



RAPPORT D'ACTIVITE 2025

ESAT ADN avril 2026

ALPYSIA

ZA Park Nord – Les Pléiades n°21
Route de la Bouvarde
74370 EPAGNY – METZ-TESSY
Tel : 04 57 98 20 20
contact@alpysia.org

alpysia.org





Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	4
2.1. Rappel des autorisations	4
2.2. Public accompagné	5
2.3. Projets menés en 2025	5
3. ACTIVITE	12
3.1. Activité.....	12
3.2. Admissions et sorties	12
3.3. Absences	13
4. DEMARCHE QUALITE.....	13
4.1. Bilan des évènements indésirables et des plaintes et réclamations.....	13
4.2. Suivi du plan d'actions d'amélioration de la qualité	15
4.3. Démarche d'évaluation.....	16
5. RESSOURCES HUMAINES	18
5.1. ETP par établissement.....	18
5.2. Mouvements du personnel	18
5.3. Développement des compétences	19
6. CONCLUSION	20



1. INTRODUCTION

2025 : une année charnière pour l'ESAT Les Ateliers de Novel

L'année 2025 restera marquée par des avancées majeures et des transformations profondes pour l'ESAT Les Ateliers de Novel, posant les bases d'un avenir prometteur pour l'établissement, ses travailleurs et ses partenaires.

Le **démarrage du chantier du nouvel ESAT à Seynod en janvier 2025** constitue une étape clé dans la modernisation de l'établissement. Ce projet, dont la livraison est prévue pour le **30 juin 2026** (avec une entrée dans les locaux fin août), permettra non seulement d'améliorer les conditions de travail, mais aussi de **développer de nouvelles activités de production**. La **pose de la première pierre le 19 septembre** a symbolisé l'engagement de tous dans cette dynamique de progrès.

Les sites de **Pers-Jussy et Ville-La-Grand** ont connu un **renouvellement significatif de leurs équipes professionnelles** en 2025. Un **nouveau chef d'atelier** a pris ses fonctions en juin, tandis que **trois des cinq moniteurs** des deux unités ont été remplacés entre janvier et septembre. Ce mouvement a permis d'insuffler une nouvelle énergie et de renforcer l'accompagnement des travailleurs.

Malgré une production parfois irrégulière, l'année a été marquée par une **hausse de l'activité**, portée par la **croissance de certains marchés** et l'arrivée de **nouveaux prospects**. Les **résultats financiers restent satisfaisants**, et les perspectives pour 2026 s'annoncent stables. Le **renouvellement de la certification ISO en juillet** confirme la qualité des processus de production et renforce la crédibilité de l'ESAT auprès de ses clients actuels et futurs.

En mars 2025, l'établissement a mené avec succès **l'évaluation HAS**, qui vise à garantir un **accompagnement de qualité**, adapté aux besoins, souhaits et projets des personnes accompagnées. Les **résultats très positifs** obtenus témoignent de l'engagement et de la compétence des équipes dans l'accompagnement au quotidien.

2025 a également été marquée par la **poursuite du déploiement des mesures du plan de transformation des ESAT**. Parmi les avancées notables :

- La signature de **conventions de partenariat** avec l'entreprise adaptée de l'ADTP et l'AISP O'Fil, renforçant le **rapprochement avec le milieu ordinaire de travail**.
- La mise en place d'une **mutuelle collective obligatoire**, financée à moitié par l'ESAT.
- Le **remboursement des frais de transport** pour les travailleurs, améliorant ainsi leurs conditions de vie et de travail.

Ces mesures concrètes illustrent la volonté de l'ESAT Les Ateliers de Novel d'**innover et de progresser**, tant sur le plan social qu'économique, pour offrir un avenir toujours plus inclusif et performant aux personnes qu'il accompagne.



2. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

2.1. Rappel des autorisations

Autorisations	
Date d'ouverture	10 octobre 1978
Date de dernier renouvellement de l'autorisation	20 décembre 2016 (Arrêté 2016-8422)
Nombre de places autorisées – accueil permanent	95 + 1 place PAS (Place d'Accueil par le stage)

L'ESAT : un lieu d'inclusion et d'épanouissement professionnel pour les personnes en situation de handicap

L'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) est un établissement médico-social qui accompagne les personnes en situation de handicap ne pouvant travailler, de manière temporaire ou durable, en milieu ordinaire. Il leur offre un cadre professionnel adapté, alliant activité professionnelle, soutien médico-social et éducatif, afin de favoriser leur épanouissement personnel et leur intégration sociale.

