transports
- Les courses et le transport du courrier

▪ Le bâtiment

Au cours de l'année 2023, l'équipe entretien a réalisé les travaux suivants :

- Aménagement de chambres aux normes « personne à mobilité réduite » au niveau de l'internat. Ces travaux ont fait l'objet d'une demande de travaux dans le cadre de l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP).
- Dans le cadre de la démarche de réduction et de tri des déchets alimentaires, fabrication des tables de tri et recyclage installées dans le self.
- Fabrication d'une maquette de taille réelle avec façades four, machine à laver, plaque de cuisson et penderie pour sensibiliser le public aux adaptations de la vie quotidienne pour les personnes déficientes visuelles.
- Réfection et aménagement d'une salle snoezelen.
- Réfection de bureaux : service socio-éducatif, cadre administratif.
- Remplacement de l'éclairage des serres et vérification de l'installation électrique.
- Diverses fabrications de modules pour l'ergothérapeute « rallonge de lit, repose pieds, réhausse écrans ».

- Agrandissement de la dalle béton de l'entrée sur la façade principale pour accueillir le SAS.
- Fabrication et pose de la banque d'accueil. Ces travaux ont fait l'objet d'une demande de travaux dans le cadre de l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP).
- Réaménagement du hall d'accueil.
- Entretien de la station d'épuration.
- Contrôle des blocs de sécurité.
- Suivi des chocs thermiques « qualité de l'eau ».
- Suivi des chantiers entreprises extérieures.
- Suivi des contrôles réglementaires.
- Divers travaux de maintenance.

▪ *Les espaces verts*

- Tonte des plateaux.
- Taille des haies.
- Elagage des arbres.
- Nettoyage des allées.
- Entretien des poubelles du parc et des cuisines.
- Soins de la chèvre et de la brebis
- Entretien et réparation du matériel.
- Arrosage des serres « périodes de vacances ».

▪ *Les transports*

- Navette : 3042 personnes.
- Transports ponctuels : 726 personnes.

1.4.4. Le service accompagnement



L'ESRP a mis en place un accompagnement vers l'emploi dont les missions sont liées à tous les axes de vie :

- Projet professionnel
- Projet de formation
- Projet de vie

L'équipe du service accompagnement se compose d'un assistant social, d'une chargée d'insertion, d'une éducatrice spécialisée, d'un transcripateur braille, d'une Rééducatrice en Autonomie de la vie Journalière, d'un Instructeur en autonomie des personnes déficientes visuelles. Il travaille en étroite collaboration avec le service prévention santé, composé d'une psychologue, d'une ergothérapeute, d'un médecin psychiatre et d'un médecin de réadaptation. Le service éducatif est aussi pleinement partie prenante de cet accompagnement.

Les valeurs partagées :

Les valeurs sont définies comme des choses essentielles, importantes et vraies dans la pratique professionnelle. C'est par l'entremise de ces dernières que les professionnels donnent un sens à leur accompagnement.

Confiance	Respect	Développement	Implication	Considération
Un lien, une alliance avec le stagiaire ainsi qu'au sein de l'équipe.	De l'autonomie, des droits et de l'intégrité de la personne accueillie.	De l'autodétermination (capacité à faire des choix, à avoir un pouvoir sur sa vie).	De la personne dans les services proposés.	Globale de la personne accueillie.

Les évolutions du public accueilli :

Les professionnels du service accompagnement reçoivent et suivent, soit en entretiens individuels, soit en équipe pluridisciplinaire la totalité des stagiaires admis sur L'ESRP. Ils sont également un soutien pour leurs collègues des différents services.

Le public orienté sur L'ESRP évolue et les caractéristiques suivantes ressortent : difficultés d'adaptation (vie en collectivité, non-respect du règlement de fonctionnement, prise en charge médicale lourde, personnes sous l'emprise d'addictions/refus de soin), situations financières précaires (assainissement des situations difficiles), projets professionnels peu élaborés ou en cours d'élaboration (mise en place de pré-accueil pour les section SC, SA, GP et APD), personnes peu préparées à l'entrée dans un dispositif de formation.

Les stagiaires sont confrontés à des difficultés financières, des difficultés à faire face : gestion du stress, angoisse du lendemain, perte de confiance en soi, perte d'estime de soi, manque d'autonomie dans les démarches à accomplir, postures d'apprenant à mettre en adéquation avec une formation professionnelle, addictions et/ou handicap psychique non diagnostiqués ou traités ou stabilisés. Une recrudescence de l'accueil de personnes peu préparée en amont dans un dispositif collectif : internat, promiscuité, déracinement personnel et / ou médical de leurs repères dans leur région d'origine.

Nature des prises en charge :

- Entretien d'entrée ou de positionnement : présentation individuelle du service, premiers constats, identification des besoins de la personne, vision du projet professionnel en devenir, des besoins de compensation et d'accompagnement.
- Suivi et/ou accompagnement : allant d'une participation à un suivi, une demande ponctuelle jusqu'à un accompagnement personnalisé sur un temps donné ou tout au long de la formation (contractualisé, spontané (contrat moral))
 - L'accompagnement commence quand le lien de confiance entre les deux parties est établi.
 - Au quotidien, le service accompagne les personnes en situation de handicap dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets pour lesquels une étape de formation s'avère parfois indispensable.
Insérer les personnes en situation de handicap dans la Cité, c'est les accompagner vers l'autonomie, vers une participation active, vers un exercice de leur citoyenneté, vers une inclusion sociale et professionnelle...
 - Permettre aux personnes d'acquérir ou retrouver une autonomie, accompagner dans la vie quotidienne, ré-entraîner à la vie sociale et professionnelle

Dans le cadre de l'insertion professionnelle, ce service a pour mission :

- L'accompagnement dans la recherche et la réalisation de stages, l'analyse et l'exploitation de ces périodes dans le cadre du projet professionnel, avec deux principaux types de stages : d'observation et de découverte du métier, préconisé pour les stagiaires en recherche d'orientation ; d'application, visant à mettre en pratique les acquis prévus dans les référentiels de formation qualifiante.
- L'appropriation des méthodes de la dynamique de recherche d'emploi (plus particulièrement dans les parcours de formations qualifiantes), conseils et appuis techniques à l'embauche (élaboration et/ou mise à jour du Curriculum Vitae, mise en forme de lettres de motivation, simulation d'entretiens d'embauche). Méthodologies de prospection dans le cadre d'une future recherche d'emploi...

L'établissement et le service travaillent en permanence avec des partenaires extérieurs comme : Bobillot, Association Addictions France, le CMP Van Gogh, les psychiatres, les services sociaux, Cap Emploi, les autres ESRP, le PRITH, les MDPH, les entreprises, les autres centres de formation (OSENCO, FEL, AFPA), le CH Esquirol, le C2RL, le SESSAD TSA 87, le SAMSAH TSA 87, l'équipe mobile autisme de l'APAJH 87, l'UEROS et l'UMR Pro, les SAMSAH des autres départements...

Le service reconversion professionnelle est composé de 18 formateurs, ce service regroupe ainsi les professionnels de la pédagogie et de la réinsertion, aux champs d'expertise variés. Il a pour objectif :

- D'accompagner les personnes en situation de handicap en vue de la validation de leur projet professionnel et de les préparer à accéder à une formation ou à un emploi, notamment par des actions de consolidation des savoirs de base spécifiques à la formation certifiante, qualifiante

ou diplômante envisagée, ou à acquérir les prérequis professionnels correspondant à l'emploi ou l'activité recherchée ;

- D'assurer des formations permettant aux intéressés l'acquisition de tout ou partie d'une qualification professionnelle ou d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
- De mettre en œuvre des accompagnements pédagogiques et médico-psychosociaux adaptés aux besoins de chaque personne ;
- D'accompagner les personnes vers et dans l'emploi par un soutien adapté de nature à favoriser l'accès ou le maintien en emploi, y compris le cas échéant en emploi accompagné.

Les professionnels sont formés aux différentes pathologies et leur retentissement (Trouble du Spectre Autistique, handicap psychique, Traumatisme crânien, DYS, troubles des apprentissages...). Chaque professionnel a son rôle à jouer dans cette reconversion : formateur technique au cœur de l'apprentissage du métier, formateur d'enseignement général et/ou de savoirs de base, formateur Français Langue Etrangère, formateur formé à l'orthopédagogie...

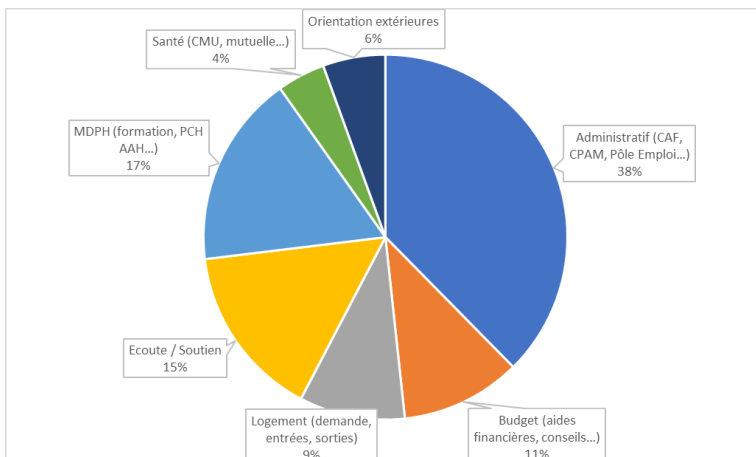
Cette palette de compétences permet aujourd'hui l'individualisation au plus près du besoin des stagiaires. Poursuivre cette montée en expertise est l'objectif visé pour répondre toujours plus précisément aux besoins en compensation et aux évolutions du public accueilli.

Le service socio-éducatif, composé d'animateurs socio-éducatifs, est chargé de l'accompagnement quotidien des stagiaires. Il contribue à offrir aux personnes accueillies des conditions favorables à la réussite de leur entreprise de réinsertion socioprofessionnelle. Les missions du service socio-éducatif se déclinent en diverses fonctions :

- Médiation et gestion de la vie quotidienne au sein de l'établissement et de l'internat en assurant un accompagnement hors temps de formation,
- Soutien dans le cadre de l'identification individuelle et collective et de l'intégration au groupe et à l'établissement,
- Communication et transmission d'informations aux stagiaires et aux salariés,
- Prévention et animation, pour le bien-être des stagiaires,
- Organisation d'animations,
- Gestion administrative des effectifs et de l'assiduité.

▪ *Assistant de Service Social*

Au cours de l'année 2023, l'assistant social a mené 234 entretiens.



▪ *L'accompagnement psychologique*

Au cours de l'année 2023, la psychologue a accompagné 115 stagiaires (62%) de manière individuelle. Cet accompagnement représente 673 entretiens. Les sections tertiaires et préparatoires sont les plus représentatives.

Les principaux motifs de demande de suivi sont :

- Acceptation de la situation de handicap
- Deuil de l'activité professionnelle et amorce d'un accès au changement
- Réflexion sur la réorientation professionnelle causée par le handicap
- Analyse des difficultés en formation : mettre à jour les écueils, identifier les leviers possibles, problématique de comportement et d'adaptation en groupe, étayage sur l'estime de soi.
- Analyse des perturbations psychologiques, physiologiques liées au handicap, à l'évolution de la maladie et/ou l'histoire de vie.
- Accompagnement des stagiaires en amont du départ en entreprise : une nouvelle confrontation avec le monde du travail, repère passé d'une représentation dévalorisante, mise en application de nouvelles compétences dans un secteur d'activité encore méconnu.
- Au vu des situations matérielles délicates de certaines personnes, leur disponibilité en formation peut en être impactée malgré un désir indéniable d'évolution personnelle.
- Réflexion individuelle autour de la thématique de la gestion du stress : relaxation guidée, REIKI (libération des tensions émotionnelle, gestion de la douleur), outils de réflexion sur l'identification de situations problèmes (counselling, schémas précoces de Young).

L'accompagnement psychologique se met en place de différentes façons :

- Demande spontanée ;
- Demande suite à la restitution des bilans durant la formation ;
- Rencontre du stagiaire suite à la demande un professionnel.

Une autre psychologue intervenant sur le Pôle Formation/Insertion de l'APSAH a également rencontré 9 stagiaires de manière individuelle dont 3 dans le cadre d'un suivi psychologique (soit 47 entretiens) et 5 personnes pour un bilan cognitif (WAIS-IV).

