



RAPPORT D'ACTIVITE 2023

COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

: 11 AVRIL 2024

CONSEIL D'ADMINISTRATION

: 15 AVRIL 2024

1993 / 2023 : 30 ans... 30 années de fonctionnement que l'ESAT a pu célébrer en octobre 2023. Cette célébration, sous forme de portes ouvertes et d'un moment plus convivial, a permis de mettre en lumière les fondations solides de la structure qui a pu, au fil des années et grâce aux capacités visionnaires et d'adaptation des différents professionnels, proposé une variété d'accompagnement, tant au travers de multiples ateliers de travail que par des dispositifs variés de suivi en dehors des temps de travail aux adultes en situation de handicap.

La porte-ouverte, très prisée par les partenaires et par l'entourage des personnes accompagnées, a été l'occasion de présenter tous ces accompagnements. Et le moment convivial a permis de se remémorer les différentes phases d'évolution de la structure, avec une pointe de nostalgie mais également de fierté bien méritée face à la qualité de l'ESAT de la Veronne 2023 qui ne serait « rien » sans cet enchaînement de projets.

En ce début d'année 2024, une nouvelle page va se tourner avec un changement de direction, le second depuis l'ouverture de l'ESAT. Je me permettrai, à titre exceptionnel, de signer ce préambule pour remercier l'ensemble des équipes pour leur professionnalisme et leur adaptabilité, qui, au vu des bonnes fondations, permettront de continuer l'écriture de la belle histoire de l'ESAT de la Veronne et de ses services d'accompagnement. Mes remerciements vont également aux personnes accompagnées qui, par leurs différentes actions et déploiement de leur potentiel, sont les meilleurs témoins de leurs capacités et de la qualité des accompagnements proposés.

Je quitte donc avec confiance et d'excellents souvenirs cette structure et ses nombreux projets en cours.

Véronique Dupré

Table des matières

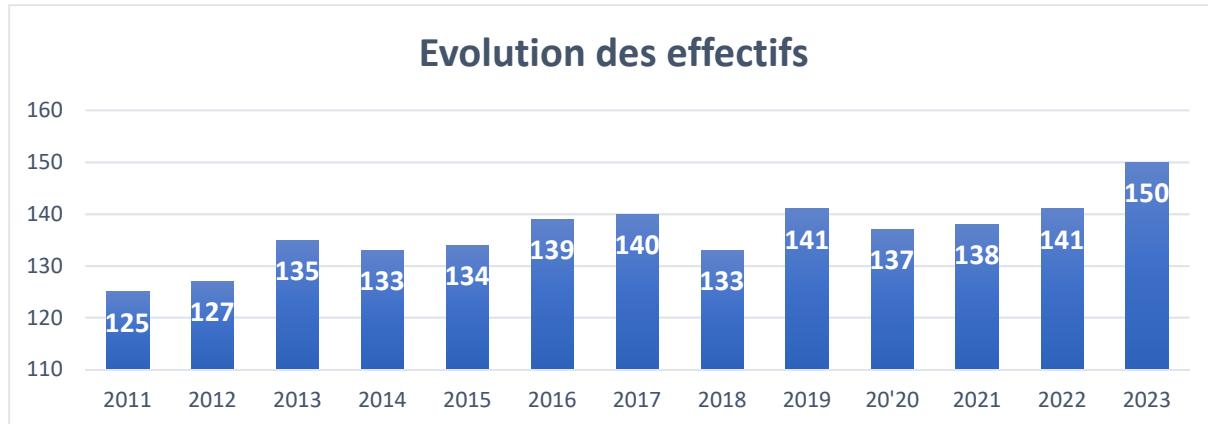
I - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL	6
1 Un public divers en perpétuelle évolution.....	7
1.1 Un nombre croissant de personnes accompagnées.....	7
1.2 Une grande diversité dans le public accompagné	8
1.3 Un public toujours motivé	10
1.4 Des stages pour la participation à l'orientation des personnes en situation de handicap....	10
2 La montée en compétences des travailleurs au centre du travail de l'ESAT	11
2.1 Un renforcement du projet personnalisé et de ses objectifs	11
2.2 DISCO : En piste pour l'inclusion.....	12
2.3 Un focus sur les personnes handicapées vieillissantes (PHV).....	15
2.4 Des travailleurs impliqués dans la vie institutionnelle	16
3 Amélioration des Conditions de Travail.....	16
3.1 Service de santé au travail	16
3.2 Une étude sur l'ergonomie de la chaîne TIPIAK	16
3.3 Des formations en lien avec l'amélioration des conditions de travail, la santé et l'hygiène. 17	17
4 Une réflexion sur la dimension production pour revaloriser le travail des équipes	17
4.1 La réactivité en réponse à une demande client.....	17
4.2 Une juste valorisation des outils de production	18
4.3 Des résultats financiers qui offrent un équilibre stable	18
4.4 L'accompagnement au jardin : un projet qui continue de pousser.....	20
5 Une équipe encadrante au service des personnes accompagnées	20
5.1 Une équipe de professionnels stabilisée après des années de transition.....	20
5.2 L'émergence d'un climat de travail apaisé en 2023.....	20
5.3 Des nouvelles pratiques et le renforcement des compétences existantes	21
5.4 Nouvelle configuration des rôles en 2023	21
5.5 Un travail d'équipe pour mieux articuler l'accompagnement.....	22
6 ESAT, partenaire actif de son Territoire.....	22
6.1 Célébration des 30 Ans avec une Journée Portes Ouvertes	22
6.2 Lien avec le projet « Agricultivons »	22
6.3 ESAT EA 44, un collectif porté par l'ESAT de la Vertonne.....	23
7 Conclusion	23
II - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	24
1 – Les services d'accompagnement (SAVS).....	25
1.1 – Données chiffrées.....	25
1.2 Retours d'expérience et fonctionnement:	26
1.3 - Des nouveautés :	27
1.4 - Equipe professionnelle	29

1.5 - Les temps forts sur le service en 2023 :	29
1.6 - Les perspectives pour 2024.....	30
2 – Assistante de service social	31
3 – Habitat inclusif « UN PAS VERS TOI’T »	34
3-1 - Animation :.....	34
3.2 - Mouvements de personnel et organisation:.....	36
3.3 – Les réunions :.....	36
3.4 - Nouveauté :.....	36
3.5 - Projets 2024 :	36
4 - SAESAT.....	37
4.1 - Evènements forts de l'année.....	37
4.3 - Personnel :.....	39
4.4 - A venir en 2024 :	40
5- Commission PHV (Personnes en situation de Handicap Vieillissantes)	41
III – RAPPORT SOCIAL UNIQUE.....	44
1 – Les effectifs.....	45
1.1 - Les effectifs au 31/12/2023.....	45
1.2 - Les caractéristiques des effectifs	45
1.3 - Les positions statutaires.....	47
2 - Le recrutement.....	47
2.1 - Les postes proposés et les postes pourvus	47
2.2 - Le recrutement de fonctionnaires	47
2.3 - Le recrutement pour pouvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.....	47
2.4 - Les cas de recours à des contractuels	47
2.5 - Les contrats aidés	48
2.6 - Les stagiaires	48
2.7 - Obligation d'emplois de travailleurs handicapés	48
3 - Les parcours professionnels	49
4 - La formation.....	50
5 - Les rémunérations	52
6 - La santé et la sécurité au travail	52
7 - L'organisation du travail	55
8 - L'action sociale et la protection sociale	56
IV - BILAN FINANCIER	58
1- Section d'investissement	59
2- Section d'exploitation.....	61

I - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL

1 Un public divers en perpétuelle évolution

1.1 Un nombre croissant de personnes accompagnées



L'ESAT a enregistré une augmentation du nombre de travailleurs, avec une tendance marquée vers une augmentation de la part de personnes travaillant à temps partiel (62%). Cette évolution reflète la capacité de l'ESAT à répondre de manière positive aux demandes des travailleurs, notamment en tenant compte de la fatigue accrue chez le public accueilli. Il est important de noter que le rapport au travail diffère souvent, ce qui nécessite une adaptation de l'ESAT pour répondre aux besoins spécifiques.

Temps de travail	Nbre de travailleurs	%
40%	12	8,5%
50%	33	23,2%
60%	14	9,9%
70%	3	2,1%
80%	30	21,1%
90%	4	2,8%
100%	54	38,0%

Au cours de la période considérée, l'ESAT a enregistré plus d'admissions que de départs, accueillant 10 nouveaux travailleurs, d'origines différentes

- 6 personnes n'étaient pas accompagnées
- 1 provenait d'un autre ESAT
- 2 venaient d'IME
- 1 avait exercé son droit au retour après l'échec d'une formation.

Il est important de noter que ces admissions soulignent le rôle clé de l'ESAT en tant que solution pour des personnes sans solution adaptée.