Une approche globale pour un parcours individualisé :

L'établissement propose un parcours personnalisé, tant au sein de l'établissement qu'en vue d'une insertion progressive en milieu ordinaire. Pour cela, l'ESAT développe :

- Des activités professionnelles variées,
- Des actions de maintien et de développement des compétences (scolaires, professionnelles, autonomie),
- Des ateliers de santé et de bien-être (activités physiques adaptées, prévention en santé),
- Un accompagnement vers l'autonomie et la participation à la vie sociale.

Des activités professionnelles diversifiées sur trois sites :

Réparti sur trois sites (Annecy, Pers-Jussy et Ville-la-Grand), l'ESAT propose :

- **De la sous-traitance industrielle** : montage, assemblage, conditionnement, câblage, etc.
- **Des prestations de services** : gestion de courrier, bureautique, numérisation.
- **Une pension animalière** (site de Pers-Jussy) : prise en charge d'animaux de compagnie, offrant une activité professionnelle enrichissante et innovante.

L'ESAT s'engage ainsi à offrir un environnement stimulant, où chaque travailleur peut s'épanouir, progresser et trouver sa place dans la société.



2.2. Public accompagné

Public accompagné	
Nombre de personnes accompagnées au 31/12/2025	86
Nombre d'hommes	53
Nombre de femmes	33
Moyenne d'âge	39
Nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle	14
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques	7
Nombre de personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages	17
Nombre de personnes présentant des déficiences auditives	5
Nombre de personnes présentant des déficiences visuelles	14
Nombre de personnes présentant des déficiences motrices	67
Nombre de personnes présentant des déficiences métaboliques	3
Nombre de personnes cérébro-lésées	29
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication	6
Nombre de personnes présentant d'autres types des déficiences	4

Les déficiences sont indiquées à titre principal et secondaire.

L'établissement accompagne principalement des personnes atteintes de **paralysie cérébrale**, marquée par une déficience motrice souvent associée à d'autres déficiences (cognitives, sensorielles, communicationnelles...). Ces déficiences secondaires renforcent la situation de handicap et rendent l'accompagnement plus complexe, nécessitant une approche personnalisée et pluridisciplinaire.

Par ailleurs, une part importante des personnes accueillies présente des **lésions cérébrales acquises** (notamment post-accident). Leur accompagnement peut être particulièrement délicat en raison d'un **déni de handicap** fréquent, lié à la brutalité de leur situation et à la difficulté d'accepter les changements induits par leur lésion. Certaines situations individuelles entraînent parfois des addictions complexes à prendre en charge avec les ressources dont dispose l'établissement.

2.3. Projets menés en 2025

Les activités professionnelles :

L'année 2025 a enregistré une **légère progression de l'activité**, portée notamment par le développement de certains marchés. Le partenariat avec la société **Baouw** (spécialisée dans les produits alimentaires pour sportifs) a confirmé sa dynamique de croissance, avec des **perspectives très prometteuses pour 2026**.

Les productions industrielles pour **Schneider, Legrand, Annecy Technologie et Luxalp** se sont légèrement contractées tout comme le conditionnement des **détecteurs de victimes d'avalanche ARVA** et d'autres équipements de sport de montagne pour Nic-Impex.



Une **nouvelle activité de dépollution d'équipements électroniques**, en collaboration avec la société **RSB** (recyclage d'équipements électriques et électroniques), a permis d'assurer une charge de travail régulière pour les travailleurs de l'atelier de Pers-Jussy.

En 2025, la pension a connu une **légère croissance**, avec une augmentation du nombre d'accueils par rapport à 2024. Les **périodes de vacances scolaires** restent les plus actives, tandis que l'activité en dehors de ces périodes demeure plus irrégulière.

Les résultats financiers de l'année sont **satisfaisants**, et les perspectives pour 2026 s'annoncent **stables**. Cette situation permet à l'établissement de **poursuivre ses investissements** dans les outils de production, afin d'améliorer continuellement les conditions de travail des opérateurs de l'ESAT.

Le **renouvellement de la certification ISO en juillet 2025** confirme l'excellence des processus de production de l'ESAT et renforce sa crédibilité auprès de ses clients et partenaires.

L'accompagnement médico-social :

Les activités de soutien :

L'équipe d'accompagnement au travail a proposé dans le cadre des activités de soutien une diversité d'activités concourant au maintien au travail. Ces activités se déclinent en deux catégories complémentaires :

- Les **activités physiques et sportives** qui concourent au maintien en santé et permettent aux travailleurs de développer et entretenir leurs capacités physiques pour poursuivre dans les meilleures conditions possibles leur activité professionnelle.
- Les **activités de maintien des acquis** qui contribuent à maintenir et développer les compétences cognitives, les apprentissages et les compétences résiduelles.