▪ *Accompagnement par l'ergothérapeute*

Objectifs des prises en charges individuelles des usagers :

- Réalisation de bilans ergothérapeutiques afin d'objectiver les capacités (cognitives, sensitives, motricité fine et globale...).
- Conduite d'une démarche de rééducation/réadaptation adaptée aux résultats de bilans réalisés au préalable.
- Analyse des besoins et préconisations d'aides techniques et outils de compensation dédiés à l'autonomie/confort de vie quotidienne et à l'aménagement du poste de travail en formation et dans l'emploi (suivi en section de formation, sur les lieux de stage, à domicile).
- Accompagnement à la création d'un dossier de demande de financement de matériel en lien avec l'assistant social (demandes de devis et argumentaires).
- Accompagnement auprès de divers professionnels en lien avec le suivi du stagiaire : Orthophoniste, Orthoptiste, Opticien basse vision, ...
- Séances de soutien à l'apprentissage du braille (1h/semaine)

Prises en charge individuelles	Séances collectives	Positionnements : Projet de vie	Entretien de pré-accueil
219	2 Ateliers gestes et postures de prévention des TMS	25	Réalisé pour chaque nouveau stagiaire



L'ÉQUIPE LOCALE D'ACCOMPAGNEMENT SUR LES AIDES TECHNIQUES DE HAUTE-VIENNE [Eq|aat 87]

Dans le cadre de la mise en place en 2021, sur le territoire de la Haute-Vienne, de l'Équipe Locale d'Accompagnement sur les Aides Techniques en Haute-Vienne (Eq|aat) 87 portée par le Pôle adultes Domicile APF France handicap en étroite collaboration avec les associations APSAH, IRSA (Pôle sensoriel du Limousin) et Soins et Santé, **l'ergothérapeute a réalisé 29 prises en charge individuelles en 2023. L'Avéjiste a réalisé 24 prises en charge individuelles.**

▪ *L'accompagnement à la compensation de la déficience visuelle*

Accompagnement en orientation et mobilité

Objectifs de séances :

- Evaluations des capacités de déplacement (motrices, visuelles, multisensorielles, technique de canne).
- Prise en charge globale en Orientation et Mobilité : (Technique de guide humain, Techniques de canne, Techniques de déplacement autonome (développement du potentiel sensoriel, prise de repères, techniques de traversées, trajets par explication, transports en commun).

Nbre de Prise en charge Locomotion	Activités collectives	Positionnements
299 séances dont 273 sur le PADV	Séance d'activité physique sur le PADV tous les lundis 2 Sensibilisations à la technique de guide auprès des salariés et des stagiaires	9

L'instructeur en autonomie pour les personnes déficientes visuelles participe au groupe de travail handicap accessibilité de la Ville de Limoges.

Accompagnement en autonomie vie journalière

Objectifs de séances :

- Réalisation de bilans afin d'évaluer l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne.
- Accompagnement des usagers pour les rendez-vous avec l'opticien spécialisé en basse-vision.
- Apprentissage des actes de la vie quotidienne : moyens de paiement, ménage, cuisine, courses, entretien du linge, entretien personnelle, nouvelles technologies, organisation administrative, gestion du budget, prise de notes.

Nbre de Prise en charge AVJ	Activités collectives sur le PADV	Positionnements
114 séances dont 108 sur le PADV	Séance d'activité physique tous les lundis Atelier cuisine Sorties culturelles	7

▪ *L'activité d'information des Chargées d'insertion professionnelle*






Objectifs des activités d'information :

- Présentation de l'offre de service de l'APSAH auprès de divers organismes (Pôle Emploi, Mission locale, organismes de formation) et d'autres établissements médico-sociaux.
- Organisation de la journée des portes ouvertes de l'APSAH.
- Participation à des forums, permanence à l'ERIP (Espace Régional d'information de Proximité), à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Informations collectives	Informations individuelles	Professionnels mobilisés (nbre d'heures)	Nbre de personnes rencontrées
12	14	60 H	284

1.5. Les moyens matériels / Véhicules

Les véhicules détenus par l'Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle :

Véhicules dont l'établissement est propriétaire		Volkswagen Caddy : utilitaire du service entretien
		Bus Mercedes : véhicule de 20 places permettant d'effectuer le transport des stagiaires
		Ford Fiesta
		Peugeot Boxer 9 places
Véhicule en location		Ford Tourneo Connect

L'Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle propose une navette quotidienne entre différents points dans Limoges et l'établissement situé à Aix-sur-Vienne.

De plus, dans le cadre d'une convention avec l'UEROS gérée par le CH Esquirol, le transport des stagiaires de l'UEROS hébergés au sein de l'ESRP est également assuré quotidiennement.

2.1 Le Projet d'établissement 2019-2023

Le Projet d'établissement est un projet 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 [...] »¹

Il doit être rédigé de manière participative, en accord avec les différents acteurs concernés. Il doit permettre de tracer les grandes lignes de gestion et de fonctionnement de l'établissement, mais également de fédérer autour des valeurs qu'il défend. Le Projet d'établissement affirme les engagements de l'ESRP en matière de droits des personnes accueillies :

- Droit à la dignité
- Droit à l'intégrité, à la sécurité et à la protection
- Droit à un accompagnement individualisé
- Droit à l'intimité et à la vie privée
- Droit à la confidentialité
- Droit à la recherche de consentement et d'adhésion

Les différents groupes de travail ont œuvré pour définir un plan d'actions concrets, en phase avec l'actualité, les projets d'évolutions, les ajustements constatés avec le précédent Projet d'Etablissement.

¹ Article L 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Famille (CASF) modifié par la loi n°2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie art.13

Le public accueilli et son évolution	Actions	Etat d'avancement	Commentaires	
L'accompagnement du handicap psychique	Communiquer sur le handicap	Intégrer dans le livret d'accueil une information sur la diversité des publics accueillis.	A déterminer	
		Expliquer le livret d'accueil en section pendant la semaine de rentrée.	Réalisée	
		Adapter le livret d'accueil et les documents institutionnels au public (Sourd, Déficient Visuel).	Réalisée	
		Communiquer sur les actions mises en place sur les réseaux de l'Association et partenariaux (FAGERH).	Réalisée	Site internet APSAH
		Présenter les missions du SAMSAH de PRISM 87.	Réalisée	
	Organiser le parcours de l'usager	Elaborer un guide de l'immersion.	Réalisée	Echange EDT, infos en amont
		-Organiser une visite et/ou une immersion en section avec la possibilité d'hébergement ; -Identifier les objectifs au sein d'une « Fiche navette ».	Réalisée	
		Mettre en place un tutorat interne (délégués de section) ou externe lors de l'immersion.	A déterminer	
		-Aborder durant la présentation les objectifs des périodes de stage, la question des aménagements et les conséquences du handicap du stagiaire ; -Définir les modalités.	Réalisée	
		Planifier des retours d'expérience sur la thématique « Présentation d'un handicap à un employeur » (stagiaires et formateurs).	Réalisée	Réalisé par l'ISFOGEP
		Aménager le parcours de l'usager en fonction de ses besoins (temps partiel, validation des compétences).	Réalisée	
		Mettre en place un relai avec le SAMSAH de PRISM pour le 87 en fonction des besoins.	Réalisée	
	Développer le partenariat avec le C2RL	Faire vivre le partenariat avec le C2RL.	Réalisée	
		Programmer des sensibilisations avec le C2RL pour les professionnels du CRP.	Réalisée	
	L'organisation des pré-accueils	Optimiser les pré-accueils des stagiaires	Généraliser les pré-accueils sur 2 jours pour les formations tertiaires de niveaux IV.	Réalisée
Réfléchir à une évaluation plus approfondie sur les attentes des formations et les compétences à identifier lors du pré-accueil.			Réalisée	
Recueillir les informations du stagiaire avant son entrée		Reconstituer le parcours du stagiaire en amont du pré-accueil lors du dossier d'admission (bilans, construction du projet, diplôme...).	Réalisée	
La prise en charge des addictions	Améliorer le mode d'accompagnement dans le cadre d'addictions	Créer une procédure pour alerter sur certaines situations en cas de suspicion à une addiction en collaboration avec l'ANPAA.	Réalisée	
		Travailler sur l'accompagnement des personnes souffrant d'addictions avec le SAMSAH de PRISM et l'ANPAA.	Réalisée	
		Inclure dans le cours "Prévention Santé Environnement" une sensibilisation aux addictions sous la forme de conférence.	Réalisée	
	Mettre en place une prévention	Mettre en place des groupes de réflexion sur la prise en charge des personnes souffrant d'addiction à l'alcool.	Réalisée	
		Prévoir une journée prévention avec Entr'AIDSida et la Ligue contre le cancer.	Réalisée	Intervention auprès de la PLS+ intervention de la Maison de Protection des Familles

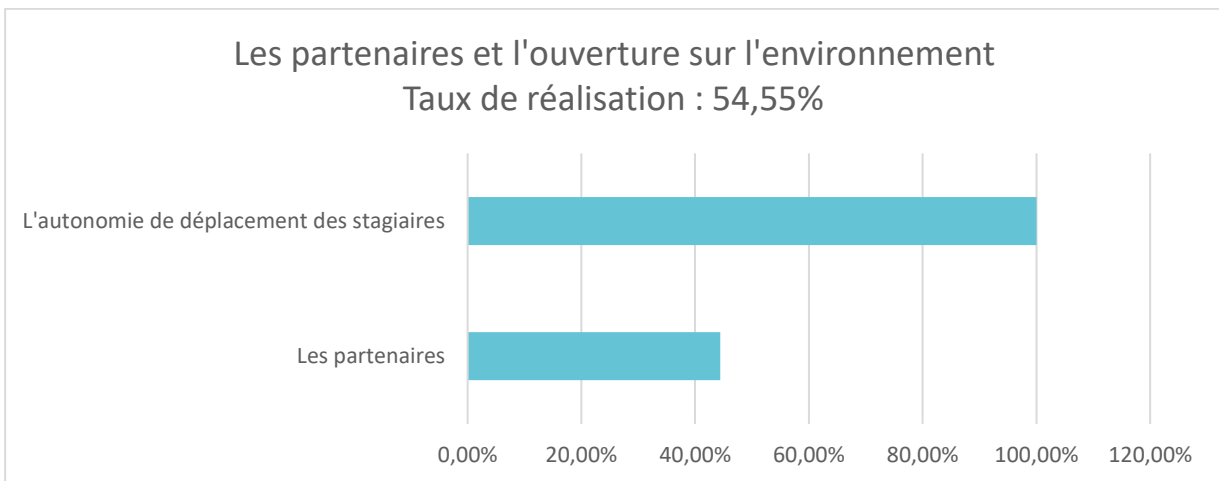
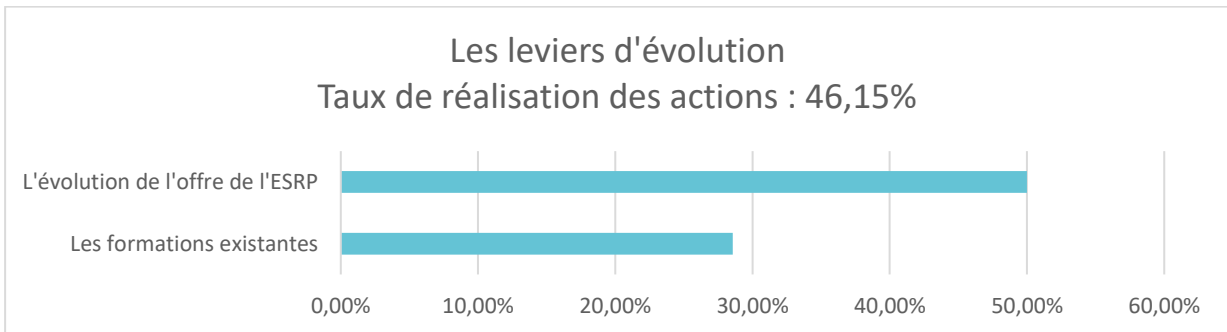
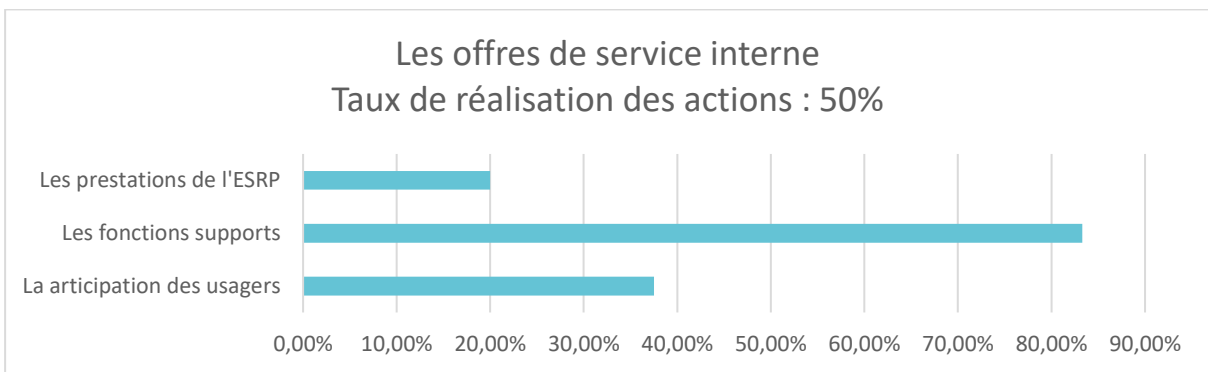
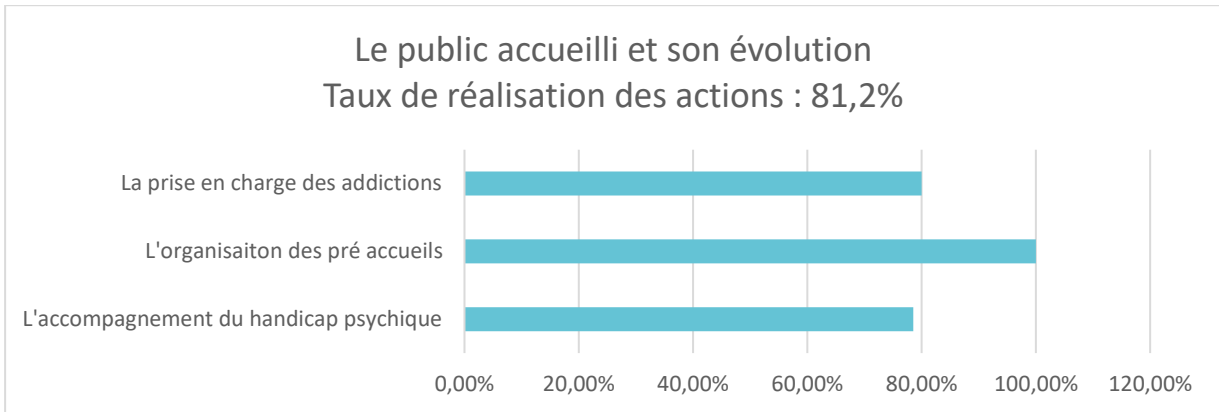
Les offres de service interne		Actions	Etat d'avancement	Commentaires
La participation des usagers	Consolider la communication entre les usagers et les représentants du CVS	Présenter à chaque rentrée, au mois d'octobre, les missions du CVS et la boîte à idées.	Réalisée	
		Organiser une réunion avec les délégués de chaque section avant les réunions trimestrielles du CVS.	A déterminer	
		Créer une Charte d'engagement pour les membres du CVS.	A déterminer	
	Renforcer l'information sur le Foyer Coopératif	Elaborer une affiche présentant les prestations du Foyer Coopératif pour l'afficher dans le foyer.	A déterminer	
		Décaler la réunion d'information concernant le Foyer Coopératif au mois d'octobre.	Réalisée	
		Afficher le programme TV Canal+ chaque semaine.	A déterminer	
		Réfléchir à l'actualisation des statuts et au montant de l'adhésion.	A déterminer	
Garantir les droits des usagers et la place de citoyen	Inclure au sein du questionnaire de satisfaction l'échelle d'évaluation du respect de la « Charte des droits et libertés de la personne accueillie ».	Réalisée		
	Proposer des actions bénévoles aux usagers.	Réalisée		
Les fonctions supports	Développer un axe de travail concernant la nutrition	Mettre en place une commission des menus.	Réalisée	
		Adapter l'affichage des menus aux déficients visuels.	Réalisée	
		Adapter le distributeur boissons, confiseries aux déficients visuels.	Réalisée	
	Favoriser la participation des stagiaires aux animations	Réévaluer le dispositif animation.	Réalisée	
		Créer un sondage mensuel des animations souhaitées par les stagiaires.	Réalisée	
Planifier des créneaux au CDR pour travailler le code de la route.	A déterminer			
Les prestations du Centre de Rééducation Professionnelle	Développer l'espace bien-être	Envisager une nouvelle localisation du vestiaire pour organiser une permanence.	A déterminer	
		Faire une information générale sur le vestiaire.	Réalisée	Réalisé en 2022 sous forme d'évènement
		Mettre en place une trousse de produits de première nécessité.	A déterminer	
	Optimiser la navette de l'APSAH	Réévaluer le dispositif navette pour adapter les trajets en fonction des demandes à chaque rentrée.	Réalisée	
		Intégrer une information sur Handimoohv 87 dans le livret d'accueil.	A déterminer	