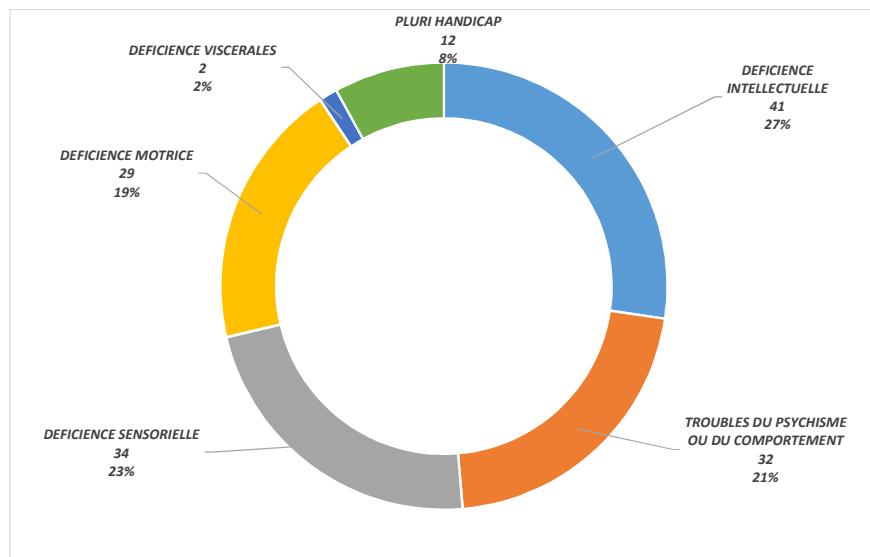
Seulement deux travailleurs ont quitté l'ESAT :

- 1 démission parce que l'ESAT ne correspondait pas à son projet professionnel (d'un travailleur admis au cours de l'année)
- 1 fin d'accompagnement suite à une décision de la MDPH (difficulté d'accompagnement)

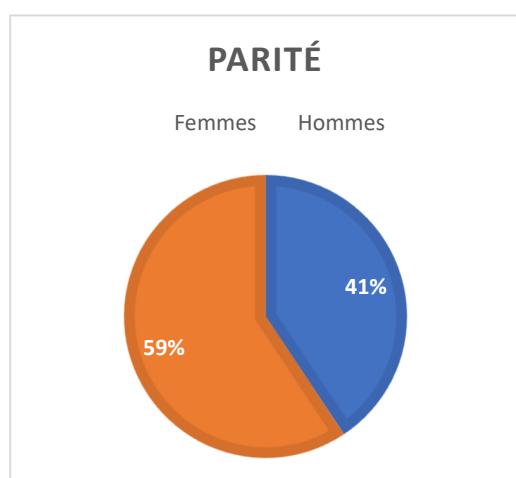
Cependant, il est important de noter que pendant une partie de l'année, des places étaient vacantes. Au 31 décembre, 5 personnes étaient en liste d'attente, principalement pour des activités de conditionnement. Ces activités, souvent choisies par des travailleurs présentant une fatigue importante, ont peu de places qui se libèrent. Les besoins persistent également dans l'activité d'entretien de gare. Cette situation souligne la nécessité de continuer à adapter les services de l'ESAT aux besoins fluctuants de son public.

1.2 Une grande diversité dans le public accompagné

L'ESAT continue à maintenir une diversité significative dans les parcours professionnels, notamment en accueillant un public très varié en termes de handicap.

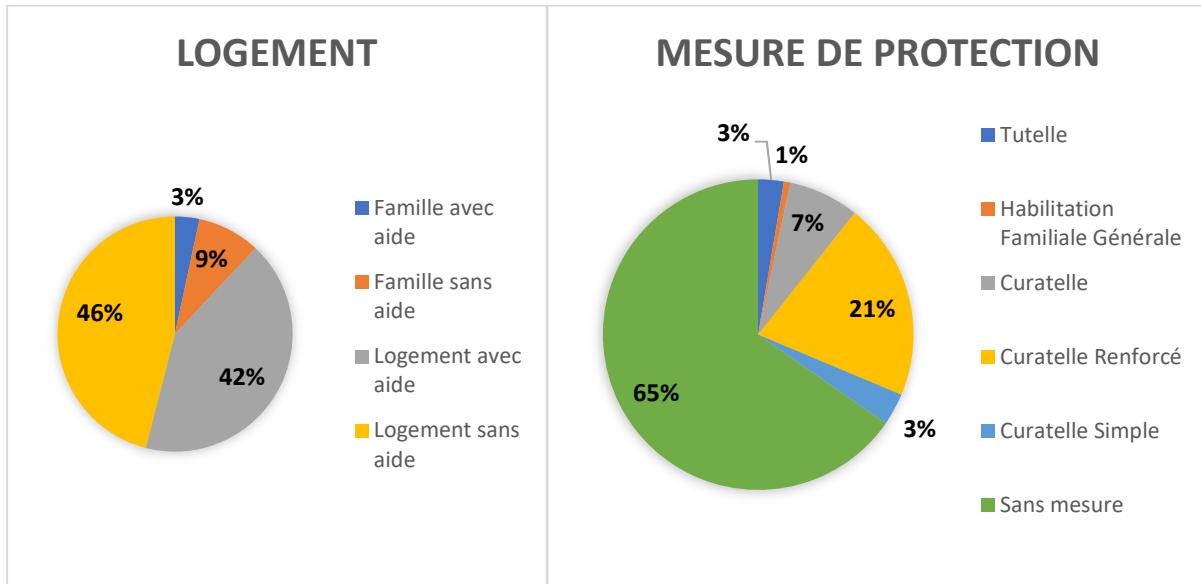


Cette diversité se reflète dans une part importante de travailleurs présentant des déficiences visuelles, résultant du lien historique avec l'institut OCENS, tout comme la part importante de travailleurs avec des troubles moteurs, en raison de la collaboration également historique avec l'IEM de la Grillonais.

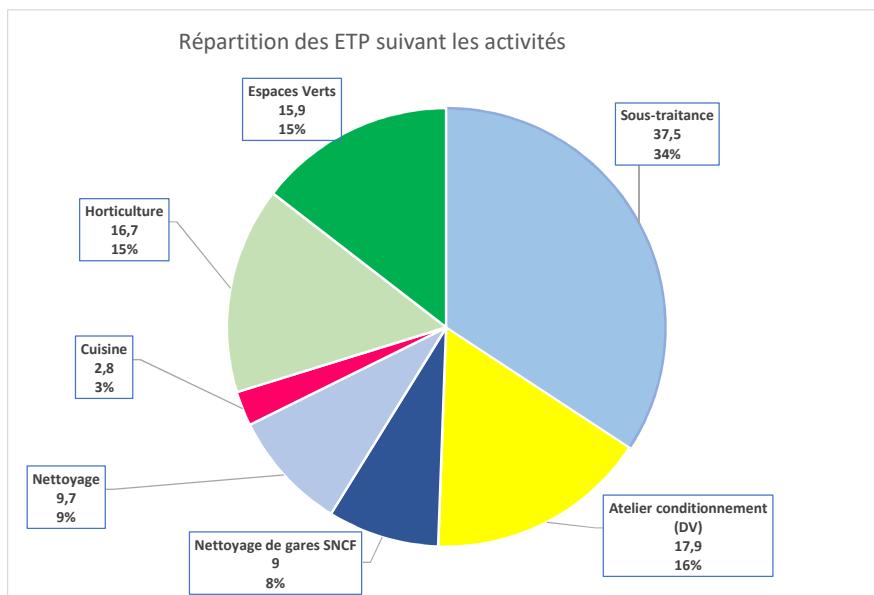


Bien qu'il n'y ait pas nécessairement une parité parfaite, l'ESAT favorise une mixité importante au sein de son public. Malgré cela, l'ESAT a du mal à avoir une parité sur les activités d'Espaces Verts ou d'entretien de gare

Cette diversité se manifeste également dans d'autres indicateurs liés à l'autonomie, tels que les différentes formes de logement des travailleurs et les besoins en mesures de protection. La capacité de l'ESAT à accompagner cette diversité témoigne de son engagement envers une approche inclusive et adaptative.