Tout au long de l'année des activités régulières ou ponctuelles sont proposées aux travailleurs de l'ESAT. Des moments festifs comme le barbecue d'été sont aussi organisés par l'équipe du SAT.



Activité marche sportive



Sortie ski



Activité Happy Mouv (sports adaptés)

Barbecue annuel



En octobre 2025, l'ESAT a remporté, en partenariat avec le FAM Résidence Leirens et le FAM La Tournelle, un appel à projets régional de l'ARS visant à promouvoir l'activité physique et sportive au sein des ESMS. Cette initiative s'inscrit dans une démarche visant à enrichir l'offre d'activités physiques et sportives proposées sur le site de Pers-Jussy, à destination des travailleurs de l'ESAT. Pour ce faire, un éducateur sportif spécialisé dans le sport adapté interviendra régulièrement dès 2026.

Notre projet a été retenu : à compter de **janvier 2026**, les travailleurs de Pers-Jussy bénéficieront de **deux séances hebdomadaires d'activité physique**. Par ailleurs, une enveloppe de **4 000 €** a été allouée pour l'acquisition de matériel sportif. Afin de favoriser les échanges et la mutualisation des pratiques, une **rencontre inter-établissements** sera organisée chaque trimestre.



Les prestations paramédicales :

Sur le site d'Annecy, la psychologue de l'établissement a poursuivi son accompagnement des travailleurs, tant sur le plan de l'orientation que du soutien à l'équipe professionnelle. En complément de ce travail de fond, une **action de sensibilisation à la notion de consentement dans les relations amoureuses** a été lancée en 2025, afin de prévenir les risques de violence.

À Persycat, la psychologue a mené un travail sur la notion d'accueil, visant à faciliter l'intégration des nouveaux résidents et travailleurs de l'ESAT. Ce projet, initié en 2025, se poursuivra en 2026 avec pour objectif la rédaction d'une **charte** et d'une **procédure interne**.

Concernant le pôle social, l'assistante sociale en poste a quitté ses fonctions en juillet 2025. L'arrivée d'une nouvelle professionnelle en octobre a permis d'assurer la continuité de l'accompagnement et des démarches d'admission engagées.

Enfin, les travailleurs ont bénéficié, au sein même des locaux, de **séances de kinésithérapie et d'orthophonie**, assurées par des professionnels libéraux partenaires de l'établissement.

La formation :

2025 : un Plan de Développement des Compétences renforcé et innovant :

En 2025, l'ESAT Les Ateliers de Novel a **poursuivi et amplifié** son engagement en faveur du **développement des compétences** de ses travailleurs, avec une approche à la fois **interne, externe et collaborative**. Ces actions s'inscrivent dans une démarche stratégique visant à **favoriser l'accès au milieu ordinaire de travail** et à **rendre les travailleurs acteurs de leur parcours professionnel**.

Des formations internes et externes variées :

- **Formation interne sur la sécurité incendie** : En juin, **10 travailleurs** ont bénéficié d'une session animée par **Michel Volle**, responsable sécurité environnement d'Alpysia. Cette formation, centrée sur **les conduites à tenir en cas d'incendie et la manipulation des extincteurs**, a connu un franc succès et **sera reconduite** en 2026.
- **Deux actions de formation externes** financées par l'**OPCO Santé** :
 - **L'autodétermination** pour 10 personnes, visant à renforcer leur autonomie et leur capacité à faire des choix éclairés.
 - **Gestes et postures** pour 10 personnes, afin de prévenir les risques liés aux troubles musculo-squelettiques.
- **Formation commune avec l'ESAT « Le Monthoux »** : Une session sur **l'usage d'Internet**, organisée à Persycat, a réuni **4 travailleurs de chaque établissement**, favorisant ainsi les échanges et la mutualisation des savoirs.



- **Préparation à la retraite** : Deux travailleurs ont participé à une formation inter-ESAT de Haute-Savoie, animée par la **CARSAT**, pour les aider à anticiper sereinement cette étape importante.

Bilan : Ces actions représentent **environ 400 heures de formation**, illustrant l'importance accordée à la montée en compétences des travailleurs.

Un Plan de Développement des Compétences (PDC) plus accessible et personnalisé

Le PDC est un **levier stratégique** pour accompagner les travailleurs vers le milieu ordinaire. En 2025, la **chargée de parcours professionnel** de l'ESAT a **renforcé ce dispositif** en :

- **Créant un catalogue de formations** diversifié, adapté aux besoins et aux aspirations des travailleurs.
- **Mettant en place une procédure de gestion du PDC**, permettant aux travailleurs de **devenir acteurs de leur parcours** en formulant eux-mêmes des demandes de formation.
- **Impliquant les professionnels de l'ESAT** dans l'animation des formations, témoignant de leur **fort engagement** dans cette démarche.