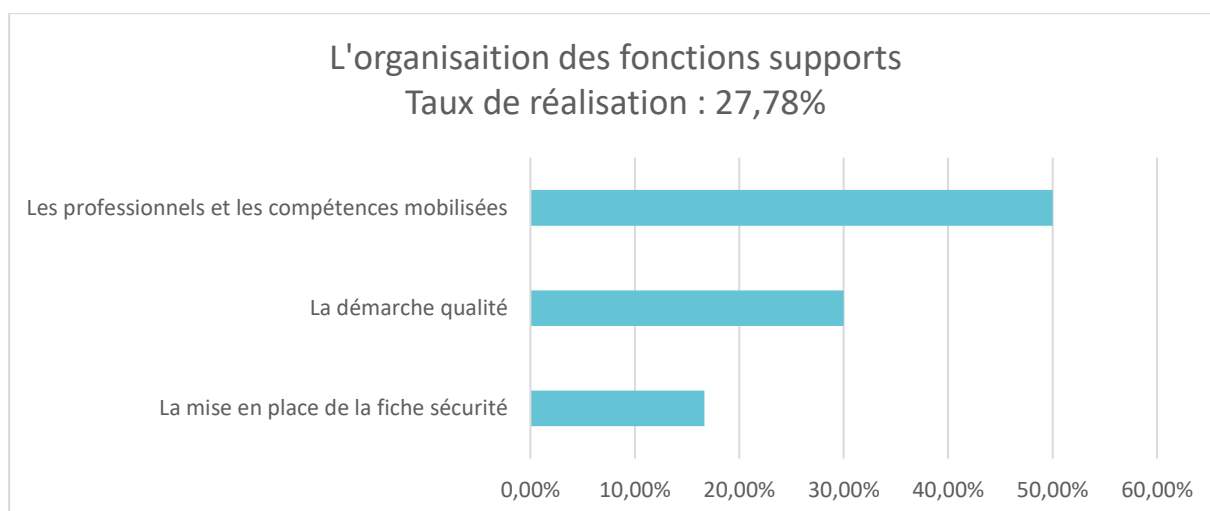
Les leviers d'évolution		Actions	Etat d'avancement
Les formations existantes	Enrichir les formations existantes	Repenser la préparatoire intégrée IDI.	Réalisée
		-Monter le niveau de la formation Agent Magasinier. -Etablir un partenariat avec le lycée professionnel. -Définir les domaines d'intervention et le mode d'accompagnement médico-social.	A déterminer
		Mettre en place un module « Création d'entreprise » pour les formations IDI et OPH sur la base du volontariat avec un suivi post-formation.	A déterminer
		Organiser un module « préparation sortie ».	A déterminer
		Développer l'alternance pour les formations en lien avec la prospective partenariale.	A déterminer
		Former un évaluateur pour les permis CACES.	A déterminer
		Acquérir un logiciel permettant de gérer le dossier de l'utilisateur (administratif et pédagogique).	Réalisée
		Changer les dates de la formation Secrétaire Assistant.	Réalisée
		Développer la conception assistée par ordinateur en Prothèse Dentaire : acquisition d'un scanner et d'une imprimante 3D.	Réalisée
L'évolution du Centre de Rééducation Professionnelle	Développer de nouvelles activités	Réfléchir à l'ouverture d'un dispositif FLE/FLI (Français Langue Etrangère/ Intégration).	Réalisée
		Envisager à titre expérimental la mise en place de CQP/CQPI au sein de certaines formations.	A déterminer
		Etudier le rôle de l'ESRP dans le cadre de l'emploi accompagné (rédaction de l'offre, d'un projet de mise en place).	En cours
		Développer une plateforme de services inclusifs « accompagnement en formation ».	Réalisée

Les partenariats et l'ouverture sur l'environnement		Actions	Etat d'avancement	Commentaires
Les partenaires	Communiquer avec CAP Emploi, Pôle Emploi et Missions locales	Créer une base de données avec les acteurs de l'insertion professionnelle et du handicap.	Réalisée	
		Consolider la communication auprès des conseillers CAP Emploi, Pôle Emploi et Missions Locales sur le contenu des formations par le biais d'une réunion de présentation et d'une visite de l'ESRP une fois par an (mois de mars).	Réalisée	Présentation CAP Emploi, MDPH, Missions locales et Pôle Emploi
		Afficher sur le site de l'Association, sur la page Facebook les dates des visites De l'ESRP.	Non réalisée	Visite réalisée sur demande, pas date fixe
		Envoyer un email à chaque conseiller référent afin de transmettre les dates de visites.	Non réalisée	Visite réalisée sur demande, pas date fixe
	Accroître le réseau "APSAH - Entreprises"	Systematiser lors des visites des stages la remise aux entreprises : -D'un dossier « habilitation juré » ; -De la plaquette de présentation de l'ESRP.	A déterminer	
		Intégrer aux fiches de suivi PAE un questionnaire sur la procédure et les objectifs du stage.	Réalisée	
		Créer une plateforme interne des données mutualisant les informations.	A déterminer	
		Entretenir le réseau «APSAH – Entreprises».	Réalisée	
		Organiser des évènements avec les entreprises partenaires.	Réalisée	
	L'autonomie de déplacement des stagiaires	Planifier une programmation de départs réguliers en direction de Limoges	Réaliser une étude sur l'organisation en interne des déplacements, sorties des stagiaires.	Réalisée
Organiser des déplacements en direction de Limoges pour l'ESRP et l'ESPO (horaires et inscription).			Réalisée	
Afficher une information, les horaires sur les transports RDTHV. Etudier la possibilité de vendre des tickets de transport.			A déterminer	

L'organisation des fonctions supports		Actions	Etat d'avancement
La mise en place de la fiche sécurité	Elaborer la fiche sécurité	Formaliser l'état des lieux sûreté de l'établissement.	A déterminer
		Mettre en place un groupe de travail en collaboration avec les instances représentatives pour : - Définir le positionnement de l'établissement ; - Elaborer la fiche sécurité ; - Etablir un plan d'action.	A déterminer
		Organiser une politique de sensibilisation, de formation à destination du personnel.	A déterminer
		Identifier un référent sûreté.	A déterminer
	Communiquer sur la sûreté et la sécurité	- Afficher les consignes de sécurité du plan Vigipirate ; - Vérifier l'affichage des numéros d'urgence au sein de l'établissement.	Réalisée
	Créer les procédures en lien avec la fiche sécurité selon les priorités définies.	A déterminer	
La démarche qualité	Perfectionner le contenu des documents institutionnels et la démarche qualité	Réactualiser le Document Unique avec le CHSCT.	Réalisée
		Actualiser les fiches de poste et de fonction des salariés.	En cours
		Référencer l'APSAH + dans DATADOCK.	Réalisée
		Réaliser l'évaluation interne.	A déterminer
		Mettre en place un COFIL d'actualisation des procédures et suivi des plans d'action.	En cours
		Rapport d'activité : - Définir les critères d'activité par service (journal de bord) ; - Rédiger le rapport d'activité du service.	A déterminer
		Organiser un comité de retour d'expérience (CREX).	A déterminer
	Gérer les alertes sanitaires de l'établissement	Constituer un groupe de travail pour la gestion des alertes sanitaires (lister les crises sanitaires et organiser la cellule de crise).	A déterminer
		Formaliser les procédures des alertes sanitaires.	A déterminer
	Améliorer l'accessibilité des locaux	Aménager des chambres pour les personnes à mobilité réduite ou celles nécessitant des soins lourds.	Réalisée
Les professionnels et les compétences mobilisées	Réfléchir à la mobilisation de nouvelles compétences	Réfléchir à la possibilité de former un instructeur locomotion en lien avec l'IFMK.	Réalisée
		Former un référent sûreté.	A déterminer
		Module de formation pédagogique	En cours

Ce Projet d'établissement est en application depuis quatre ans. Les taux de réalisation suivants sont observés dans chacun des thèmes :





Soit un taux de réalisation global de 56%.

2.2. Les droits des usagers

Le respect des droits des usagers passe non seulement par l'élaboration de documents obligatoires pour les structures médico-sociales mais aussi par la mise en place d'instances de discussion et des moyens d'expression anonymes comme les questionnaires de satisfaction. Dans le cadre de sa démarche qualité, l'ESRP a mis en place des questionnaires de satisfaction au début et à la fin de la formation. Ces questionnaires permettent aux stagiaires de donner un avis sur les prestations et de faire des propositions d'amélioration et pour l'ESRP, il s'agit d'un outil important pour répondre au mieux aux attentes des personnes accueillies.

Le Conseil de la Vie Sociale et les documents obligatoires

Le Conseil de la Vie Sociale s'est réuni à trois reprises en 2023 :

- 19 janvier 2023
- 29 juin 2023
- 14 décembre 2023

Les élus du CVS ont participé à des commissions « menus » avec le service restauration au cours de l'année 2023 un mercredi par mois de 10h15 à 11h15 sur les dates suivantes :

1^{er} février

1^{er} mars

29 mars

26 avril

24 mai.

De nouvelles élections se sont déroulées le 17 octobre 2023, compte tenu du départ de différents membres.

Les élus du CVS ont notamment travaillé sur les actions concrètes suivantes :

- La vie au sein de l'établissement : activités sportives, la restauration, l'internat

- L'aménagement extérieur des locaux.

De plus, les documents obligatoires institués également par la loi du 2 janvier 2002 sont mis en place au sein de l'ESRP :

- Un livret d'accueil est distribué.
- Le contrat de séjour est signé par les deux parties, et expliqué si nécessaire au stagiaire
- Un règlement de fonctionnement y est joint.
- Une enquête de satisfaction est menée à chaque rentrée et à chaque sortie.
- Une plaquette de présentation de l'établissement et de son environnement est remise à tous les stagiaires dès leur entrée en formation.