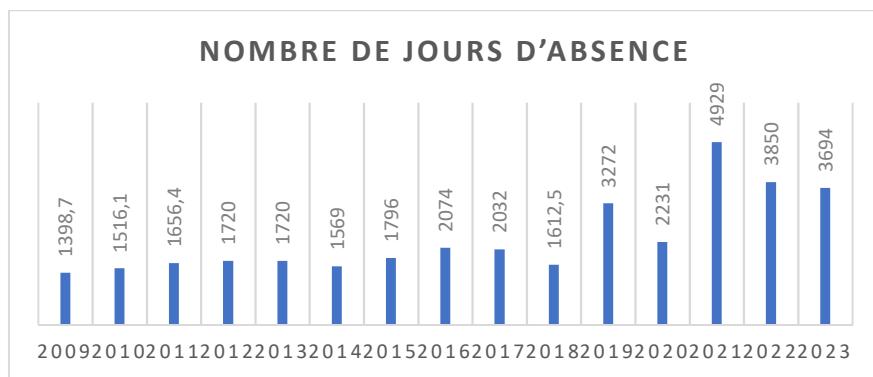
L'ESAT adapte son accompagnement pour inclure la diversité de son public en proposant une palette étendue de métiers, comprenant le conditionnement (à la fois intramuros et extramuros), le nettoyage, l'entretien des gares, les espaces verts et l'horticulture. Cette diversité de métiers permet une adaptation du temps de travail en fonction des besoins individuels.



Par ailleurs, l'ESAT assure un accompagnement complémentaire grâce à la SAESAT, bénéficiant ainsi à une vingtaine de travailleurs. Cette démarche renforce l'engagement de l'ESAT à offrir des opportunités professionnelles adaptées et personnalisées, démontrant une approche inclusive et flexible dans son accompagnement.

1.3 Un public toujours motivé

Le public de l'ESAT reste fortement impliqué, illustré par un taux d'absentéisme constant et similaire à celui d'une entreprise du milieu ordinaire.



1.4 Des stages pour la participation à l'orientation des personnes en situation de handicap

L'ESAT joue un rôle prépondérant en tant qu'acteur dynamique du territoire dans le domaine des stages. Au cours de la période récente, il a accueilli un total de 79 stagiaires, représentant 742 jours de stages, soit environ 2,8 équivalents temps plein (ETP). Cette implication s'étend à toutes ses activités, avec une forte demande, en particulier dans le domaine du conditionnement. Cependant, il fait face à des défis pour attirer des stagiaires dans le secteur de l'entretien des gares.

Tous les professionnels sont fortement mobilisés pour accompagner au mieux ces stagiaires, et cela requiert un investissement conséquent en termes de temps.

Secteur	Etablissements	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de stage
Secteur Enfance	IEM La Marrière	1	1
	IEMP FP La Grillois	8	69
	IME CENRO	5	52
	IME La Fleuriaye	1	8
	IME Le Val de Sèvre	1	13
	IME POLE NANTAIS La Bauche Rouet	1	10
	IME Val de Sèvre	12	106
	IME Vallet	2	20
	SIPFP Jeunesse et avenir	1	13
Secteur Adulte	SIPFP OCENS	8	66
	ESAT La Soubretière	1	10
	ESAT Tournière - l'ETAPE	3	24
	ESATCO Nantest	1	15
	ESATCP Thouaré	1	15
	Psy Activ	1	9
MISPE	SEVRIA (ADAPEI)	1	10
	MISPE	19	178
	MISPE (Cap Emploi)	1	10
	MISPE (UEROS VYV3)	2	18
	TOTAL	73	647

L'ESAT entretient des partenariats avec de nombreux acteurs du territoire, tant dans le secteur de l'enfance que dans celui des adultes. Dans le secteur adulte, sa collaboration avec d'autres ESAT de la région favorise la continuité de parcours pour les travailleurs.



Par ailleurs, l'ESAT accueille de nombreuses personnes non accompagnées à travers des mises en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail (MISPE). Ces 22 stages, représentant 206 jours de présence, sont priorisés par l'ESAT en faveur des personnes sans solution professionnelle.

En outre, L'ESAT sert de plateforme d'évaluation en offrant de nombreuses opportunités de stages d'évaluation, soulignant son engagement envers le développement des compétences et l'accompagnement personnalisé.

2 La montée en compétences des travailleurs au centre du travail de l'ESAT



Objectif CPOM : 1.6 CONTINUER A MAINTENIR ET A DEVELOPPER LES COMPETENCES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

2.1 Un renforcement du projet personnalisé et de ses objectifs

2.1.1 Projet RAPP pour donner du rythme au Projet Personnalisé



Objectif CPOM : 1.8 ACTUALISER LES PROCEDURES DE PROJET PERSONNALISE

Le projet RAPP (Réactualisation autour du Projet Personnalisé) s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, visant à dynamiser et actualiser les pratiques autour des projets personnalisés. Les objectifs majeurs de ce projet sont la réactualisation du format des projets personnalisés et la mise en place de grilles d'évaluation des compétences.

Un groupe de travail dédié, composé des deux cadres, de la référente RAPP, de 5 encadrants et de 6 travailleurs, se réunit mensuellement pour apporter une contribution collective et variée à ces objectifs.

L'état des lieux réalisé a été un moment clé dans sa démarche. Il a permis un questionnement approfondi sur la pertinence du projet personnalisé dans le contexte actuel, ouvrant ainsi la voie à des réflexions novatrices.

En ligne de mire pour l'année 2024, l'objectif est de mettre en place des grilles d'évaluation, permettant une approche plus structurée et objective dans l'évaluation des compétences des travailleurs. Cette initiative vise à renforcer la personnalisation de l'accompagnement, en alignant davantage les projets sur les besoins et les aspirations individuels des travailleurs et des exigences réglementaires liées au plan de transformation des ESAT.

2.1.2 De meilleurs objectifs pour mieux accompagner

Au cours de l'année 2023, les encadrants et les travailleurs ont travaillé sur une évolution de la procédure d'élaboration des projets personnalisés (PP). Un accent particulier a été mis sur la restructuration des objectifs des projets, visant à les rendre plus réalisables et atteignables, offrant ainsi des perspectives claires aux travailleurs. Cette approche a permis de renforcer le soutien individualisé en priorisant les accompagnements en fonction des objectifs spécifiques définis dans les projets personnalisés.

En parallèle, un travail a été fait sur la formalisation des séquences d'apprentissage. En optimisant ces processus, l'ESAT a pu garantir une approche pédagogique plus efficace, répondant aux besoins individuels de chaque travailleur.

2.1.3 De nouvelles responsabilités pour les travailleurs

L'accompagnement a permis aussi l'élargissement des responsabilités et de nouvelles missions confiées aux travailleurs. Par exemple, en sous-traitance, la gestion informatique au suivi de la production et la gestion des bons de livraison ont été donnés aux travailleurs. Ils ont pu également être impliqués dans la rédaction directe des projets personnalisés lorsque cela était possible, renforçant ainsi leur participation active à leur propre parcours.

Par ailleurs, son engagement en faveur du développement des compétences s'est concrétisé aussi par des formations pratiques, notamment sur l'utilisation de moyens de levage tels que les chariots élévateurs et sur les tracteurs en horticulture. Ces formations ont non seulement élargi les compétences des travailleurs, mais ont également contribué à renforcer leur confiance et leur autonomie dans le milieu professionnel.

2.2 DISCO : En piste pour l'inclusion



Objectif CPOM : 1.5 DEVELOPPER L'INCLUSION DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Le projet DISCO (Dispositif pour l'Inclusion par le Soutien et la Coordination), initié fin 2022 et poursuivit sur tout 2024 s'articule autour d'un objectif central : favoriser l'inclusion des travailleurs dans le milieu ouvert de travail. Cette initiative vise à créer une démarche structurée pour permettre aux travailleurs de s'intégrer pleinement dans le milieu professionnel ordinaire.

2.2.1 Un groupe de travail engagé

Pour concrétiser son engagement en faveur de l'inclusion, un groupe de travail dédié se réunit mensuellement. Composé du Directeur adjoint, du Cadre responsable de l'inclusion, de la Référente DISCO, de cinq encadrants et de six travailleurs, ce groupe forme une équipe diversifiée et impliquée. Ensemble, ils travaillent de concert pour mettre en place des stratégies inclusives et veiller à la réussite du projet DISCO au sein de l'établissement.

2.2.2 Une évolution vers l'inclusion partagée

La mise en œuvre du projet DISCO a engendré un changement significatif dans la mentalité de l'ensemble de l'ESAT. Désormais, l'inclusion n'est plus simplement un projet, mais une valeur intégrée par tous les acteurs. Cette transformation se traduit par un climat où les travailleurs se sentent plus à l'aise pour exprimer leur volonté de s'essayer au milieu ouvert. Actuellement, plus de 10% des projets personnalisés intègrent de la dimension « inclusion vers du milieu professionnel ordinaire », soulignant l'effet palpable de cette évolution sur l'approche collective de l'inclusion.

2.2.3 Nomination d'une Référente DISCO : Vers une Inclusion Structurée

Dans le cadre du projet DISCO, une éducatrice technique spécialisée a été désignée comme référente, dédiant une journée par semaine (20%) à cette mission cruciale. Sa mission englobe la sensibilisation de l'ensemble de l'établissement, la centralisation d'informations pertinentes, et son rôle en tant que personne « ressource ».