Les instances de participation des travailleurs :

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) s'est réuni à deux reprises au cours de l'année 2025. L'équipe sortante a assuré avec engagement son rôle de représentation de l'ensemble des travailleurs, en favorisant un dialogue constructif et des échanges réguliers avec la direction. Plusieurs propositions ont été inscrites à l'ordre du jour, permettant la mise en œuvre d'actions concrètes visant à améliorer les conditions de travail et à répondre aux attentes des travailleurs et de leurs familles.

En octobre 2025, des élections ont été organisées pour renouveler, pour un mandat de trois ans, les membres du CVS. Une nouvelle équipe a pris ses fonctions en fin d'année, et la première réunion du nouveau conseil s'est tenue en janvier 2026.

Parallèlement, les membres de l'**Instance Mixte** ont poursuivi leur travail sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs. Cette instance, qui associe travailleurs et professionnels de l'ESAT, permet d'agir directement sur les aspects concrets du quotidien professionnel. Conformément aux règles en vigueur, l'Instance Mixte a été renouvelée lors de la première réunion du nouveau CVS élu.

Les projets personnalisés professionnels :

Le plan de transformation des ESAT :

L'Établissement a activement poursuivi la mise en œuvre des mesures issues du plan de transformation des ESAT.



En 2025, la signature d'une **convention de partenariat avec l'entreprise adaptée de l'ADTP** a marqué une étape clé. Ce partenariat vise à renforcer les passerelles entre le milieu protégé et le milieu adapté, offrant ainsi aux travailleurs de l'ESAT l'opportunité de découvrir un environnement de travail plus proche du milieu ordinaire, tout en restant adapté à leurs besoins spécifiques.

Une **seconde convention**, conclue avec l'Association **O'Fil Osons l'emploi** – acteur départemental reconnu dans la formation des personnes en situation de handicap –, facilite l'accès à des **formations professionnelles adaptées**. Ces formations ont pour objectif d'accompagner la montée en compétences des travailleurs et de faciliter leur intégration professionnelle.

Par ailleurs, l'Établissement a mis en place la **prise en charge à 50 % des frais de transport collectif** pour les travailleurs en situation de handicap. Cette mesure concrète améliore significativement leur déplacement vers l'ESAT et contribue à préserver leur pouvoir d'achat.

Enfin, en fin d'année, le **déploiement d'une mutuelle collective obligatoire** a été lancé en collaboration avec notre partenaire historique, **Mutuelle de France**. Cette initiative, qui succède à une offre facultative, garantit désormais une **couverture santé pour l'ensemble des travailleurs**, avec une participation de l'établissement à hauteur de 50 % des coûts. Elle renforce ainsi la protection sociale des travailleurs tout en maîtrisant leur reste à charge.

Quelques événements marquants de l'année :

Le Duoday inversé 2025 : un changement de paradigme.

Pour prolonger la dynamique et remercier les structures qui ont participé au DuoDay, l'ESAT a organisé son « DuoDay inversé » en avril 2025. Lors de cette matinée, les professionnels investis dans la démarche DuoDay ont été accueillis cette fois dans les locaux de l'ESAT pour une immersion dans les ateliers, des démonstrations de savoir-faire et des échanges riches en expériences. Les duos se sont reformés pour travailler ensemble et cette fois-ci ce sont les travailleurs de l'ESAT qui étaient en position de formateur.

Cassandra en charge de la visite le jour du Duoday inversé





Le référent billetterie de la Ville Annecy en cours d'apprentissage avec William



L'évaluation HAS

Les 18 et 19 mars 2025, l'ESAT a brillamment passé et réussi son évaluation, organisée par la Haute Autorité de Santé (HAS). Cette évaluation, obligatoire et renouvelée tous les cinq ans, interroge à la fois les travailleurs sur leur accompagnement et les professionnels sur leurs pratiques, selon un référentiel national exigeant.

L'évaluation a mis en lumière la qualité des pratiques et l'implication remarquable des équipes. Plusieurs initiatives ont été particulièrement distinguées, illustrant la qualité des actions de l'établissement :

- L'organisation de **DuoDay inversé**, favorisant l'inclusion et l'échange de compétences ;
- L'élection d'une **travailleuse de l'ESAT au sein du conseil d'administration**, symbole fort de participation et de reconnaissance ;
- L'obtention de la **certification ISO**, gage de rigueur et d'amélioration continue.



Un plan d'action correctif a été élaboré pour réduire les écarts identifiés, avec pour objectif de dépasser ces résultats lors de la prochaine évaluation en 2031. Cette reconnaissance renforce la fierté de l'ESAT et confirme son engagement à offrir un accompagnement de qualité, innovant et inclusif.