2.3. La mise en place de la qualité

Le Plan d'amélioration continue de la qualité

Le plan d'amélioration continue de la qualité est en place depuis 2013, date de la dernière évaluation interne. La rédaction du nouveau Projet d'Établissement 2019-2023 a permis la réalisation d'un état des lieux, utilisant le référentiel de l'évaluation interne pour être au plus près des exigences réglementaires. La synthèse suivante a pu être extraite sur la réalisation des actions de ce plan :

Plan d'action Evaluation interne							
	Actions totales	Actions réalisées	Actions en cours	Actions non réalisées	% réalisées	% en cours	% non réalisées
Axe 1 : La promotion de la qualité de vie, de la santé et de l'autonomie	7	7	0	0	100%	0%	0%
Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement	9	7	0	0	77%	0%	23%
Axe 3 : La garantie des droits et la participation des usagers	4	3	0	1	75%	0%	15%
Axe 4 : La protection et la prévention des risques inhérents à la situation de vulnérabilité des usagers	5	4	0	1	80%	0%	20%
Axe 5 : L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement	5	5	0	0	100%	0%	0%
Axe 6 : Stratégie et organisation de l'établissement ou du service	6	6	0	1	100%	0%	0%

Soit un total de 89% de réalisation.

Axe 1 : La promotion de la qualité de vie, de la santé et de l'autonomie

101 : L'articulation des pratiques entre les différents intervenants internes et externes est assurée pour la réalisation du parcours de l'utilisateur.

Décisions d'amélioration : Nécessité d'un outil permettant la prise de notes concernant chaque suivi de stagiaire, lors des réunions de l'équipe pluridisciplinaire.	Réalisée Dossier Unique de l'Usager IMAGO DU
Responsable : Direction + Toutes les personnes intervenant sur le dossier de l'utilisateur	

103 : L'établissement met en place une procédure d'accès aux soins en situation d'urgence.

Décisions d'amélioration : Pour les situations d'urgences : mettre en place une procédure indiquant les accès ambulance (près des ascenseurs pouvant accueillir un brancard), pouvoir situer facilement le fauteuil roulant (cahier de situation) ; trousse de premiers soins à l'accueil, utile aussi le WE lorsque la concierge est seule avec les internes, en cas de sortie d'autres stagiaires avec les moniteurs.	Réalisée : Installation de 10 nouvelles pharmacies et harmonisation des contenus après validation du CHSCT et du médecin du travail. Information à tous les salariés sur la localisation du fauteuil roulant.
Responsable : Direction + CHSCT + Médecin	

104 : L'établissement ou le service évalue les actions de prévention menées et les adapte en conséquence.

Décisions d'amélioration : Développer des actions de prévention en matière de santé et évaluer les retombées.	Réalisée : Sensibilisations par l'ANPAA Bobillot sur les thèmes des addictions, de la santé et de l'hygiène. Mise en place de séances d'arts appliqués et de sport et accompagnement individuel sur l'image de soi
Responsable : Médecin	

111 : L'accès à l'établissement ou au service est facilité. Les problèmes d'accessibilité sont pris en compte et une assistance est mise en œuvre lorsque cela s'avère nécessaire.

Décisions d'amélioration : Mettre en place une accessibilité progressive.	Réalisée : Réalisation d'un Agenda d'Accessibilité Programmée. Dépôt d'une demande de travaux auprès de la Mairie d'Aix-sur-Vienne en décembre 2019. Travaux en cours.
Responsable : CA + Direction + Chef des travaux	

112 : L'établissement a mis en place différents modes de communication de l'information en fonction des situations de handicap du public susceptible d'être accueilli.

Décisions d'amélioration : Avoir quelques plaquettes d'information en braille toujours disponibles. Présentation des modalités d'accueil en format audio.	Réalisée : Des plaquettes en braille sont disponibles à l'accueil.
Responsable : Direction + Transcripteur braille	

113 : *L'utilisateur est assuré par l'établissement ou le service d'obtenir des modalités d'hébergement adaptées en fonction de son autonomie et de ses besoins.*

<p>Décisions d'amélioration : Envisager la création de quelques chambres avec salle de bain privatives. Améliorer éclairage et contraste de certains couloirs. Revoir l'insonorisation</p>	<p>Réalisée Les actions d'amélioration de l'éclairage sont comprises dans l'ADAP et réalisées en interne par l'électricien de l'établissement.</p> <p>Un système d'isolation phonique a été installé dans tous les couloirs de l'internat par l'entreprise Traitement et Correction Acoustique.</p> <p>Travaux de création de quatre chambres avec salle de bain privative, pour les personnes à mobilité réduite commencés en 2021.</p>
<p>Responsable : CA + Direction + Chef des travaux</p>	

114 : *Des représentants des usagers sont associés à l'élaboration des menus. Une évaluation régulière de la qualité et de l'organisation des repas est réalisée.*

<p>Décisions d'amélioration : Mise en place d'une commission "menus" et y faire participer les stagiaires. Associer le médecin à l'élaboration des menus. Chercher une solution quant aux repas du week-end.</p>	<p>Réalisée : Intervention d'une diététicienne pour l'élaboration des menus. Mise en place d'une commission menus avec les membres élus du Conseil de la Vie Sociale. Organisation d'un service avec 3 cuisiniers qui travaillent un week-end/3.</p>
<p>Responsable : Direction + Cuisiniers + médecin</p>	

Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement

201 : *Dans le cas des formations professionnelles, la personne en contact est informée sur le métier cible de la formation, notamment les conditions d'exercice du métier ainsi que sur le déroulement de la formation et son système de validation.*

<p>Décisions d'amélioration : Préciser l'individualisation des parcours et du réajustement possible en cours de formation, ce qui est proposé uniquement en cas de besoin par le contrat pédagogique (avenant au contrat de séjour).</p>	<p>Réalisée : chaque stagiaire, en fonction des besoins, bénéficie d'un parcours de formation adapté, nature, durée...</p>
<p>Responsable : Direction + Direction du parcours des usagers</p>	

202 : *L'utilisateur effectue, à sa demande, une visite accompagnée de l'établissement. Lors d'une visite préalable ou d'un pré-accueil, l'utilisateur est reçu par la personne désignée par l'établissement ou le service pour être informé et préparer son admission.*

<p>Décisions d'amélioration : S'assurer que la visite de l'établissement est systématiquement proposée en amont de l'admission (fiche dans le dossier d'admission). Organiser des journées de pré-accueil systématiques.</p>	<p>Réalisée : A partir de la rentrée 2014, organisation systématique d'un pré-accueil des stagiaires, avec présentation des objectifs de la Préorientation et de l'équipe pluridisciplinaire.</p>
---	--

212 : Le parcours de l'utilisateur est personnalisé et réajusté de façon régulière en concertation avec lui, à partir d'une analyse pluridisciplinaire des écarts entre les objectifs initiaux et les résultats.

<p>Décisions d'amélioration : Logiciel informatique pour noter les évolutions du projet personnalisé.</p>	<p>Réalisée Dossier Unique de l'utilisateur IMAGO DU</p>
<p>Responsable : Direction</p>	

213 : L'utilisateur est assuré, dès son admission et tout au long de son parcours, d'avoir un dossier au contenu régulièrement actualisé. Les informations et les actions qui le concernent sont régulièrement mises à jour et transmises en cas de besoin aux différents acteurs participant à son parcours (personnes habilitées).

L'autorisation de l'utilisateur au partage des informations qui le concernent (ne relevant pas du secret médical) entre les professionnels est systématiquement demandée.

<p>Décisions d'amélioration : Rajouter l'autorisation de partage des informations.</p>	<p>Réalisée : le règlement de fonctionnement explique la politique de secret partagé et chaque stagiaire signe un document individuel lorsqu'il accepte que son bilan soit transmis à un autre organisme dans le cadre d'une poursuite de parcours.</p>
<p>Responsable : Employé administratif qualifié</p>	

214 : L'utilisateur rencontre à sa demande ou suite à l'initiative de tout membre de l'équipe pluridisciplinaire, l'interlocuteur approprié de l'équipe pour toute question relative à la réalisation de son parcours.

<p>Décisions d'amélioration : Faire des comptes-rendus individualisés des réunions pluridisciplinaires, les inclure dans le dossier du stagiaire.</p>	<p>Réalisée</p>
<p>Responsable : Tous les intervenants</p>	

222 : La documentation utilisée est à la disposition des usagers et des professionnels, dans un lieu adapté à sa consultation et aux besoins spécifiques des personnes.

<p>Décisions d'amélioration : Transcription en braille des principaux documents professionnels consultables.</p>
<p>Responsable : Formateurs + transcripateur braille</p>

223 : L'utilisateur est assuré d'une évaluation approfondie, à la fin des actions de réadaptation (réentraînement, formation...) afin d'apprécier l'évolution de ses capacités d'autonomie.

<p>Décisions d'amélioration : Logiciel afin de formaliser les constats et les réadaptations. Evaluation de l'évolution de l'autonomie.</p>
<p>Evaluation de l'évolution de l'autonomie en fin de parcours.</p>
<p>Responsable : Equipe pluridisciplinaire</p>

228 : L'utilisateur est accompagné par l'établissement tout au long de son parcours et notamment dans sa dernière phase pour :

- identifier les dispositifs et les organismes d'orientation, de préparation, de placement et d'accompagnement spécifiques à l'insertion;
- être accompagné dans les mises en relations avec les organismes nécessaires
- élaborer des dossiers administratifs nécessaires.

Décisions d'amélioration : Logiciel informatique afin de formaliser les actions entreprises	Réalisée
Responsable : Equipe pluridisciplinaire	

232 : L'usager, s'il le souhaite, s'adresse pendant une durée fixée par l'établissement, mais au minimum de 6 mois à l'issue de son parcours, à un référent interne capable de l'écouter et de le conseiller sur la mise en œuvre de son projet d'insertion professionnelle.

Décisions d'amélioration : Outil informatique pour garder trace des demandes et des actions engagées.	Réalisée
Responsable : Equipe pluridisciplinaire	

Axe 3 : La garantie des droits et la participation des usagers

301 : L'établissement ou le service évalue régulièrement le respect des droits énoncés dans la "Charte des droits et libertés de la personne accueillie".

Les professionnels sont informés et formés au respect des droits des usagers.

Une réflexion éthique autour de l'accompagnement, du respect et de la promotion des droits de la personne accueillie est conduite régulièrement avec les professionnels, les usagers et les partenaires engagés dans l'action auprès des usagers.

Décisions d'amélioration : Créer une échelle d'évaluation du respect des droits énoncés dans la « charte des droits et libertés de la personne accueillie ».	
Responsable : Direction	
Décisions d'amélioration : Formations sur les droits des usagers à mettre en place, évaluation des stagiaires par le questionnaire de satisfaction.	Réalisée : Tous les salariés ont été formés sur les notions de bientraitance. La formation sur les aspects cliniques est en cours.
Responsable : Direction (Plan de formation)	
Décisions d'amélioration : Réflexion éthique à inclure dans le Projet d'Etablissement	Réalisée : Dans le cadre de la rédaction du Projet d'Etablissement, un groupe de travail « Les principes d'intervention – la gestion des paradoxes » a été créé.
Responsable : Direction + Equipe pluridisciplinaire	

311 : La direction organise le fonctionnement des instances de représentation des usagers : Conseil de la vie sociale ou groupe d'expression.

Décisions d'amélioration : Mettre en place une enquête de satisfaction ou une réunion en début de parcours, et en faire le bilan vers le milieu du parcours.	Réalisée : Remise d'un questionnaire de satisfaction en fin de parcours. Réalisée : Restitution de la synthèse à chaque stagiaire avec la remise du bilan.
Responsable : Direction	

312 : Un dispositif de communication et de suivi de l'information adapté en direction des personnes bénéficiaires, est défini et mis en œuvre ; il est régulièrement évalué.

Les usagers et/ou leurs représentants sont informés régulièrement et consultés sur le fonctionnement de l'établissement et la mise en œuvre du projet d'établissement.

Décisions d'amélioration : Inclure la qualité de la communication dans l'enquête de fin de parcours	Réalisée.
Responsable : Equipe pluridisciplinaire	
Décisions d'amélioration : Envisager la possibilité d'inclure des stagiaires dans la réflexion du Projet d'Etablissement.	Réalisée : Les stagiaires ont été consultés par questionnaire et dans le cadre du CVS.
Responsable : Direction	

313 : Les instances de représentation des usagers (CVS) sont associées à la définition et à la mise en œuvre de la politique de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance.

Décisions d'amélioration : Inscrire la notion de bientraitance à l'ordre du jour des CVS.
Responsable : Président du CVS

Axe 4 : La protection et la prévention des risques inhérents à la situation de vulnérabilité des usagers

402 : Il existe une procédure adaptée aux activités de l'établissement concernant le stockage, le tri et l'élimination des déchets.