Cependant, afin de maintenir une approche globale, la responsabilité de l'accompagnement des travailleurs en milieu ordinaire demeure entre les mains des moniteurs référents, garantissant ainsi une coordination optimale entre les différentes dimensions de l'accompagnement.

2.2.4 Première Réalisation Concrète : Formalisation de l'Accompagnement Pré-Emploi

Une étape cruciale du projet DISCO a été la formalisation de l'accompagnement avant l'emploi. Cette démarche s'est concrétisée par l'élaboration de :

- Un questionnaire définissant le projet d'inclusion
- Un questionnaire spécifiant l'accompagnement fourni par l'ESAT pour favoriser l'inclusion.

En parallèle, des trames ont été formalisées, comprenant des documents essentiels tels que les conventions de stage, les bilans de stage, et les conventions de mise à disposition. Cette approche structurée garantit une préparation complète et adaptée pour chaque travailleur en vue de son intégration réussie dans le milieu ordinaire de travail.

2.2.5 De nouvelles formes d'accompagnement

L'impact concret du projet DISCO s'est matérialisé à travers la mise en place réussie de nouveaux accompagnements. Cela inclut la réalisation de 8 stages en milieu ouvert, offrant aux travailleurs des opportunités de découverte et d'apprentissage inédites. De manière significative, une mise à disposition individuelle a été couronnée de succès, aboutissant à un emploi en CDI avec un accompagnement de l'ESAT sur un rythme de 3 jours en milieu ordinaire et 2 jours à l'ESAT.

Par ailleurs, deux mises à disposition ont été établies de manière récurrente, notamment dans le domaine de la sous-traitance et des espaces verts. Ces résultats tangibles attestent du potentiel transformateur de DISCO, ouvrant de nouvelles perspectives professionnelles pour les travailleurs au sein du milieu ordinaire de travail. Elles s'ajoutent à des mises à disposition plus anciennes auprès de donneurs d'ordre qui renouvellent ce type d'expériences.

2.2.6 Un maillage solide avec les acteurs de l'inclusion territoriale

Dans une démarche d'inclusion affirmée, DISCO a tissé des liens étroits avec des acteurs clés de l'inclusion sur le territoire. La collaboration avec Passerelles pour l'emploi offre des opportunités cruciales pour faciliter l'accès des travailleurs à des parcours professionnels diversifiés.

L'ESAT, en tant que membre actif et pilote du réseau ESAT EA 44, renforce sa connexion avec d'autres établissements similaires et les Entreprises Adaptées du département. Cette synergie contribue à enrichir les perspectives professionnelles et à favoriser une inclusion plus large.

La collaboration avec SAPRENA et le réseau Convergences (domaine de l'IAE) offre un canal supplémentaire pour explorer des opportunités d'emploi adaptées aux compétences des travailleurs de l'ESAT sur le territoire.

2.2.7 Le Duo Day : une journée de découverte pour parler inclusion

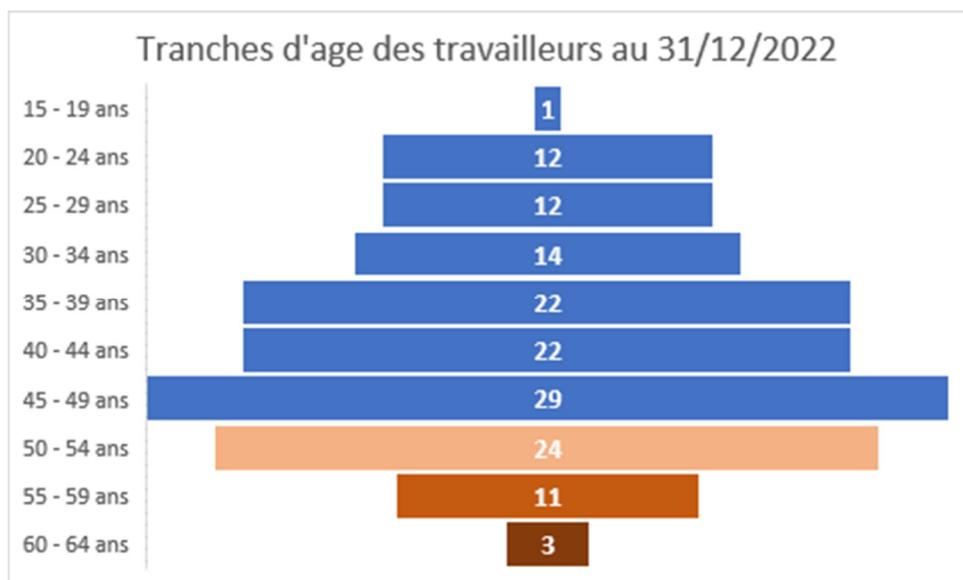
L'ESAT s'est investi fortement sur le Duo Day, avec 27 participations (contre 9 en 2022). Cette journée spéciale a été portée au sein de tous les ateliers d'ESAT, soutenue plus particulièrement par 2 professionnelles, dévoilant une pluralité de métiers auxquels les travailleurs ont pu s'essayer. L'événement a offert une dimension unique en permettant aux participants de découvrir diverses professions, renforçant ainsi la diversification des perspectives professionnelles au sein de l'ESAT. Cela a déjà mené à des nouvelles envies (stages, découvertes...) exprimés par les travailleurs.

2.3 Un focus sur les personnes handicapées vieillissantes (PHV)



Objectif CPOM : 1.3 : DEVELOPPER ET ADAPTER L'OFFRE AU REGARD DE L'EVOLUTION DES BESOINS DES PERSONNES HANDICAPEES VIEILLISSANTES

L'ESAT constate un vieillissement de la population accueillie, mettant en lumière la nécessité d'adapter les accompagnements aux évolutions des besoins de ce public.



Afin de répondre aux besoins spécifiques des personnes accompagnées de plus de 50 ans (25% des travailleurs), l'établissement a mis en place la systématisation d'un questionnaire d'étude pour leurs projets personnalisés. Cette démarche vise à prendre en compte le vieillissement dans l'accompagnement, en se concentrant sur des aspects tels que le temps de travail et la gestion du temps libre.

Dans le cadre de cette démarche, une session de formation intitulée "Comment préparer sa fin de carrière en ESAT ?" a été organisée par l'ADAPEI Formation. 8 travailleurs ont pu être formés. De plus, une monitrice de l'ESAT a été spécialement formée comme référente retraite par l'association "Un avenir après le travail".

Cette démarche s'inscrit dans sa volonté de mieux accompagner les personnes handicapées vieillissantes en tenant compte de leurs besoins spécifiques, et elle renforce sa collaboration avec des partenaires tels que Harimage et "Un avenir après le travail".

2.4 Des travailleurs impliqués dans la vie institutionnelle



Objectif CPOM : 2.2 – DEVELOPPER LA PRISE EN COMPTE DE LA PAROLE DES PERSONNES ACCOMPAGNEES DANS L'ETABLISSEMENT / AUTODETERMINATION

Pour tous ses projets, l'ESAT a pris des mesures significatives pour intégrer davantage les travailleurs dans la vie institutionnelle. La mise en place prévue réglementairement en 2024 de l'instance mixte traitant des questions relatives à la santé au travail, à la sécurité et aux conditions de travail témoigne de son engagement continu à impliquer les travailleurs dans les décisions importantes. De plus, la systématisation de la participation des travailleurs aux groupes de travail a favorisé une approche collaborative, renforçant ainsi sa culture d'inclusion et de participation active au sein de l'ESAT.

3 Amélioration des Conditions de Travail



Objectif CPOM : 1.9 – MENER DES ACTIONS DE PREVENTION ET D'INFORMATION DANS LE DOMAINE DE LA SANTE

Dans le souci constant d'optimiser les conditions de travail tant pour les travailleurs que pour les encadrants, l'année 2023 a été marquée par des initiatives significatives visant à renforcer le bien-être au sein de l'ESAT.

3.1 Service de santé au travail

En 2023, l'ESAT a pu recruter un médecin et un infirmier en santé au travail, après de nombreuses années de vacances de cette fonction. L'arrivée de la médecine du travail a constitué une avancée majeure, permettant la mise en place de recommandations médicales et d'études de poste approfondies. Cette collaboration a ouvert la voie à des ajustements essentiels pour assurer un environnement de travail plus adapté.

3.2 Une étude sur l'ergonomie de la chaîne TIPIAK

Poursuivant les efforts sur l'ergonomie, une étude approfondie a été menée par le cabinet Ergotec sur l'ensemble de la chaîne de sous-traitance TIPIAK. Cette démarche englobait l'examen des postes de travail, des méthodes de fonctionnement, ainsi que des propositions d'investissements nécessaires. Des changements concrets ont été effectués, notamment l'introduction le déménagement de certaines chaînes de production et l'investissement dans un palan pour remplacer l'utilisation d'un chariot élévateur (réduisant ainsi les manutentions manuelles). Cette démarche pourra être généralisée à l'ensemble de l'activité

Les investissements de 2024 continueront d'appuyer cette démarche.