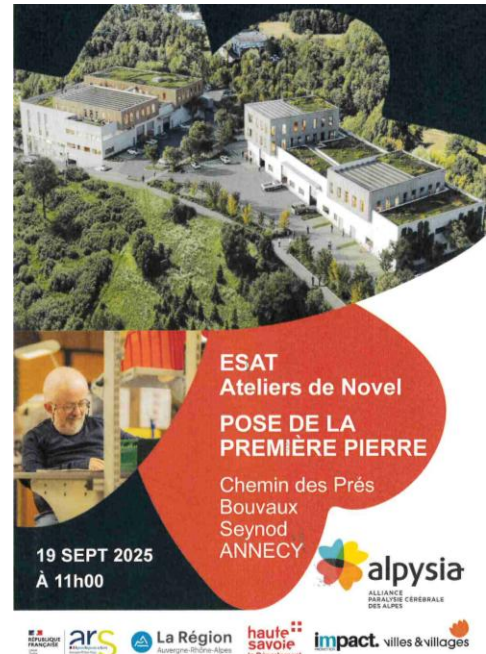


Pose de la première pierre : un nouveau chapitre pour l'ESAT

Le 19 septembre 2025, l'Association a marqué une étape historique en posant la première pierre du futur site de l'ESAT. Cet événement, célébré en présence d'élus et des financeurs du projet, a souligné l'engagement collectif en faveur d'un espace de travail moderne, inclusif et adapté aux besoins des travailleurs.

Les nouveaux locaux, plus spacieux et fonctionnels, offriront :

- Des **espaces de stockage et de production optimisés**, pour une organisation fluide et sécurisée ;
- Un **cadre de travail stimulant**, conçu pour favoriser le bien-être et la productivité de chacun.



Le chantier, mené avec rigueur, permettra une livraison prévue en **juin 2026**, pour une installation complète et opérationnelle dès **fin août**. Ce projet incarne la volonté de l'Association d'accompagner les travailleurs dans les meilleures conditions, tout en anticipant les besoins futurs.

3.ACTIVITE

3.1. Activité

Activité	
Nombre de places autorisées (ou file active)	95
Nombre de personnes accompagnées au 31/12/2025	86
Nombres de journées prévisionnelles	24 000
Nombres de journées réalisées	19 519
Taux d'occupation	81 %
Liste d'attente du 31/12/2025	8

3.2. Admissions et sorties

Nombre d'admissions en 2025	
Provenance domicile ou milieu ordinaire	2
Provenance établissement de santé	
Provenance établissement médico-social	2
Provenance inconnue	



Nombre de sorties en 2025	4
Décès	
Hospitalisation	
Retour à domicile avec ou sans accompagnement par un service médico-social	1
Réorientation vers un établissement médico-social	3
Motif inconnu	

Malgré une démarche proactive et dynamique de recrutement en 2025, notamment auprès de nos partenaires, notre bilan entrées/sorties reste à l'équilibre. En effet, les départs vers des établissements médico-sociaux, souvent indispensables au regard des situations individuelles des travailleurs, ont compensé nos efforts d'admission.

3.3. Absences

Nombre de jours d'absences	
Hospitalisation	2 101
Convenance personnelle	1 724
Autre motif d'absence	377

En 2025 on peut noter une hausse 284 journées des absences des travailleurs pour des motifs qui ne relèvent pas de l'arrêt maladie. Cela s'explique notamment par des absences injustifiées. En revanche, il y a eu une baisse significative des arrêts maladie (- 376 journées).

Sur l'année on note une baisse, tous motifs confondus, de 92 journées.

4. DEMARCHE QUALITE

4.1. Bilan des évènements indésirables et des plaintes et réclamations

Evènements indésirables déclarés en 2025 :

Le signalement des évènements indésirables via le logiciel AGEVAL participe de la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations et de la prévention des risques. L'analyse des causes des incidents et les retours d'expériences permettent la mise en place d'actions correctrices.