Décisions d'amélioration : Gestion des déchets de cuisine.	Réalisée.
Responsable : Direction + Chefs de service	

403 : Dans le cas de restauration interne à l'établissement ou au service, les règles d'hygiène et de sécurité sont respectées. Le Plan de maîtrise sanitaire est mis en œuvre et respecté.

Les procédures et protocoles relatifs aux risques et à la gestion des déchets sont appliqués.

Décisions d'amélioration : Tenue des classeurs cuisine	Réalisée.
Responsable : Direction + Chef des cuisines	
Décisions d'amélioration : Gestion des ordures compostables	Réalisée Les déchets sont compostés. Le processus est géré par la section « Ouvrier de Production Horticole »
Responsable : Direction + Chef des cuisines	

411 : Un système de connaissance de la maltraitance est défini, mis en place évalué.

Décisions d'amélioration : Mise en place de formations prévention de la maltraitance / bientraitance.	Réalisée : Tous les salariés ont été formés sur les notions de bientraitance.
Responsable : Direction	

412 : L'établissement a mis en place une organisation permettant :

- de gérer les alertes sanitaires ;
- d'assurer une continuité des services essentiels en cas de situation de crise.

Décisions d'amélioration : Identifier les principales crises sanitaires potentielles, formaliser les procédures de gestion des crises, les diffuser, identifier et mettre en place un système de communication et d'évaluation de la gestion des crises.
Responsable : Direction + médecin

413 : Un système d'enregistrement des événements indésirables portant sur la santé, la sécurité et le bien être des usagers est défini et mis en place.

Décisions d'amélioration : Mise en place de formations bienveillance Ouvrir un document de suivi des déclarations. Les événements indésirables enregistrés font l'objet d'une analyse et d'un traitement. Nomination d'un référent bienveillance.	Réalisée : Tous les salariés ont été formés sur les notions de bienveillance
Responsable : Direction	

Axe 5 : L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement

501 : Les MDPH en relation avec l'établissement reçoivent chaque année un bilan des activités de l'établissement.

Décisions d'amélioration : Diffuser une synthèse du rapport d'activité aux partenaires (MDPH, Cap Emploi, pôle emploi, DIRRECTE...)	Réalisée : Envoi d'un Rapport d'Activité aux MDPH du Limousin.
Responsable : Direction	

502 : Sur demande de la MDPH, un rapport médical est transmis.

Décisions d'amélioration : Demander au stagiaire un double de l'autorisation de transmission du dossier médical.	Réalisée : Le stagiaire remplit deux autorisations de transmission du dossier médical, l'une pour sa MDPH, l'autre pour le CRP
Responsable : Chargée d'insertion.	

503 : En cas de difficultés rencontrées dans le parcours de l'usager, l'établissement ou le service informe les acteurs contributeurs sur les éléments qui les concernent.

Décisions d'amélioration : Mise en place d'une procédure d'alerte de la MDPH, en cas de difficultés rencontrées dans le parcours du stagiaire : documents à envoyer (sur quoi et à qui).	Réalisée.
Responsable : Direction + Technicien administratif	

513 : L'entreprise est contactée au moins une fois pendant le stage par un intervenant de l'établissement ou du service et des contacts téléphoniques réguliers sont organisés pour assurer le suivi du stage.
En cas de difficultés de la personne bénéficiaire dans l'entreprise, l'établissement ou le service intervient dans un délai mesurable et des solutions sont proposées à l'entreprise. Une assistance est proposée pour suivre et évaluer le stage en entreprise.

Décisions d'amélioration : Uniformiser les documents de suivi de stage et leur utilisation par les formateurs.	Réalisées.
Responsable : Formateurs	
Décisions d'amélioration : Mise en place d'une procédure à suivre pour les PAE pendant les périodes de congés des salariés.	
Responsable : Direction	

522 : Une documentation sur l'établissement et son offre de services est transmise aux principaux acteurs territoriaux.

Décisions d'amélioration : Développer l'envoi de documentation aux entreprises locales, créer une liste de diffusion.	Réalisée.
Responsable : Chargée d'insertion	

601 : Le projet de l'organisme gestionnaire est communiqué aux équipes professionnelles, aux usagers et aux partenaires.

Décisions d'amélioration : Diffusion du nouveau projet associatif lorsqu'il sera finalisé.	Réalisée. Le projet associatif est diffusé auprès des salariés et des usagers.
Responsable : CA + Direction	

604 : Le plan d'action formalisé dans le projet d'établissement ou de service est suivi et réactualisé si nécessaire.

Décisions d'amélioration : Intégrer le plan d'actions de l'Evaluation interne dans le Projet d'Etablissement	Réalisé : Rédaction du Projet d'établissement.
Responsable : Direction	

611 : La gestion des compétences inclut des formations sur :

- le public accueilli et les situations de handicap ;
- la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance.

L'intégration des nouveaux professionnels est organisée. Si nécessaire, des formations complémentaires en interne ou en externe sont prévues.

Décisions d'amélioration : Formations bientraitance	Réalisé : Tous les salariés ont été formés sur les notions de bientraitance.
Responsable : Direction	

614 : L'établissement ou le service assure l'accessibilité, l'entretien, la maintenance et la sécurité des locaux et des équipements consacrés à toutes les activités.

Décisions d'amélioration : Cf rapport d'accessibilité	Réalisé : Création d'un Agenda d'Accessibilité Programmée. Mise aux normes progressive. Permis suite à demande de travaux délivré le 15 janvier 2020.
Responsable : CA + Direction	

621 : Le Système Qualité est organisé ; les responsables sont identifiés ; l'écoute des personnes bénéficiaires est assurée.

Décisions d'amélioration : Définir une politique qualité, les personnels référents dans le Projet d'Etablissement.	Réalisée : Recrutement d'une Responsable qualité, développement et participation des usagers
Responsable : Direction	

622 : L'évaluation de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service intègre la mesure de l'avancement du plan d'action ainsi que l'appréciation des effets de cette mise en œuvre sur :

- la qualité de vie et l'autonomie des usagers ;

- le respect des droits des usagers ;
- la protection des usagers en fonction de leur vulnérabilité.

Décisions d'amélioration : L'évaluation interne en cours servira de fil conducteur à l'élaboration du nouveau Projet d'Etablissement. Intégrer les améliorations identifiées dans l'Evaluation Interne au sein du Projet d'Etablissement.	Réalisé : Projet d'établissement réalisé pour la période 2019-2023
Responsable : Direction	

L'évaluation externe

L'évaluation externe a été réalisée en 2014.

Ci-dessous les résultats de l'analyse sous forme de résumés thématiques, incluant des préconisations et/ou suggestions.

Cotation : 5/5	Public, projet d'établissement, partenariat
Préconisations	A partir des constats sur les évolutions du public, revoir le cas échéant les objectifs généraux pour les adapter.
Cotation : 5/5	Evaluation interne, démarche qualité, recommandations Anesm
Préconisations	Communiquer auprès du personnel sur l'existence des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) en tant qu'outil d'appui aux pratiques professionnelles. Adopter le réflexe « RBPP » pour toute conduite de projet
Suggestions	Prévoir une modalité d'association des stagiaires à la conduite de l'évaluation interne, par exemple en les faisant participer au comité de pilotage. Veiller à poursuivre et renforcer l'appropriation de la démarche qualité par les professionnels : participation à l'élaboration des procédures, communication sur leur utilité et leur utilisation.
Cotation : 5/5	Accueil, droit des bénéficiaires
Préconisations	S'assurer de la tenue des comptes rendus des réunions de CVS. Mettre en place un dispositif de recueil et de suivi des événements indésirables (définition, repérage, analyse et mise en place d'actions correctives) comme support de la démarche qualité de l'établissement, avec une communication adaptée auprès des professionnels et des stagiaires.
Suggestions	Mieux informer les stagiaires concernant la possibilité de solliciter une personne qualifiée.
Cotation : 5/5	Accompagnement
Préconisations	Définir de manière précise la composition du service appui au projet individuel. Compléter les procédures concernées avec ces précisions.
Cotation : 4/5	Ressources humaines
Préconisations	Actualiser et préciser le document unique de délégations.
Suggestions	Actualiser et homogénéiser le contenu des fiches de poste. Conforter la formalisation de la GPEC en lien avec la stratégie de l'établissement. Confirmer la mise en place d'un dispositif d'intégration des nouveaux salariés comprenant un livret d'accueil spécifique, prévu dans le Projet associatif 2013/2017. Veiller à proposer des temps réguliers d'analyse de la pratique professionnelle.
Cotation 4/5	Ressources matérielles, sécurité, gestion des risques
Préconisations	Veiller à mettre à jour les supports de vérification de la régularité des opérations de maintenance. Apposer un panneau récapitulatif dans l'entrée pour indiquer le service.

	<p>Rappeler chaque fois que nécessaire aux stagiaires l'interdiction de fumer dans les lieux publics.</p> <p>Mieux définir les responsabilités en matière de sécurité en revoyant par exemple le DUD « transitoire » de la directrice.</p> <p>Réaliser des exercices d'évacuation de nuit.</p> <p>Améliorer le PCA.</p> <p>En raison des handicaps des stagiaires, la préconisation sur l'amélioration de la signalétique intérieure est renforcée.</p>
Suggestions	Aménager des espaces collectifs de repas dans les étages qui amèneraient sécurité et convivialité. Un projet de "tisanerie" est en cours.
Cotation : 5/5	Prestations et fonctions support
Suggestions	<p>Confirmer la reconfiguration de l'espace « cuisine ».</p> <p>Confirmer l'intervention, prévue dans le projet d'établissement, d'un diététicien/nutritionniste pour la confection des menus.</p>

3.1. L'activité 2023

3.1.1. *Présentation des données d'activité*

En 2023, l'Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle a réalisé **28 066 journées**.

	Total
BP 2023	29 819
BP actualisé au 30.09.2023	27 963
ERRD	28 066

Modalités de calcul des journées au regard des missions fixées par le décret du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées :

A/ Le décompte des personnes accueillies en file active :

Il s'agit du nombre de personnes présentes au 31.12.2023 auquel s'ajoute toutes les personnes sorties au cours de l'année. La file active comprend donc toutes les personnes accompagnées au cours de l'année 2023 sur orientation de la CDAPH d'une MDPH.

L'ESRP a accueilli **185 stagiaires en 2023**.

B/ Les prestations réalisées avec ou sans orientation de la CDAPH d'une MDPH :

Il s'agit des prestations d'information (pour 2023, toutes les visites ont été comptabilisées), des évaluations préliminaires médico-psycho-sociales ou à caractère professionnel de courte durée (immersions ou positionnements).

Ainsi en 2023, l'ESRP a réalisé :

- 4 accueils conventionnés pour un total de 90 journées.
- 99 journées d'immersions qui correspondent à 22 personnes reçues.
- 77 journées de positionnements qui correspondent à 46 personnes reçues.
- 45 visites.

Soit, un total de 311 journées pour ces prestations.

Immersions

En amont d'une potentielle entrée en formation, les prescripteurs, les entreprises pour des salariés en risque d'inaptitude, ou directement les personnes intéressées, peuvent solliciter une immersion au sein des différentes sections.

Ces immersions ont pour objectifs de :

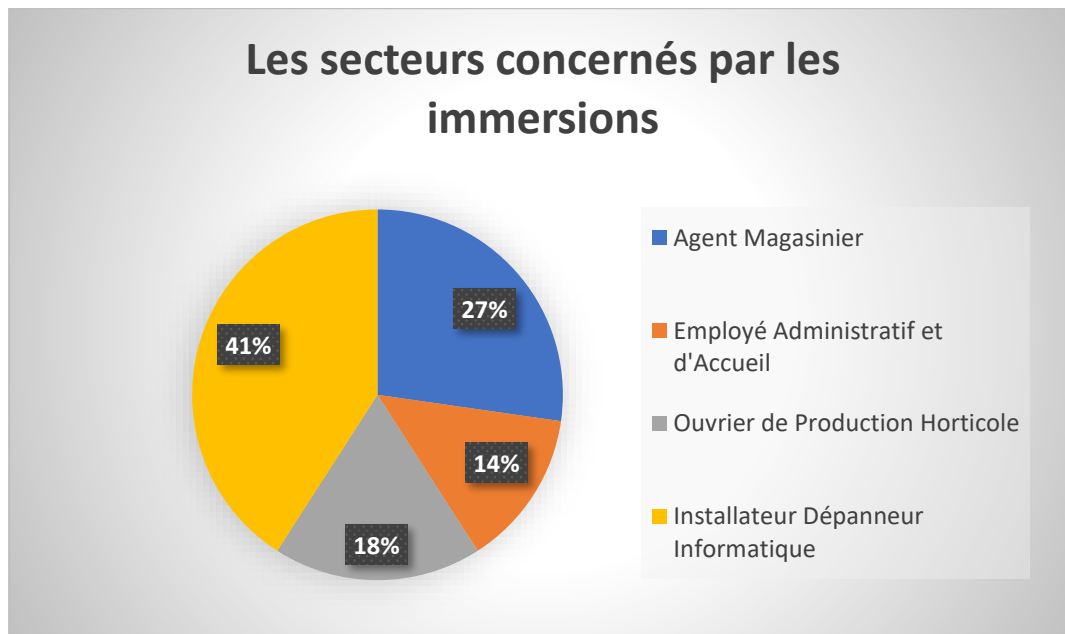
- Découvrir l'établissement, la formation envisagée ;
- Participer aux séances pédagogiques, évaluer les capacités d'adaptation et l'intérêt pour la formation ;
- Mesurer l'accompagnement nécessaire, les outils mobilisables et la cohérence du projet de formation ;
- Confirmer le projet de formation et l'insertion professionnelle.