3.3 Des formations en lien avec l'amélioration des conditions de travail, la santé et l'hygiène

Dans le cadre de son engagement envers le bien-être des travailleurs, l'année 2023 a vu la poursuite de formations spécifiques axées sur les problématiques de santé et d'hygiène. Ces initiatives visent à renforcer la santé physique et mentale des équipes, contribuant ainsi à créer un environnement de travail plus épanouissant et productif :

- Formation Gestion du Stress : Cette formation a été conçue pour fournir aux travailleurs des outils pratiques afin de mieux gérer le stress dans leur vie quotidienne et professionnelle. Des techniques de relaxation et des stratégies de gestion du stress ont été enseignées, permettant aux participants d'améliorer leur résilience face aux défis.
- Formation Gestes et Postures : La santé physique des travailleurs est une priorité, c'est pourquoi une formation sur les gestes et postures a été mise en place. Les participants ont acquis des connaissances sur les bonnes pratiques ergonomiques pour prévenir les troubles musculo-squelettiques et améliorer leur confort au travail.
- Formations Hygiène et Bien-être (Non-Mixité Féminine) : Reconnaissant les particularités des besoins en matière de santé et de bien-être, une série de formations exclusivement destinées à un public féminin a été développée, avec la spécificité d'avoir une approche en non-mixité. Ces formations ont abordé des sujets tels que l'hygiène personnelle, le bien-être émotionnel et d'autres thématiques liées à la santé des femmes au travail.

Ces formations s'inscrivent dans sa démarche globale visant à créer un environnement de travail où la santé physique et mentale de chacun est prise en compte de manière adaptée et respectueuse de la diversité des besoins. L'ESAT reste déterminé à promouvoir un lieu de travail qui favorise la santé et le bien-être, contribuant ainsi au succès professionnel et au bonheur personnel des travailleurs.

Toutes ces initiatives témoignent de son engagement continu à créer un environnement de travail sécurisé, sain, et propice au développement professionnel et personnel de chacun au sein de l'ESAT.

4 Une réflexion sur la dimension production pour revaloriser le travail des équipes

A travers son engagement constant envers l'amélioration continue et la satisfaction tant des clients que des travailleurs, l'ESAT reste déterminé à offrir des services de qualité, adaptés aux besoins spécifiques des clients, tout en assurant une reconnaissance appropriée du travail fourni par les équipes.

4.1 La réactivité en réponse à une demande client

Pour renforcer son engagement envers la valorisation du travail effectué, l'ESAT a concentré ses efforts sur plusieurs axes cruciaux.

En collaboration étroite avec les travailleurs, les équipes ont cherché à améliorer l'efficience du travail de tous. Cela s'est traduit par des ajustements dans les processus de production, une attention particulière accordée à l'adaptation des postes, à une réflexion sur l'organisation du travail (en particulier, les chaînes de production en sous-traitance) et la responsabilisation des travailleurs à leur

poste. Cette approche vise à optimiser la performance en garantissant la montée en compétence des travailleurs.

Grâce à cela, l'ESAT a amélioré sa réactivité, en mettant l'accent sur les prestations ponctuelles, notamment en sous-traitance. Cette initiative vise à répondre de manière plus agile aux demandes fluctuantes du marché.

4.2 Une juste valorisation des outils de production

L'année 2023 a été marquée par une analyse approfondie de son approche vis-à-vis des contrats clients, entraînant des ajustements significatifs. Son engagement envers l'amélioration continue et la reconnaissance du travail fourni a poussé à mettre en place des initiatives visant à valoriser justement les prestations. Il est fondamental pour l'ESAT de reconnaître et d'apprécier le travail accompli par les équipes, en considérant la qualité du service, l'expertise déployée, ainsi que les spécificités propres à chaque prestation. Cette démarche contribue à la reconnaissance de l'employabilité de l'ensemble des travailleurs en situation de handicap.

4.3 Des résultats financiers qui offrent un équilibre stable

CA	ESPACES VERTS	Horticulture	Sous TRAITANCE	DV	NETTOYAGE	Mise à Disposition	SNCF	Total
2021	218,4 k€	140,5 k€	231,4 k€	89 k€	68,4 k€		189,9 k€	937,7 k€
2022	219,7 k€	142,3 k€	214 k€	87 k€	62,9 k€		195,7 k€	922,1 k€
2023	223,90 k€	134,3 k€	225,7 k€	75,2 k€	107,1 k€	3,7 k€	219 k€	988,8 k€
Résultats	ESPACES VERTS	Horticulture	Sous TRAITANCE	DV	NETTOYAGE	Mise à Disposition	SNCF	Total
2021	8,6 k€	-76,5 k€	137,5 k€	-26,7 k€	-19,1 k€		102 k€	125,9 k€
2022	-41,2 k€	-113,4 k€	77,4 k€	-18 k€	-35,2 k€		74,5 k€	-56 k€
2023	-27,30 k€	-87,2 k€	-34,8 k€	2,4 k€	-6,3 k€	3,7 k€	95,7 k€	-54,5 k€

L'analyse de nos résultats financiers révèle une dynamique globalement positive au cours de la dernière année. En effet, notre chiffre d'affaires global affiche une augmentation significative, démontrant la solidité de notre positionnement sur le marché. Cependant, un examen plus approfondi révèle des disparités marquées entre les différentes activités, soulignant la nécessité d'une gestion stratégique plus fine.

En ce qui concerne le chiffre d'affaires, la revalorisation annuelle, y compris pour nos activités de sous-traitance, a contribué à cette croissance. Cette progression est également le résultat d'un travail acharné et d'une implication soutenue de nos équipes. Leur dévouement constant a permis de consolider nos partenariats existants et d'explorer de nouvelles opportunités, renforçant ainsi notre empreinte sur le marché.

Malgré cette hausse du chiffre d'affaires, le maintien du résultat constitue un défi notable. Plusieurs facteurs expliquent cette stabilité, notamment l'augmentation du SMIC et l'inflation globale du territoire. Ces éléments ont eu un impact direct sur nos coûts opérationnels, soulignant l'importance de maintenir un équilibre entre la croissance et la gestion rigoureuse des dépenses.

En conclusion, notre analyse financière reflète un panorama contrasté, avec des succès notables mais aussi des défis inhérents à notre contexte économique. En anticipant ces variations, nous sommes

mieux positionnés pour affiner nos stratégies, maximiser nos opportunités de croissance et assurer la pérennité financière de notre organisation.

Certains secteurs, tel que la sous-traitance, présentent une augmentation, tandis que d'autres, comme l'horticulture et les espaces verts, connaissent des défis financiers :

- Espaces Verts :
 - Une dynamique de changement a marqué la seconde moitié de l'année suite au départ d'un moniteur d'atelier responsable des activités de création, caractérisée par un recentrage vers des activités d'entretien d'espaces verts plus rémunératrices. Cette transition a permis de maintenir la stabilité financière dans le secteur des espaces verts.
 - De plus, depuis mi-2021, un ouvrier de production renforce l'équipe. Cela a des impacts sur les charges de personnel
- Sous-traitance : Une augmentation significative du chiffre d'affaires grâce à :
 - Des prestations ponctuelles, démontrant une flexibilité et une réactivité aux besoins du marché.
 - Augmentation des tarifs à 3,9 % en avril (ce qui n'avait jamais été fait à un tel niveau à l'Esat depuis sa création)
 - Le chiffre d'affaires lié à l'activité avec Tipiak (36% du CA de la sous-traitance) reste constant, même face à des défis opérationnels tels que des arrêts de production temporaires.
- DV (Conditionnement) : Une légère baisse du chiffre d'affaires, attribuée à une réduction de la production et à une focalisation sur des produits moins rémunérateurs de la part du donneur d'ordre
- Nettoyage : Une augmentation du chiffre d'affaires, alimentée par la facturation de prestations internes à l'ESAT de la Veronne et la multiplication des chantiers.
- Mise à disposition : Un succès notable avec une mise à disposition chez Décathlon, se traduisant par une embauche après une période de quatre mois.
- Horticulture : Persistance des défis pour rendre rentable cette activité, soulignant la nécessité de stratégies d'amélioration.
- SNCF :
 - La signature d'un nouveau marché sur la période 2023-2026 apporte une amélioration significative des conditions, renforçant ainsi la position de l'ESAT dans ce domaine.
 - La sous-traitance du nettoyage de certaines gares à la SAPRENA confirme la confiance accordée par des partenaires majeurs.

Cette analyse financière met en lumière la diversité des activités de l'ESAT, soulignant à la fois les réussites et les secteurs nécessitant une attention particulière pour garantir la pérennité et le développement continu de l'établissement.