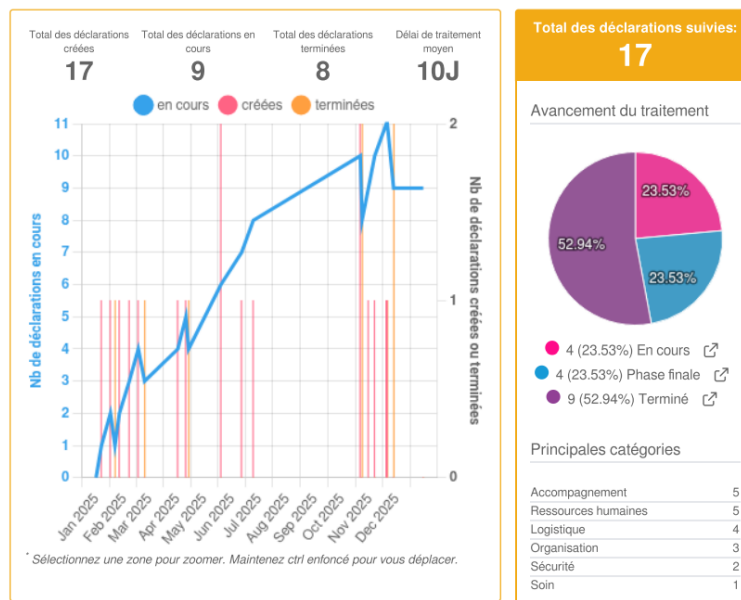


Le nombre de déclarations est en hausse sur les 3 dernières années (4 en 2023, 11 en 2024, **17 en 2025**). La sensibilisation continue des professionnels doit être poursuivie afin d'améliorer le réflexe de déclaration des dysfonctionnements.

Le délai de traitement s'est amélioré depuis 2022. Il dépend cependant des actions correctrices à entreprendre.

En 2025, nous dénombrons **1 signalement obligatoire** d'évènement indésirable auprès des autorités (ARS) pour l'ESAT.

Un bilan des évènements indésirables est présenté, chaque année, en CVS, CSE et Conseil d'Administration.

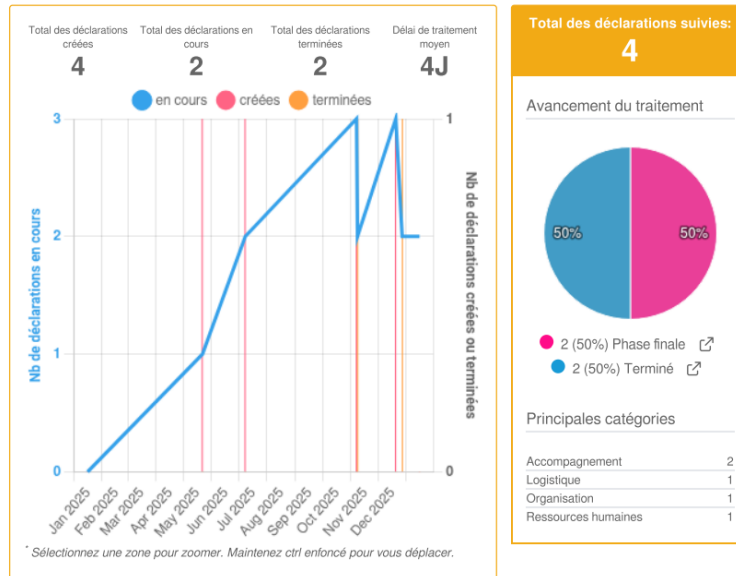


Plaintes et réclamations reçues en 2025 :

S'agissant des plaintes et réclamations émanant des personnes accompagnées et de tierces personnes, le système de déclaration à l'aide d'une adresse électronique dédiée (reclamation@alpsia.org) a été mobilisé en 2025 (4 réclamations) à la différence des précédentes années (aucune déclaration).

La communication sur ce droit mérite d'être encore renforcée, tant auprès des travailleurs et de leurs proches, que des professionnels qui peuvent accompagner les personnes dans la formulation de leurs insatisfactions.

Le bilan des plaintes et réclamations est également présenté chaque année en CVS, CSE et Conseil d'administration.



4.2. Suivi du plan d'actions d'amélioration de la qualité

Le plan d'amélioration de la qualité témoigne des actualités et préoccupations de l'établissement. Il est alimenté par différentes sources : les orientations du projet associatif 2023-2026, les objectifs fixés par le CPOM 2022-2026, les axes du projet d'établissement 2023-2027, les résultats des auto-évaluations et évaluations HAS, l'analyse des évènements indésirables et des plaintes réclamations.

Le tableau ci-dessous liste les fiches actions qui concernent directement l'ESAT.

Le suivi du plan d'action est assuré à deux niveaux : au niveau de l'établissement et au niveau du siège, dans le cadre des instances qualité.