En 2023, 22 immersions ont été organisées par l'ESRP de l'APSAH :

Ces immersions sont détaillées dans l'activité 2023.

Lors d'une immersion, la personne est intégrée au sein de la formation qu'elle vise et suit l'ensemble de l'emploi du temps. Elle peut être reçue par l'équipe accompagnement.

En moyenne, la durée des immersions est de 5 jours. Après chaque immersion, l'équipe pluridisciplinaire se réunit afin d'élaborer une synthèse d'immersion. Celle-ci est ensuite envoyée à la personne concernée ainsi qu'aux éventuels prescripteurs.



Positionnements

Il est également possible de réaliser des positionnements. Il s'agit d'évaluations médico-psycho-sociales et professionnelles de courte durée en amont d'une formation ou d'un dispositif pouvant permettre :

- De mesurer la faisabilité du projet
- D'évaluer la bonne appréhension des outils de compensation
- De construire un projet personnalisé.

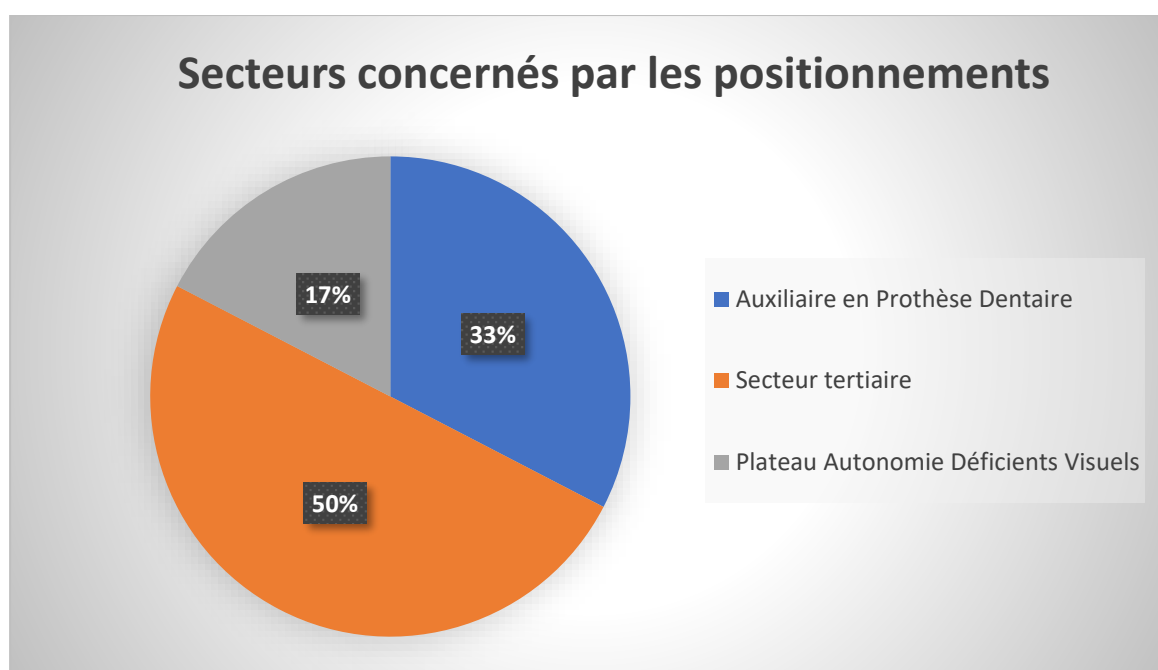
Lors d'un positionnement, la personne est soumise à différentes évaluations : mathématiques, français, bureautique, secrétariat, anglais, culture générale, planification, test visuo spatial... En fonction des spécificités de la formation ou du dispositif visé. La personne rencontre également le service

accompagnement(médico-psycho-sociale) lors de deux entretiens : l'un sur le projet de vie, l'autre sur le projet professionnel.

La durée d'un positionnement s'échelonne entre 1 et 3 jours.

Des positionnements systématiques sont organisés en amont des formations de niveau 4 et 5 : Gestionnaire de Paie, Secrétaire Comptable et Secrétaire Assistant. Ils permettent d'évaluer le niveau et la cohérence du projet. Sur la formation Auxiliaire en Prothèse Dentaire, formation de niveau 3 avec de nombreux prérequis, ils permettent de sécuriser le parcours. Sur le Plateau Autonomie pour Déficiants Visuels, ils permettent de mesurer les besoins pour anticiper la construction du projet personnalisé.

En 2023, l'ESRP a reçu 46 personnes en positionnement. Une synthèse est systématique rédigée par l'équipe pluridisciplinaire et adressée à la personne et ses prescripteurs.



3.1.2. Taux d'occupation

Le taux d'occupation est calculé sur la base d'un nombre de journées théoriques de 33 440. Pour 2023, le taux d'occupation est ainsi de 83.93 %.

3.1.3. Rappel des principaux faits ayant eu un impact financier en 2023

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.

3.2. Présentation simplifiée du compte de résultat

3.2.1. Budget réalisé 2022 / réalisé 2023

Compte de résultat simplifié en €					
		Réalisé 2022 (a)	Réalisé 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	3 280 107,00	3 499 196,00	219 089,00	6,68%
	Groupe II	83 407,61	90 443,65	7 036,04	8,44%
	Groupe III	312 154,54	462 100,68	149 946,14	48,04%
	Total	3 675 669,15	4 051 740,33	376 071,18	10,23%
Charges	Groupe I	428 977,95	559 032,99	130 055,04	30,32%
	Groupe II	2 683 829,68	2 661 517,76	-22 311,92	-0,83%
	Groupe III	590 779,55	782 400,34	191 620,79	32,44%
	Total	3 703 587,18	4 002 951,09	299 363,91	8,08%
Résultat		-27 918,03	48 789,24	76 707,27	

Explications relatives aux charges

- Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

Globalement, on constate une forte augmentation des charges de ce groupe en 2023 par rapport à 2022 due principalement aux dépenses énergétiques, gaz et électricité, et aux dépenses alimentaires.

En revanche, certains postes ont diminué comme les dépenses liées au système d'information pour lesquelles le contrat a été renégocié.

- Groupe II : dépenses afférentes au personnel

Les dépenses de personnel restent relativement stables avec une variation de moins de 1% entre les deux années.

On observe cependant des écarts sur les postes suivants :

- Moins de recours à l'intérim en 2023 mais toujours des interventions extérieures pour la prise en charge du handicap sensoriel, telle la surdité, avec le recours   des spécialistes comme les interprètes en langue des signes françaises.
- Les revalorisations salariales ont été versées sur 12 mois en 2023 contre 9 mois l'année précédente.
- Les augmentations successives du SMIC et l'augmentation de la valeur du point ont contribué   majorer les dépenses de salaires en 2023.

- Les indemnités versées à l'occasion de départs (licenciement et/ou retraite) sont moins élevées en 2023 qu'en 2022.
- La variation de provision de congés payés représentait une charge de près de 30 K€ en 2022 contre 3 K€ en 2023.

La rémunération directe versée au personnel salarié a augmenté alors que les sommes consacrées aux intervenants extérieurs, y compris, l'intérim, ont baissé en 2023.

- Groupe III : dépenses afférentes à la structure

La variation sur ce groupe présente une augmentation d'environ 191 000 € en 2023, avec pour raisons principales :

- Un poste entretien-réparation très important avec la réparation des serres de la section horticole, détruites presque en totalité par un orage de grêle en juin 2022. La dépense a été compensée au niveau des produits par un versement de l'assurance (transfert de charges).
- L'acquisition de licences pour le système d'information en plus grand nombre qu'en 2022.
- Une plus grande quote-part de frais de siège dans la répartition entre les établissements.
- Un report en fonds dédiés de 78 164 € en 2023 contre 18 820 € en 2022 destinés au financement des amortissements de certains investissements réalisés ou en projet.

En revanche, la dotation aux amortissements est un peu moins élevée.

Explications relatives aux produits

- Groupe I : produits de la tarification

Le montant de la dotation globalisée commune 2023 correspond à celui accordé par l'ARS.

La DGC a été ventilée en fonction des besoins, entre les quatre structures de l'APSAH (ESRP, ESPO, ESRP-IFMK et ESAT) dont le financement relève de l'assurance maladie, conformément au CPOM en cours.

Outre le taux de reconduction de 2,53%, des financements complémentaires pérennes ont été alloués notamment pour les revalorisations salariales liées à la conférence des métiers.

- Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation

On constate une variation à la hausse entre les deux années. Il s'agit essentiellement de repas facturés au personnel et aux stagiaires ainsi que d'hébergement.

- Groupe III : produits financiers et produits non encaissables

On constate une augmentation globale de ce groupe d'environ 150 000 € en 2023 qui s'explique comme suit :

- Des produits exceptionnels pour 64 000 € liés à des dégrèvements d'impôts
- Une reprise sur fonds dédiés un peu plus importante en 2023 qu'en 2022
- Des transferts de charges majorés par le remboursement de l'assurance pour le sinistre intervenu au niveau des serres horticoles.

Compte de résultat simplifié en €

		Exécutoire 2023 (a)	Réalisé 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	3 499 196,00	3 499 196,00	-	0,00%
	Groupe II	71 000,00	90 443,65	19 443,65	27,39%
	Groupe III	230 534,00	462 100,68	231 566,68	100,45%
	Total	3 800 730,00	4 051 740,33	251 010,33	6,60%
Charges	Groupe I	564 100,00	559 032,99	-5 067,01	-0,90%
	Groupe II	2 614 185,00	2 661 517,76	47 332,76	1,81%
	Groupe III	622 445,00	782 400,34	159 955,34	25,70%
	Total	3 800 730,00	4 002 951,09	202 221,09	5,32%
Résultat		-	48 789,24	48 789,24	

Explications relatives aux charges

Les charges réelles sont supérieures de 202 221 €, soit 5,30 %, à celles inscrites au niveau de l'EPRD.

- Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

On constate peu d'écart entre le budget et le réalisé même dans le détail des postes de charges. Les dépenses d'énergie, électricité et gaz, avaient été évaluées au plus juste au niveau de l'EPRD. Il convient de noter que l'effet prix a été compensé autant que possible par des consommations raisonnées qui ont permis de rester dans le budget prévu.

- Groupe II : dépenses afférentes au personnel

Globalement, le réalisé est supérieur au budget alloué.

Le dépassement le plus significatif est observable sur le poste « Personnel extérieur à l'établissement ». Le recours à l'intérim a été sollicité dans le cadre des remplacements pour maladie des personnels compte-tenu des difficultés rencontrées pour les recrutements en contrat à durée déterminée sur des postes logistiques (veilleurs de nuit, ménage) et sur des postes de formateurs.

De même, l'accompagnement des stagiaires sourds nécessite le recours à des prestataires comme les interprètes en langue des signes françaises.

Des enseignements complémentaires sont également délivrés par des prestataires externes sur des temps très partiels.

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

Les autres charges de personnel comportent des dépenses de formation.

- Groupe III : dépenses afférentes à la structure

L'écart entre le budget et le réalisé est important et s'explique par deux postes principaux :

- Le compte « Entretien et réparations » très important avec la réparation des serres de la section horticole, détruites presque en totalité par un orage de grêle en juin 2022. La dépense a été compensée au niveau des produits par un versement de l'assurance (transfert de charges).
- Le compte « Reports en fonds dédiés à l'exploitation » pour le financement des amortissements relatifs à des investissements réalisés dans l'année ou en projet.

Explications relatives aux produits

Les produits réels sont supérieurs de 251 010 €, soit 6,6 % aux produits inscrits à l'EPRD.

- Groupe I : produits de la tarification

La DGC 2023 inclut un taux de reconduction de 2,53% pour faire face aux surcoûts liés à l'inflation ainsi qu'une enveloppe supplémentaire destinée au financement des revalorisations salariales en année pleine.

- Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation

Le réalisé est supérieur à la prévision. Il s'agit, pour l'essentiel, de refacturations de repas aux personnels et aux stagiaires ainsi qu'à d'autres établissements dans le cadre d'accueil de jeunes d'IME et de refacturations pour l'hébergement de certains usagers du CH Esquirol suivant la convention de partenariat signée entre les deux structures.

- Groupe III : produits financiers et produits non encaissables

L'écart constaté entre le budget et le réalisé se justifie essentiellement de la manière suivante :

- Des produits exceptionnels ont été comptabilisés pour 64 000 € liés à des dégrèvements d'impôt
- La reprise sur amortissement dérogatoire de 6 910 € correspond au mécanisme comptable de la réforme des actifs.
- L'utilisation des fonds dédiés correspond, d'une part à la réalisation des investissements « projets », et d'autre part, à la compensation des amortissements des biens qu'ils financent.
- Dans les transferts de charges, on note les remboursements de l'assurance dans le cadre du sinistre des serres, de l'organisme de prévoyance dans le cadre de maladie des salariés et de l'OPCO santé dans le cadre de formations des salariés.