4.4 L'accompagnement au jardin : un projet qui continue de pousser



Objectif CPOM : 1.7 – DYNAMISER LES ACTIVITES EXISTANTES POUR FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES AVEC UNE OPTIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS LES ACTIVITES PROPOSEES

Le projet « Accompagnement au jardin » a débuté en 2021 avec pour objectif de réfléchir au développement des activités horticoles, en mettant l'accent sur la valorisation de la production horticole de l'ESAT (englobant à la fois la floriculture et le maraîchage).

En 2022, les deux activités ont été fusionnées, et la décision a été prise de recourir aux services d'un architecte pour la rénovation du magasin.

En 2023, une étape importante a été franchie avec le passage au mode de production biologique pour le maraîchage. Parallèlement, l'équipe a été structurée pour mieux répondre aux exigences de cette transition. De plus, l'étude architecturale avance pour la création d'un nouveau magasin. Des recherches de terrain sont entreprises en vue du déménagement d'un des sites de production, situé à Corcoué-sur-Logne.

Ces développements témoignent de son engagement continu dans l'amélioration et l'expansion des activités horticoles.

5 Une équipe encadrante au service des personnes accompagnées

5.1 Une équipe de professionnels stabilisée après des années de transition

L'année 2023 représente une étape cruciale dans le parcours vers la stabilité organisationnelle à l'ESAT. Après plusieurs années marquées par un turn-over important, ses efforts soutenus ont conduit à une stabilisation significative au sein des équipes, notamment parmi les moniteurs et au niveau de la direction. La stabilisation de ces équipes vise à garantir une continuité dans la qualité de l'encadrement et à renforcer les relations de confiance avec les travailleurs.

Cependant, en 2024, il sera important de travailler avec l'équipe Espaces Verts particulièrement impactée par des départs en 2023.

Cette année de stabilisation marque un tournant dans son parcours, renforçant l'engagement envers la pérennité et la qualité des services à l'ESAT. L'ESAT est déterminé à maintenir cette stabilité et à construire sur cette base solide pour l'avenir.

5.2 L'émergence d'un climat de travail apaisé en 2023

Une transformation notable s'est opérée au sein de l'ESAT, se manifestant par un changement significatif dans le climat au sein des équipes. Même si les années antérieures n'ont pas été marquées par des problèmes majeurs, tant les professionnels que les travailleurs attestent unanimement d'une amélioration palpable de l'ambiance, caractérisée par une tranquillité et une cohésion accrue.

Cette transformation vers un climat apaisé souligne l'engagement envers le bien-être collectif, consolidant ainsi la volonté de créer un environnement propice à l'épanouissement personnel et professionnel de chacun au service de l'accompagnement.

5.3 Des nouvelles pratiques et le renforcement des compétences existantes

5.3.1 Une diversité d'expérience pour une diversité dans l'accompagnement

L'arrivée de nouveaux professionnels provenant d'environnements de travail différents (industrie, autres ESAT, autres formes d'accompagnements du handicap (foyer de vie...)) a apporté à l'ESAT de nouvelles manières de fonctionner au sein de l'ESAT. Leur montée en expérience et en compétences a continué à apporter une dynamique nouvelle et enrichissante.

Un exemple de cette évolution est la montée en compétence de l'ouvrier de production dans le domaine des Espaces Verts. Cet ancien travailleur a suivi une trajectoire exemplaire, se positionnant désormais avec succès dans un rôle accru. Doté de nouvelles responsabilités, il a également obtenu les permis et CACES nécessaires, démontrant son engagement et sa capacité à évoluer au sein de l'organisation.

5.3.2 Un renfort par la formation professionnelle

Dans un esprit d'évolution constante, plusieurs membres de l'équipe ont entrepris des formations qualifiantes en 2023.

Deux diplômes de moniteur d'atelier ont été acquis, témoignant de l'engagement envers le développement professionnel au sein de l'équipe. Un autre diplôme est actuellement en cours, prévu pour mars 2024.

Les départs en formation pour l'obtention d'un diplôme ETS (Éducateur Technique Spécialisé) et CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale) reflètent sa volonté de soutenir des compétences diversifiées au sein de l'équipe.

5.4 Nouvelle configuration des rôles en 2023

Une attention particulière a été portée à la redéfinition des postes au sein de l'ESAT, créant ainsi une dynamique où chaque membre trouve sa place de manière épanouissante.

5.4.1 Redéfinition de la mission de chacun

Chaque encadrant a vu son rôle mieux défini avec des responsabilités spécifiques et des missions claires, favorisant ainsi une approche plus spécialisée.

Un accent particulier a été mis sur le renforcement de l'autonomie et de la responsabilité de chaque moniteur d'atelier. Les tâches telles que la gestion des devis, la relation client, et la facturation ont été intégrées dans le champ de responsabilité de chaque moniteur, contribuant ainsi à un développement professionnel plus complet.

La création et la formalisation de postes de moniteurs polyvalents a été initiée pour apporter un soutien essentiel aux équipes, renforçant la flexibilité et la collaboration.

5.4.2 Implication Collective dans les projets de l'établissement

De plus, la majorité des professionnels a été impliquée activement dans des projets institutionnels tels que RAPP, DISCO, et l'Accompagnement au jardin. Cette implication vise à donner une dimension collective aux activités de l'établissement, favorisant la coopération et le sentiment d'appartenance.

5.5 Un travail d'équipe pour mieux articuler l'accompagnement

La systématisation des temps d'échange sur tous les ateliers marque une avancée significative dans la promotion de la cohésion et de la communication au sein de l'ESAT :

- Un temps d'échange quotidien formel a été instauré entre les moniteurs, favorisant la communication fluide, le partage d'informations et la coordination des activités. Cette pratique renforce la collaboration au sein de l'équipe encadrante.
- Rencontres Hebdomadaires avec les Cadres par Équipe : Chaque équipe a désormais un temps d'échange hebdomadaire avec les cadres (minimum), offrant l'opportunité de discuter des objectifs, des défis et des réussites. Cette approche renforce la clarté des directives et l'alignement sur les objectifs institutionnels.
- Dialogues réguliers Travailleurs/Encadrants : Pour favoriser une communication ouverte et une compréhension mutuelle, des temps d'échange quotidien ou hebdomadaire ont été mis en place entre les travailleurs et les encadrants dans chacun des ateliers. Ces moments privilégiés renforcent le lien et contribuent au bien-être au sein de l'équipe.
- Renforcement des Échanges avec la SAESAT : La collaboration avec la SAESAT a été intensifiée grâce à une systématisation des échanges. Ces rencontres régulières permettent de partager des informations pertinentes et de renforcer la coordination entre les différentes entités.

La systématisation des temps d'échange s'inscrit dans sa volonté de créer un environnement où la communication transparente et la collaboration sont au cœur de sa réussite collective.

6 ESAT, partenaire actif de son Territoire

6.1 Célébration des 30 Ans avec une Journée Portes Ouvertes

L'ESAT célèbre ses 30 ans avec une Journée Portes Ouvertes, marquant son engagement envers le territoire et ses habitants. L'objectif principal est de renforcer ses partenariats et coopérations avec les acteurs locaux pour mieux adapter le parcours des personnes accompagnées.

Environ 300 participants ont été comptabilisés à cet événement, créant ainsi une opportunité unique de connecter l'établissement avec la communauté environnante. Cette initiative reflète la volonté d'être un acteur dynamique et intégré dans le tissu local, contribuant positivement au bien-être et à l'inclusion de chacun.

6.2 Lien avec le projet « Agricultivons »

L'établissement s'engage activement dans le projet "Agricultivons" de la mairie de Vertou, en étant membre de certaines commissions (« évènement et communication », « agriculture et social ») accentuant ainsi son rôle en tant qu'acteur majeur dans le domaine agricole.

6.3 ESAT EA 44, un collectif porté par l'ESAT de la Vertonne

De plus, son lien avec l'ESAT EA 44, un collectif regroupant les ESAT et les Entreprises Adaptées de la Loire-Atlantique, a été renforcé. Désormais, l'ESAT joue un rôle de pilote au sein de ce collectif, illustrant son engagement à collaborer et à influencer positivement le paysage de l'accompagnement professionnel des travailleurs en situation de handicap dans son département. Ces initiatives démontrent sa détermination à contribuer de manière significative au développement du territoire et à renforcer son impact au sein de la communauté.

7 Conclusion

En conclusion, l'ESAT continue de rayonner comme un modèle d'inclusion et d'engagement sur son territoire. La diversité du public reste au cœur de son action, témoignant de son ouverture à accompagner une variété de profils. Sa démarche inclusive s'est intensifiée avec le renforcement du projet personnalisé à travers :

- le projet RAPP, propulsant la montée en compétence des travailleurs et créant de nouvelles responsabilités pour ces derniers.
- le projet DISCO, véritable mise en lumière de son engagement en faveur de l'inclusion, soulignant sa volonté de créer un environnement où chacun se sent valorisé et intégré

Ces démarches ne sont pas seulement portées par les professionnels d'accompagnement ou la direction, mais également par les travailleurs qui jouent un rôle actif dans le processus d'accompagnement.