▼ PTH – POLE TRAVAIL ET HABITAT								1 objectif
Référence / Objectif	Responsables	Thèmes	Sources	Échéance	Priorité	Avancement		
FA CPOM 1.2 Adapter l'offre d'emploi et de formation professionnelle	JG	• AXE 1 CPOM - Prestat...	• CPOM	31/12/2026	Haute	<div style="width: 100%;"></div>		
▼ ESAT								3 objectifs
Référence / Objectif	Responsables	Thèmes	Sources	Échéance	Priorité	Avancement		
FA PE ESAT 1 Adapter les activités de soutien pour répondre aux attentes et besoins des travailleurs	PD	• PROCESSUS ACCOM...	• Projets d'établisseme...	31/12/2026	Haute	<div style="width: 100%;"></div>		
FA PE ESAT 2 Mener la reconstruction de l'ESAT, site d'Anney	JG	• PROCESSUS ACCOM...	• Projets d'établisseme...	31/08/2026	Haute	<div style="width: 100%;"></div>		
FA PE ESAT 3 Mettre en œuvre la réforme des ESAT	JG	• PROCESSUS ACCOM...	• Projets d'établisseme...	31/12/2027	Haute	<div style="width: 100%;"></div>		
▼ ALPSYIA								2 objectifs
Référence / Objectif	Responsables	Thèmes	Sources	Échéance	Priorité	Avancement		
FA HAS impératif 2.2.5 Actualiser les plans bleus	MV	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	31/12/2026	Haute	<div style="width: 100%;"></div>		
FA HAS impératif 3.11.1 Elaborer un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence	AD	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	31/12/2026	Haute	<div style="width: 100%;"></div>		



4.3. Démarche d'évaluation

Depuis 1998, l'ESAT ADN est **certifié ISO 9001** pour sa partie production. Dans ce cadre, son organisation, ses processus de fabrication et ses produits répondent au plus haut niveau d'exigence en termes de qualité.

L'ESAT ADN est par ailleurs engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de ses prestations sur la base de l'analyse des événements indésirables et réclamations, d'enquêtes de satisfactions auprès des travailleurs mais également grâce à des évaluations périodiques obligatoires.

A ce titre, l'ESAT ADN a été évalué au 1er semestre 2025 par le cabinet ABAQ selon le nouveau dispositif HAS instauré en 2019.

Afin de se préparer au mieux à cette évaluation, le pôle travail et habitat a procédé en 2024 à une auto-évaluation des critères impératifs du référentiel HAS. Il a également mené un audit du circuit du médicament qui a permis de faire évoluer les pratiques. Avec l'appui du service qualité du siège, le COPIL mis en place à cet effet a orchestré la préparation des évaluations : formation spécifique des professionnels, entretien « accompagné traceur » avec les travailleurs, questionnaire, temps dédié en réunion d'équipes.

ESAT ADN	
Date de l'évaluation HAS	18 et 19 mars 2025

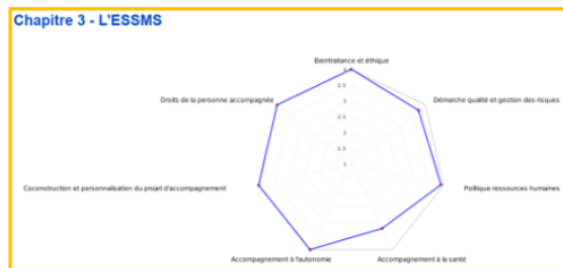
Les résultats de l'évaluation ont été globalement positifs avec un score **Qualiscope B**.

Des points d'amélioration ont été relevés, dont 1 critère impératif, qui ont fait l'objet d'un plan d'action.



Moyenne des cotations pour l'ESAT

La personne	3,59 / 4
Les professionnels	3,51 / 4
L'établissement	3,84 / 4



Les points positifs pour tout Alpsia :

- Les droits des usagers sont respectés
- Les usagers (et leurs familles) peuvent s'exprimer
- Les usagers ont un projet personnalisé qui répond à leurs besoins
- Les professionnels accompagnent l'autonomie, les relations sociales, la communication, la santé physique et psychique
- Les professionnels veillent à être bien traitants
- Les professionnels développent des partenariats pour l'inclusion, les soins, la continuité des parcours scolaires et professionnels
- Alpsia fait attention à la qualité de l'accompagnement des usagers
- Alpsia fait attention à la qualité de vie au travail des professionnels

Les points positifs spécifiques à l'ESAT :

- Projet immobilier pour amélioration des conditions de travail des TSH et réponse aux exigences des clients
- Certification ISO 9001 et clients de renommée internationale
- Approche inclusive avec le poste de chargée de parcours
- Expression des usagers : CVS, instance mixte, délégué des travailleurs
- Equipe pluridisciplinaire active
- Dynamique partenariale importante
- Participation au DuoDay inversé
- Travailleuse ESAT administratrice



Les axes d'amélioration pour tout Alpysia :

- Définir un plan de prévention et gestion des risques de maltraitance et violence
- Actualiser le plan de gestion de crise et continuité de l'activité

Les axes d'amélioration spécifiques à l'ESAT :

- Se doter d'outils d'évaluation adaptés pour repérer les risques d'addictions et de conduites à risque
- Elaborer une procédure et former les professionnels à l'accompagnement de fin de vie et/ou au deuil
- Présenter les événements indésirables et les plaintes et réclamations à chaque réunion de CVS si besoin (souhait des membres du CVS)
- Informer à nouveau les professionnels sur les possibilités d'accès des fiches EI finalisées par la direction

5. RESSOURCES HUMAINES

5.1. ETP par établissement

Nombre d'ETP en 2025	
CDI	24.25
CDD	0.99
Intérim	0
ETP vacants	1.32

En 2025, l'effectif reste stable et cohérent avec les prévisions budgétaires, dans la continuité des exercices précédents.