3.3. Provisions

3.3.1. Provisions pour risques et charges

Provision pour litige prud'homal

Le montant figurant en provision correspond au solde non encore réclamé par les organismes sociaux mentionnés dans le jugement intervenu en 2021 sur un litige prud'homal né en 2019.

3.3.2. Provision pour congés payés

Provision pour congés payés (hors charges sociales) : 181 207 €

3.4. Fonds dédiés

Les fonds dédiés se définissent comme la partie des ressources dédiées par des tiers financeurs à des projets définis qui, à la clôture de l'exercice, n'a pu être utilisée conformément à l'engagement pris à leur égard.

La méthode retenue par l'association est la reprise des fonds dédiés au même rythme que l'amortissement des immobilisations financées.

Variations des fonds dédiés issus de	A l'ouverture de l'exercice (a)	Reports	Variations			A la clôture de l'exercice	
			Utilisation en cours de l'exercice (compte 7892) (b)	Engagements à réaliser sur nouvelles ressources affectées (compte 6892) (c)	Transferts	Montant global (a)-(b)+(c)	Dont FD correspondant à des projets sans dépense au cours des deux derniers exercices
Fonds dédiés à l'exploitation (Transfert du compte 142000)	494 389,06		49 773,33	47 084,24		491 699,97	
Fonds dédiés à l'exploitation (projet)	625 931,84		38 672,86	31 080,00	345 920,00	964 258,98	27 258,98
Total	1 120 320,90		88 446,19	78 164,24	345 920,00	1 455 958,95	27 258,98

Il convient de distinguer deux types de fonds dédiés :

- Les fonds dédiés remplaçant les provisions réglementées et fonctionnant selon le même mécanisme, à savoir la reprise des fonds au rythme des amortissements
- Les fonds dédiés affectés à des projets dont le détail figure ci-après.

Projet	Montant à l'ouverture (a)	Utilisation en cours de l'exercice (compte 7892) (b)	Variations		A la clôture de l'exercice	
			Engagements à réaliser sur nouvelles ressources affectées (compte 6892) (c)	Transferts	Montant global (a)-(b)+(c)	Dont FD correspondant à des projets sans dépense au cours des deux derniers exercices
Réhabilitation bâtiment ESRP	65 931,84	38 672,86			27 258,98	27 258,98
Matériel ESRP	85 920,00		19 080,00		105 000,00	
Restructuration cuisine ESRP	474 080,00		12 000,00	345 920,00	832 000,00	
Total	625 931,84	38 672,86	31 080,00	345 920,00	964 258,98	

3.5. Investissements

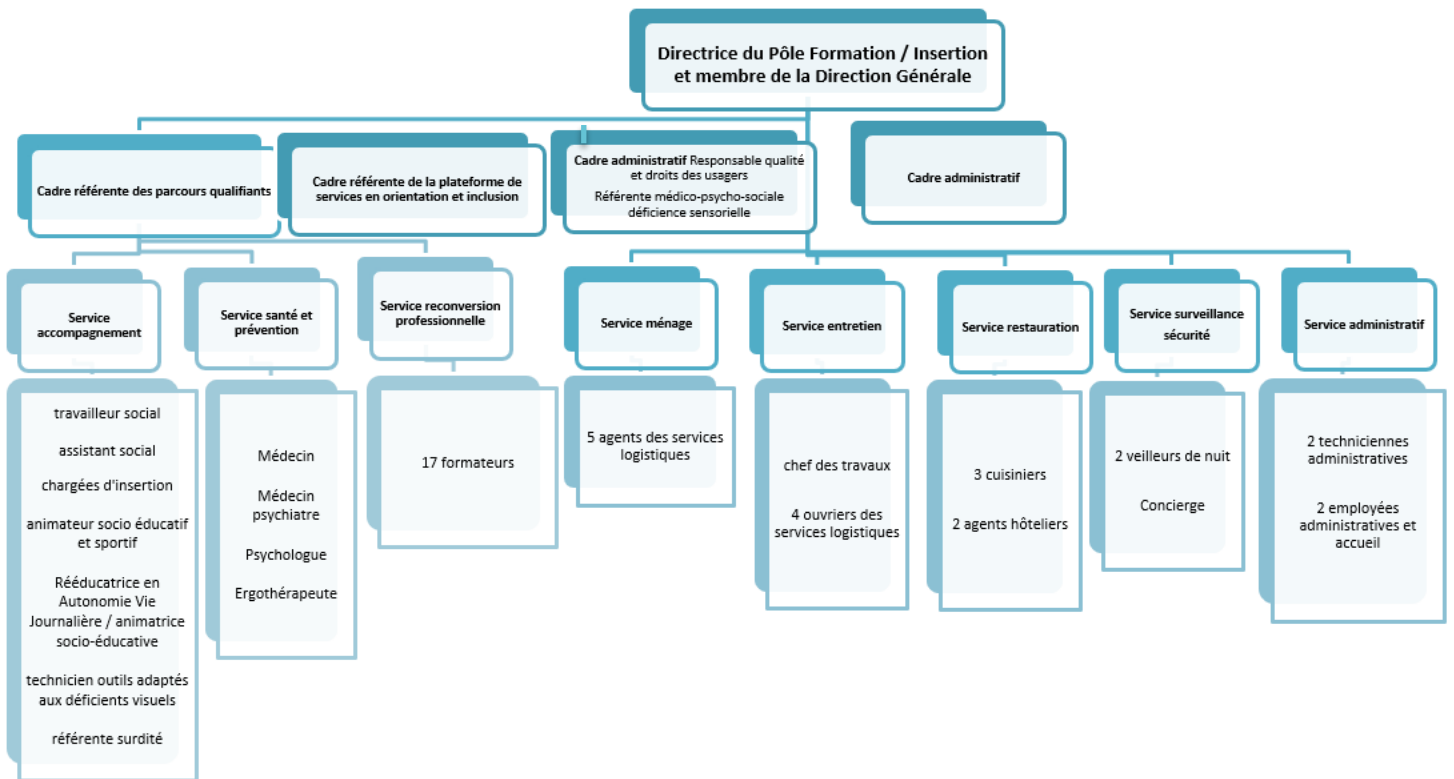
Les investissements s'élèvent à 115 069,84 € pour l'exercice 2023, dont 47 084,24 € financés par fonds dédiés.

Les investissements principaux ont été les suivants :

- Des travaux d'amélioration sur le bâtiment (58 446,01 € dont 22 599,00 € en cours)
- Du matériel nécessaire au fonctionnement (8 893,20 €)
- Du matériel pédagogique (11 340,60 €)
- Du matériel informatique (27 191,49 €)
- Du mobilier de bureau (9 198,54 €).

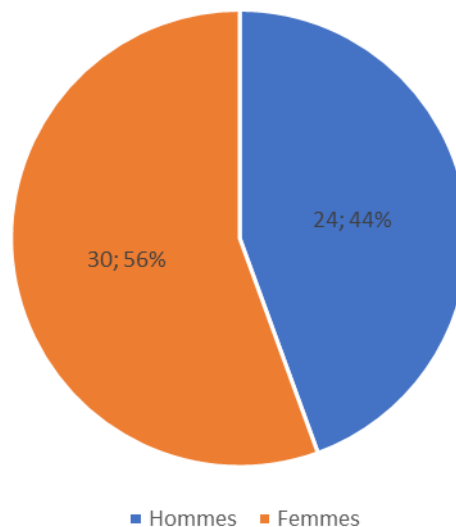
3.6. Ressources humaines

3.6.1. L'organigramme de l'ESRP au 31.12.2023



3.6.2. Caractéristiques du personnel de l'ESRP

Les salariés de l'ESRP représentent au 31.12.2023, 54 personnes physiques (30 femmes pour 24 hommes) et 45.53 Equivalents Temps Plein (ETP).

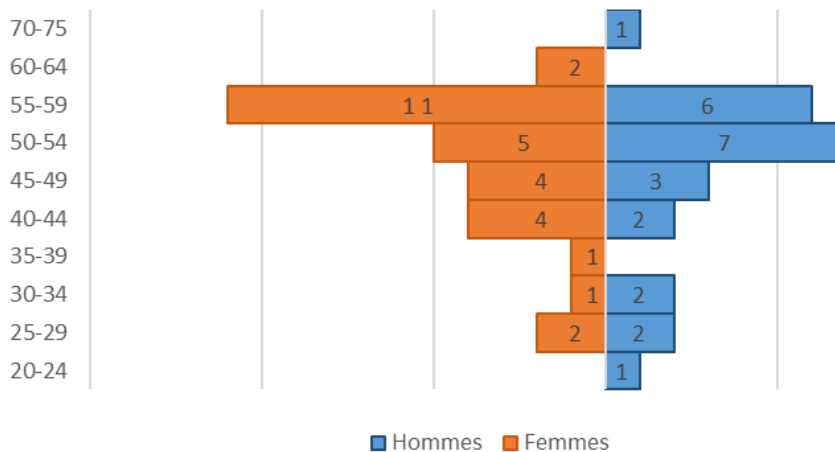


L'âge des salariés

L'âge moyen des salariés est de 48.8 ans. L'âge moyen des femmes est de 49.8 ans et celui des hommes est de 47.8 ans.

59% des salariés ont 50 ans et plus et 82% ont plus de 42 ans.

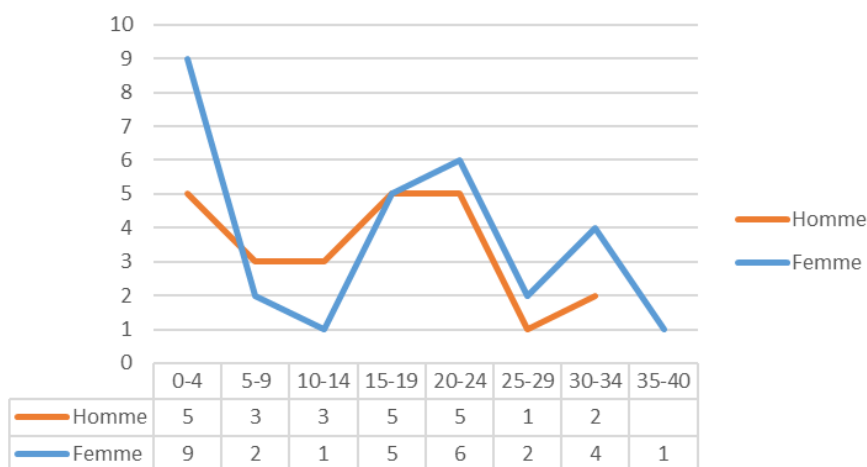
Pyramide des âges



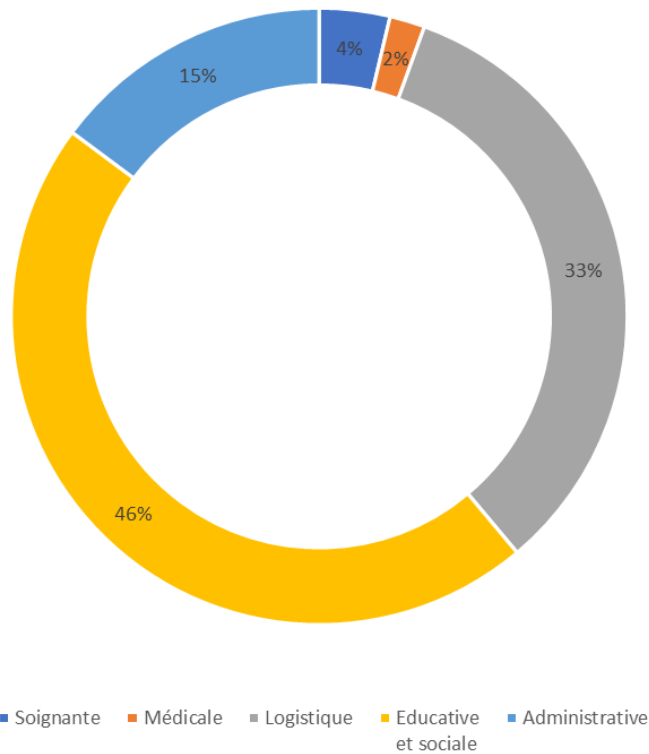
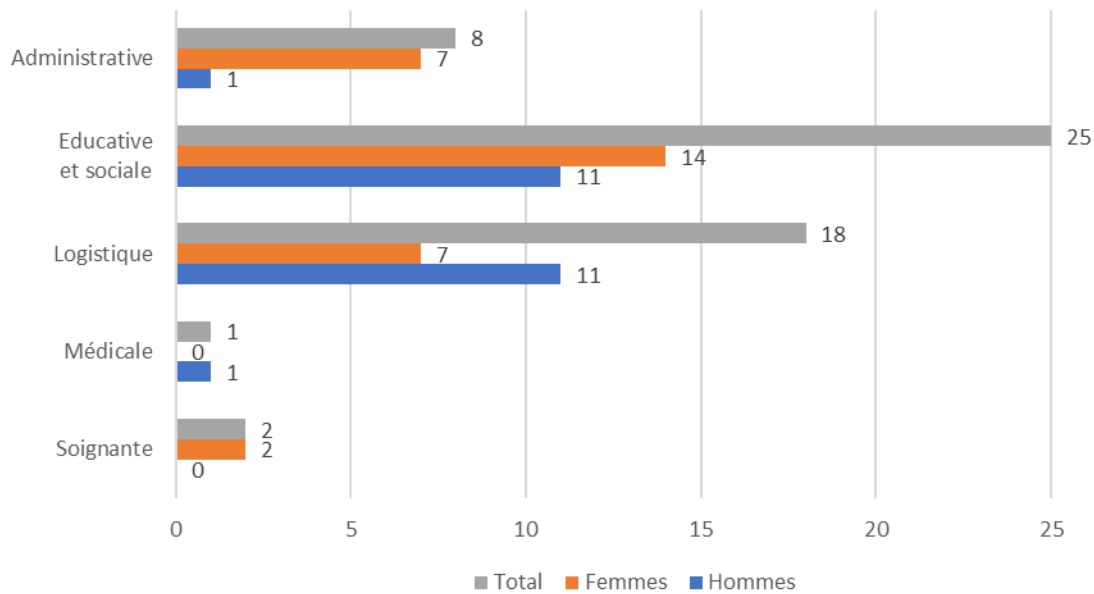
L'ancienneté au sein de l'établissement

L'ancienneté moyenne est de 15.83 ans. Cette ancienneté moyenne n'est pas très importante au regard de l'âge moyen des salariés. Elle s'explique par des mouvements dans le personnel en CDI au cours de l'année 2023 et le recrutement de 4 nouveaux salariés ayant 45 ans de moyenne d'âge.