En tant qu'acteur du territoire, l'ESAT participe activement à la dynamique locale, que ce soit à travers ses nombreux stages offerts ou son engagement au sein du collectif ESAT EA 44.

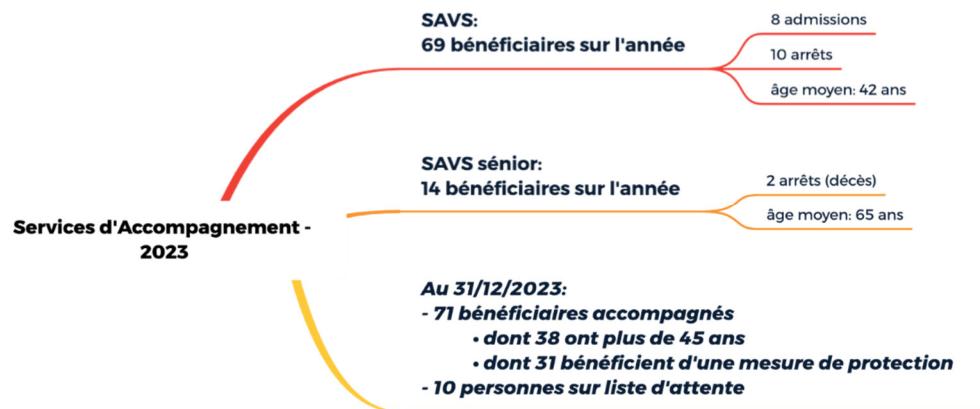
L'équipe, plus structurée que jamais, œuvre de concert pour placer le travail d'équipe au centre de ce projet. Cette évolution a contribué à instaurer un climat social apaisé et à mettre en lumière le rôle crucial de chacun dans la réussite collective.

Ainsi, l'ESAT de la Vertonne continue son évolution avec détermination, fort de son histoire de 30 ans. Nous sommes résolus à rester un moteur d'inclusion, un modèle d'accompagnement personnalisé, et un partenaire actif au service de notre territoire. Nous abordons l'avenir avec enthousiasme, convaincus que notre engagement continu créera des opportunités toujours plus nombreuses pour les travailleurs, et renforcera notre position d'acteur incontournable dans le paysage de l'inclusion professionnelle.

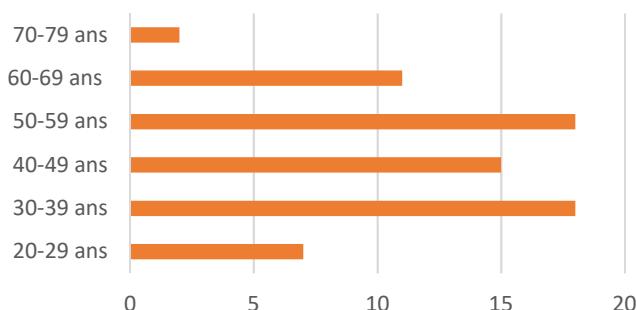
II - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

1 – Les services d'accompagnement (SAVS)

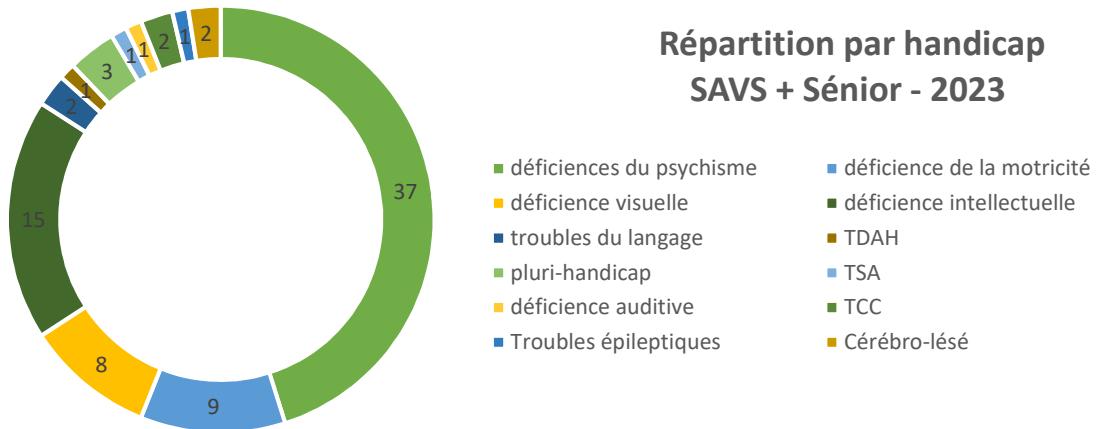
1.1 – Données chiffrées



Répartition par tranches d'âges

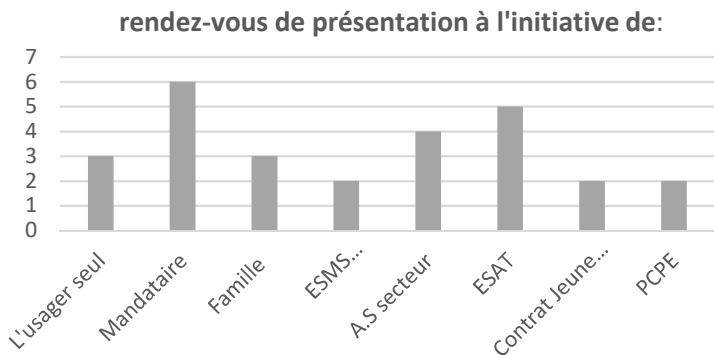


Répartition par handicap
SAVS + Séniors - 2023



27 rendez-vous de présentation ont été programmés sur l'année.

Les demandes d'accompagnement initiales portaient principalement sur l'aide administrative, le lien social, la santé et la vie quotidienne.



1.2 Retours d'expérience et fonctionnement:

Le rapport d'activité 2022 mentionnait plusieurs changements en cours, pour lesquels un retour d'expérience est paru pertinent à faire dans ce rapport d'activité de l'année 2023 ;

Le Projet Personnalisé :

Une temporalité mieux identifiée

- Pré-projet / bilan : Il a lieu lors d'un temps, souvent au domicile, de la personne accompagnée : il permet d'ouvrir un échange entre les référents et le bénéficiaire. C'est un instant valorisant pour ce dernier, il fait lui-même le constat que les choses avancent et évoluent. Temps privilégié qui s'organise autour de la personne et la démarche projet. Cela ramène le sens du projet dans l'accompagnement.
- Réunion de projet : Retour du pré-projet en réunion d'équipe, sur un temps dédié. Harmonisation des regards et des éléments d'un suivi pendant la réunion. Permet d'induire la notion de service et d'équipe auprès des bénéficiaires. Ce temps permet de décentrer les référents pour en faire une situation partagée par les professionnels.
- Rédaction du projet : Un second rendez-vous, après la réunion, permet de formaliser le projet avec le bénéficiaire. Le projet est un repère, il hiérarchise, priorise et précise l'action du service auprès du bénéficiaire.

Des bénéfices partagés

- Pour le bénéficiaire : la démarche projet permet de se mettre d'accord sur les objectifs et les moyens à mettre en œuvre. Les personnes ressources sont mieux identifiées. Il donne un rythme à l'accompagnement, rappelle son engagement, et ancre la relation de confiance au service.
- Pour les référents : la démarche permet de résigner le cadre, d'avoir un « œil sur la boussole ». Notion d'engagement à tenir notre cap, à s'y référer régulièrement et le questionner au besoin. C'est un temps pour s'extraire de l'accompagnement et en faire une photographie.
- Pour l'équipe : la démarche apporte une connaissance mutuelle des suivis, des questionnements et axes de projets afférents, enrichit les collègues par d'autres pistes de réflexion/actions. Elle met parfois en évidence la question des limites (du service, des référents, de la situation...) pour envisager, par un regard plus distancié la réorientation, la fin

d'un accompagnement, et/ou changement de référence, ou de service. Il permet d'accorder les postures et les pratiques en lien avec les valeurs du service.

La commission d'admission :

Les réunions « commission d'admission » ont été mises en place en septembre 2022. Après une première expérimentation, un tableau d'admission a été créé avec différents critères d'évaluations (adéquation avec les missions du service, l'adhésion, la mobilité...), afin d'avoir une objectivité sur les demandes de suivi par notre service.