On observe une consolidation des postes en CDI, qui traduit la stabilisation des équipes, baisse du recours aux CDD, et l'absence de recours à l'intérim, confirmant une meilleure anticipation des besoins et une gestion plus internalisée des remplacements.

Dans le contexte des ESAT, où la continuité éducative et technique est essentielle pour les travailleurs en situation de handicap, le maintien d'une équipe majoritairement en CDI constitue un facteur clé de stabilité, de repères et de qualité d'accompagnement.

5.2. Mouvements du personnel

Nombre d'embauches en 2025 (en nb de personne)	
CDI	6
CDD	11
Intérim (Nb de pers.étant intervenu au moins 1x dans l'année)	0



Nombre de fins de contrats en 2025 (en nb de personne)	
Démission	2
Départ en retraite	0
Autres motifs de départ	3
Taux global d'absentéisme	6.8

L'année 2025 se caractérise par un volume de recrutements plus important que les années précédentes, qui s'explique par des remplacements à la suite de départs.

Le nombre de démissions reste modéré (2), ce qui témoigne d'une stabilité des équipes et des organisations.

Le taux d'absentéisme en hausse ne doit pas être mal interprété, il s'explique par l'absence longue durée d'un salarié à la suite d'une rupture des ligaments croisés, lors d'une activité de loisirs personnelle.

Le recours important aux CDD en 2025 (11 recrutements) illustre une gestion réactive visant à maintenir la continuité de fonctionnement des ateliers et des services, tout en limitant le recours à l'intérim.

Globalement, l'année 2025 confirme la consolidation des équipes.

5.3. Développement des compétences

Formations	
Formations individuelles – Nb d'actions	1
Formations individuelles – Nb de salariés formés	1
Formations collectives – Nb d'actions	9
Formations collectives – Nb de salariés formés	19
Nombre total d'heures de formation	328

L'année 2025 montre un investissement important en formation.

Les formations collectives restent structurantes (9 actions), permettant de répondre aux enjeux communs des équipes, et affirme une volonté de diffuser les compétences de manière transversale.



6. CONCLUSION

L'année 2025 restera marquée par le **lancement des travaux de reconstruction de l'ESAT**, un projet structurant et indispensable pour répondre aux défis futurs. Ces **nouveaux locaux**, conçus pour les travailleurs et les professionnels, offriront un **cadre de travail adapté, sécurisé et stimulant**, tout en favorisant le développement de nouvelles activités essentielles à la pérennité de l'établissement. Ce projet incarne notre engagement en faveur de l'inclusion et de la valorisation des talents des travailleurs en situation de handicap.

Sur le plan économique, **l'activité de production a connu une légère hausse**, permettant d'atteindre des résultats conformes à nos objectifs. L'obtention de **nouveaux marchés de sous-traitance** a enrichi notre portefeuille clients et renforce notre optimisme pour l'avenir à moyen terme.

La reconnaissance de la qualité de notre accompagnement s'est concrétisée par **d'excellents résultats à l'évaluation HAS de l'ESAT**, mettant en lumière les pratiques vertueuses mises en œuvre au quotidien. Ces résultats nous encouragent à poursuivre nos efforts pour améliorer sans cesse l'accompagnement des travailleurs.

Par ailleurs, la **mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT** a permis d'accorder des droits complémentaires aux travailleurs, rapprochant progressivement leur statut de celui des salariés du milieu ordinaire, tout en garantissant une protection adaptée à leurs besoins spécifiques.

2026, une nouvelle étape pour l'ESAT :

L'année 2026 sera celle du **déménagement dans les nouveaux locaux**, prévu pour le mois d'août. Toute l'équipe est mobilisée pour préparer ce changement majeur dans les meilleures conditions, afin d'assurer une transition fluide et réussie pour chacun.

Je tiens à saluer **l'implication sans faille et le professionnalisme** de l'ensemble des collaborateurs, dont l'engagement quotidien permet d'accompagner toujours mieux les travailleurs en situation de handicap. Merci à eux pour leur dévouement et leur ambition partagée.

Jérôme GREThER
Directeur du pôle travail et habitat