Répartition par ancienneté

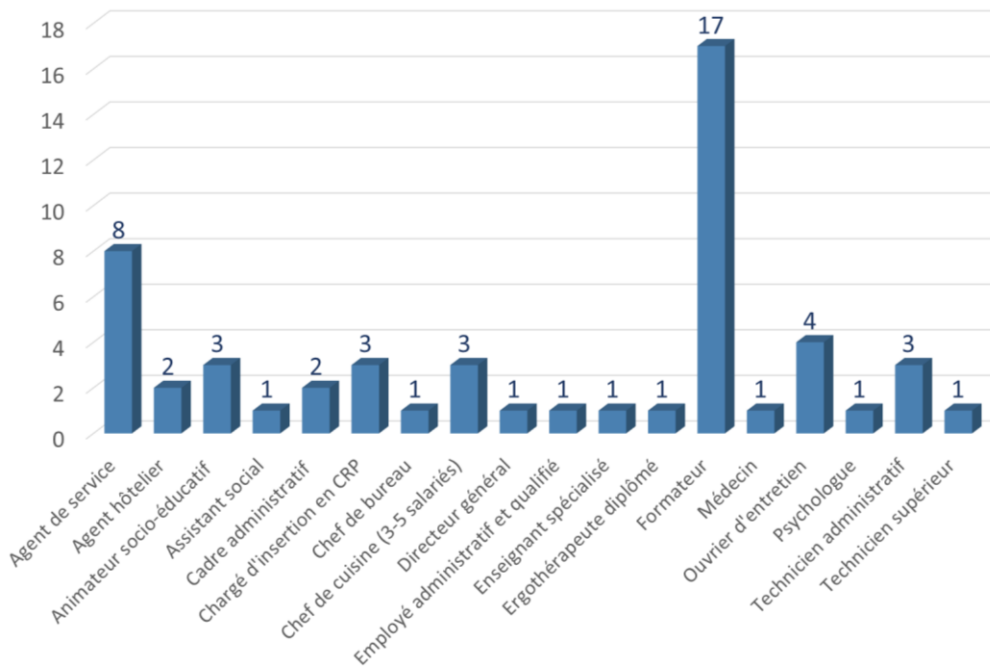


Répartition des salariés par filière



La filière la plus représentée est la filière « éducative et sociale », avec 46% du total des emplois de l'ESRP. La deuxième filière la plus représentée est la logistique avec 33%. Cette représentation importante tient au fait que l'ESRP propose des prestations d'hébergement, de restauration, de transport et dispose de sa propre équipe d'entretien des bâtiments.

Répartition par métiers

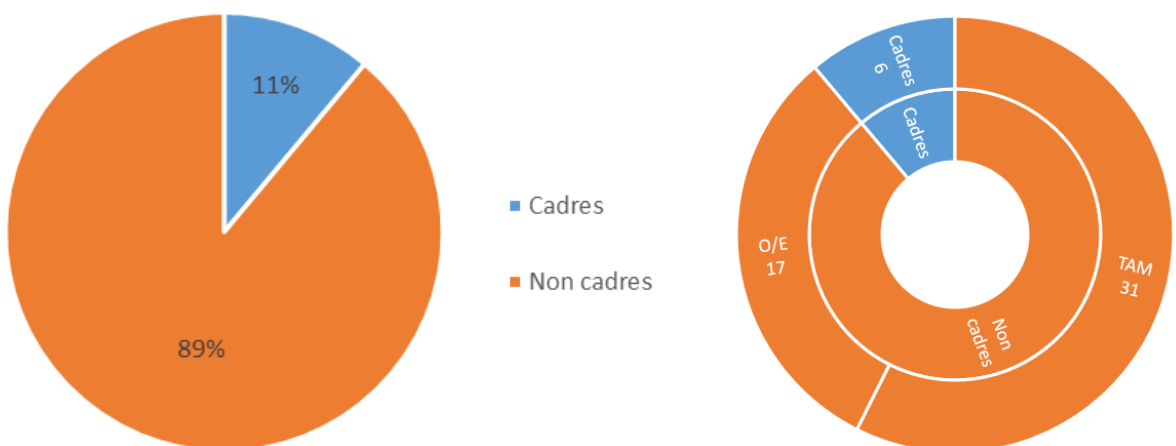


La répartition par durée du contrat de travail

Sur un effectif total de 54 salariés, 37 personnes travaillent à temps plein sur l'ESRP et 48 personnes travaillent à temps plein sur l'Association. Parmi les 6 salariés à temps partiels, 2 disposent d'un temps complet avec un autre employeur et les 4 autres travaillent à temps partiel par choix.

La répartition cadres/non cadres

6 cadres sont présents au sein de l'ESRP ce qui représente 4.2 ETP. 48 salariés sont non cadres soit 41.33 ETP. Parmi les salariés non cadres, 17 sont classés dans la catégorie « ouvrier/employé » pour 14.53 ETP et 31 dans la catégorie « technicien/ agent de maîtrise » pour 26.8 ETP.



Les mouvements du personnel au cours de l'année 2023 pour les personnels en contrat à durée indéterminée

Au cours de l'année 2023, 1 formatrice est partie à la retraite et n'a pas été remplacée.

Quatre salariées ont démissionné au cours de l'année 2023, deux cadres travaillant sur le service administratif, une formatrice en gestion de la paie et une personne sur le service ménage. Trois ont été remplacées en CDI.

Le contrat de travail d'une salariée en CDD sur le poste de conseiller en insertion professionnelle a été transformé en CDI.

Intitulé de la formation	Période de réalisation		Nombre de salariés	Heures théoriques	Heures totales réalisées	Frais pédagogiques	
	Du	Au					
Recyclage habilitation électrique	09/03/2023	10/03/2023	1	10,5	10,5	375,00 €	
Habilitation électrique initial BR	18/10/2023	20/10/2023	1	21	21	760,00 €	
Habilitation électrique initial BS	20/03/2023	21/03/2023	1	14	14	510,00 €	
Recyclage PEMP R486	09/11/2023	10/11/2023	1	14	14	771,00 €	
Transport en commun	05/06/2023	16/06/2023	1	70	70	2 430,00 €	
	27/11/2023	22/12/2023	1	140	140	2 497,00 €	
MAC Formateur PRAP	02/10/2023	04/10/2023	1	21	21	693,00 €	
MAC Formateur SST	31/01/2023	02/02/2023	1	21	21	320,00 €	
Inclusivité en réhabilitation	17/10/2023	17/10/2023	3	6,25	18,75	50,00€	
SENSIBILISATION A LA DEMARCHE EN REHABILITATION PSYCHOSOCIALE	23/11/2023	23/11/2023	3	4	12	Pas de coût pédagogique	
Sensibilisation extincteurs	13/09/2023	13/09/2023	7	1	7	Réalisée en interne	
Sensibilisation extincteurs	20/09/2023	20/09/2023	9	1	9	Réalisée en interne	
Sensibilisation extincteurs	27/09/2023	27/09/2023	10	1	10	Réalisée en interne	
Sensibilisation extincteurs	05/10/2023	05/10/2023	9	1	9	Réalisée en interne	
Sensibilisation extincteurs	12/10/2023	12/10/2023	11	1	11	Réalisée en interne	
Systèmes de Sécurité Incendie	16/01/2023	16/01/2023	5	1	5	Réalisée en interne	
Systèmes de Sécurité Incendie	17/01/2023	17/01/2023	5	1	5	Réalisée en interne	
Systèmes de Sécurité Incendie	18/01/2023	18/01/2023	5	1	5	Réalisée en interne	
Systèmes de Sécurité Incendie	26/01/2023	26/01/2023	5	1	5	Réalisée en interne	
Evaluer les compétences développementales cognitives du sujet	06/11/2023	10/11/2023	7	14	98	2700,00 €	
Sensibilisation aux données personnelles et au RGPD	03/10/2023	03/10/2023	13	1,5	19,5	Pas de coût pédagogique	
Recyclage SST	28/09/2023	28/09/2023	1	7	7	Réalisée en interne	
Mise en œuvre du changement des pratiques en autisme	18/09/2023	19/09/2023	1	14	14	Pas de coût pédagogique	
			TOTAL	102	367,25	546,75	11 106,00 €

Nature	Nombre de salariés	Nombre de jours
Accident du travail		
Congé parental à temps complet		
Congé parental à temps partiel		
Congés sans solde		
Congé sabbatique		
Hospitalisation	9	77
Maladie	28	1 095
Maternité	1	101
Paternité		
Temps partiel thérapeutique AT		
Temps partiel thérapeutique maladie	3	317
Total	41	1 590

Coût des remplacements : 73 500 € (*Salaires bruts*) en CDD et 23 463 € en intérim.

- **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.

3.7. Organisation des fonctions supports

3.7.1. *Fonctions supports du pôle administratif et financier (siège social)*

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, ...

3.7.2. CPOM et mutualisation

Le CPOM tripartite entre l'ARS Nouvelle Aquitaine, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne et l'APSAH a été signé le 15 septembre 2023 et porte 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 sont apparus depuis 2022 avec des réglementations qui évoluent (loi Egalim et décret tertiaire) et une explosion des coûts qui rend difficile la maîtrise budgétaire.

3.7.2. CPOM et mutualisation

Le CPOM tripartite entre l'ARS Nouvelle Aquitaine, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne et l'APSAH a été signé le 15 septembre 2023 et porte 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 sont apparus depuis 2022 avec des réglementations qui évoluent (loi Egalim et décret tertiaire) et une explosion des coûts qui rend difficile la maîtrise budgétaire.

3.8. Orientations 2023 : résultat et affectation

Résultat comptable (excédent) :	+ 48 789,24 €
Incidence congés payés :	+ 3 159,00 €
Résultat 2022 à incorporer	+ 2 455,50 €
	<hr/>
Résultat administratif corrigé à affecter :	+ 54 403,74 €

Le résultat administratif de l'exercice 2023 se solde par un excédent de 54 403,74 € qu'il est proposé d'affecter comme suit :

- 54 000,00 € en réserve de compensation des déficits
- 403,74 € en report à nouveau excédentaire pour la formation des personnels.

La variation de la provision pour congés payés sera affectée au compte 116200 – Dépenses non opposables aux tiers financeurs – dépenses pour congés payés.

Comme en 2022, l'Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle de l'APSAH a connu en 2023 une baisse d'activité dont l'origine est multifactorielle :

- Une diminution des demandes d'orientation déposées auprès des MDPH ;
- Un marché du travail dynamique avec un faible taux de chômage ;
- Une transformation de l'offre en cours avec une augmentation des parcours de formation auprès d'organisme de droit commun.

En 2023, l'équipe a poursuivi le développement des nouvelles missions énumérées dans le décret de 2020. Ainsi, l'accueil de nouveaux publics et notamment les jeunes s'est mis en place et de nouveaux partenariats ont vu le jour. Les évaluations médico-psycho-sociales et professionnelles de courte durée se sont poursuivies : 22 personnes ont réalisé une immersion, 46 personnes ont réalisé un positionnement et 45 personnes ont réalisé une visite.

Je remercie tous les professionnels qui, par leurs compétences, leurs savoir-faire, leurs initiatives, leur dynamisme et leur bonne humeur quotidienne créent cette activité et nous permettent chaque année d'en rendre compte.

Christelle ROUFFIGNAC

Directrice du Pôle Formation/Insertion de l'APSAH