Ces évaluations permettent de définir si la demande de la personne répond aux critères d'admission. Dans certains cas, nous pouvons solliciter des partenaires (médicaux, délégués à la protection, assistantes sociales...) pour un complément d'informations ou proposer une deuxième rencontre.

Cette nouvelle pratique nous a amené à réfléchir sur nos attentes lors des rendez-vous de présentation afin d'avoir assez d'éléments.

La pluridisciplinarité de la commission (équipe, Directrice et chef de service) permet une diversité des échanges, un regard croisé sur les situations et enrichit les débats et les questionnements.

1.3 - Des nouveautés :

Réactualisation du livret d'accueil :

6 bénéficiaires se sont portés volontaires pour co-construire ce projet.

Le groupe a fixé ses modalités d'organisation : une rencontre par mois de 17h à 18h.

Le travail a porté sur la simplification du document pour le rendre le plus lisible pour tous.

Chacun, avec ses capacités a ainsi mis en lumière chaque partie du document qu'il ne comprenait pas (évitement du « jargon éducatif ») pour le rendre plus accessible. En parallèle, chaque participant a pu illustrer avec des exemples de leur quotidien les différents domaines d'accompagnement du service.

Les échanges autour de leur quotidien leur ont permis de se connaître, de percevoir d'autres réalités. En fonction du handicap de chacun (visuel, lecture), les participants ont été force de proposition sur la question de l'adaptation et la mise en forme du document.

En parallèle, les connaissances apprises lors de la formation au FALC. (Police, taille, visuel, conjugaison, banque de donnée visuelle...) ont pu être partagées.

Au-delà de leur investissement sur le temps de réunion, les participants ont pu mener des recherches et interviews sur leurs temps personnels.

A l'issue de 8 séances de travail, un nouveau livret d'accueil est né, validé par la Direction.

Les permanences :

Plusieurs temps de réflexion en réunion de service ainsi que la consultation des bénéficiaires sur le sujet, ont permis de mieux identifier les besoins, et d'ajuster l'organisation des permanences. L'objectif était également de se rendre mobiles et d'aller à la rencontre (la permanence sur le service n'étant pas accessible de tous). Les professionnels ont imaginé une autre forme de rencontre, et ont proposé de délocaliser certaines permanences.

Depuis septembre dernier :

- 1 permanence / mois a lieu dans le centre-ville de Nantes (vendredi après-midi)
- 1 permanence / mois a lieu au Loroux-Bottereau (vendredi après-midi)
- 1 permanence tous les jeudis soirs : ouverte aux personnes sur liste d'attente.

La fonction ressource :

Les objectifs du CPOM ont permis de mieux identifier et/ ou optimiser les temps dédiés à la fonction ressource :

Le rendez-vous de présentation du SAVS s'adresse, en premier lieu, à la personne désireuse, ou curieuse, d'être admise et connaître les missions du service. Il a aussi pour vocation à éclairer la personne, ainsi que celle qui l'accompagne, sur les autres dispositifs existants, les démarches administratives ou financements possibles.

L'expertise professionnelle se veut être ressource quand l'orientation vers le service ne semble pas répondre aux besoins exprimés.

La permanence hebdomadaire du jeudi soir, et désormais ouverte aux bénéficiaires en liste d'attente. Ces derniers, faute de prise en charge, peuvent venir interpeler les professionnels sur ce temps dédié (conseils sur l'administratif, la santé, orienter vers le droit commun...)

L'animation de la réunion de coordination de l'Habitat Inclusif par une professionnelle du SAVS : par son regard distancié sur une situation donnée, la professionnelle vient donner un autre éclairage à l'accompagnement proposé au quotidien par les intervenants du SAAD et l'animatrice.

Commission PHV de l'ESAT de la Vertonne (Personnes en situation de Handicap Vieillissant) : détachement d'une professionnelle du SAVS pour participer à la réflexion de l'établissement sur les axes d'amélioration à envisager pour ce public.

Participation à l'équipe Pluridisciplinaire à la MDPH : Elle permet l'évaluation des besoins de compensation du handicap, grâce aux regards croisés des professionnels qui la composent.

1.4 - Equipe professionnelle

Mouvements au sein de l'équipe

2023 est une année marquée par plusieurs changements au sein du SAVS :

- 2 professionnelles sur l'établissement depuis 1994 et 2011 ont choisi d'enrichir leurs vies professionnelles et personnelles de nouvelles expériences.
- 1 psychologue en poste depuis le 2 janvier 2023 a exercé durant 2 mois ½ : une nouvelle professionnelle l'a remplacée courant mai.
- 1 assistante sociale en poste depuis octobre 2020 est partie en février 2023. Elle a été remplacée à partir du mois de juin 2023.

Ces changements ont eu un impact sur la dynamique au sein des Services d'Accompagnement, et ont ainsi ralenti le rythme initialement plus soutenu des admissions.

Formations :

- « Gestion des émotions au service de l'intervention » pour 2 professionnelles
- Journée de formation sur l'addiction
- « Clarifier le périmètre d'intervention des services d'accompagnement à domicile », pour 3 professionnels

1.5 - Les temps forts sur le service en 2023 :

Des temps collectifs organisés les samedis :

Sur des activités au service ou en extérieur : repas sur le service, atelier décoration, créativité, sortie bord de mer, maison de la rivière,

Les ateliers cuisine : 1 atelier par semaine

Réunion d'expression des bénéficiaires :

A eu lieu en 2 temps cette année. Elle a permis d'informer les personnes accompagnées sur les changements : Projet Personnalisé, Livret d'Accueil, la nouvelle organisation des permanences.

Repas de fin d'année : 2 repas de fin d'année ont été organisés, rassemblant plus de 30 personnes en tout. Ces temps ont notamment permis à des bénéficiaires isolés, ayant peu de famille, de partager un temps convivial autour d'un bon repas.

Séjour en gîte en Vendée + Puy du Fou (septembre 2023) :

Ce séjour avait pour objectif de proposer un temps à des personnes qui ne partent pas ou peu en vacances. Propice à la création de liens pour des personnes qui fréquentent un même service mais pas obligatoirement un même ESAT, ce projet constitue également un support pour leur permettre d'avancer sur certains axes : la socialisation, dynamique de groupe, futur projet de vacances, s'ouvrir à la culture...

Les 2 professionnels du service organisant le séjour ont organisé plusieurs rencontres avec les bénéficiaires afin de planifier et organiser les sorties sur place.

Participation à la journée portes ouvertes + 30 ans de l'ESAT :

- Tenue d'un stand : accompagnés de bénéficiaires du service pour informer les visiteurs des missions du SAVS,
- Participation à la soirée festive.

1^{ère} Journée inter-SAVS :

Cet événement organisé par un collectif du département a rassemblé la quasi-totalité des professionnels des SAVS du 44, et a permis d'échanger sur les pratiques respectives des services. Pour ce faire, 4 thématiques avaient préalablement été identifiées :

- La fin d'accompagnement
- La fonction ressource
- Les modalités de l'accompagnement individuel et collectif
- Concilier l'évaluation des besoins et l'expression des attentes du bénéficiaire.

Rencontres partenaires :

MDPH : le SAVS a accueilli plusieurs professionnels de la MDPH afin d'échanger plus précisément sur les critères et les modalités d'attribution de la PCH. Ce temps a également permis de présenter le service, ses missions et son territoire d'intervention.

Sésame Autisme : accueil de la directrice et la cheffe de service du Pôle hébergement pour une présentation des Foyers et service de l'association Sésame Autisme,

ESAT de la Veronne : présentation du projet DISCO de l'ESAT de la Veronne, participation aux Réunions Institutionnelles (présentation de la PFRA « Echo'Aidants »)

Plateforme Harim'Âge : participation à chaque Comité Opérationnel

1.6 - Les perspectives pour 2024

- Réactualisation du règlement de fonctionnement
- Réflexion sur la procédure des rendez-vous de présentation / outils permettant d'objectiver pour une analyse plus efficiente en commission d'admission.

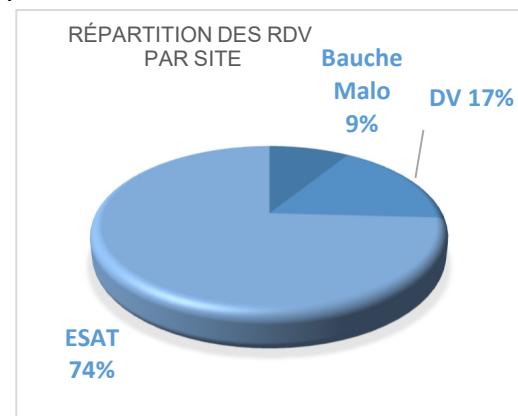
2 – Assistante de service social

Entre juin et décembre 2023, l'activité de l'assistante sociale (0,4 ETP) s'est répartie comme suit :

Nombre de personnes accompagnées	46
Nombre de rendez-vous	111

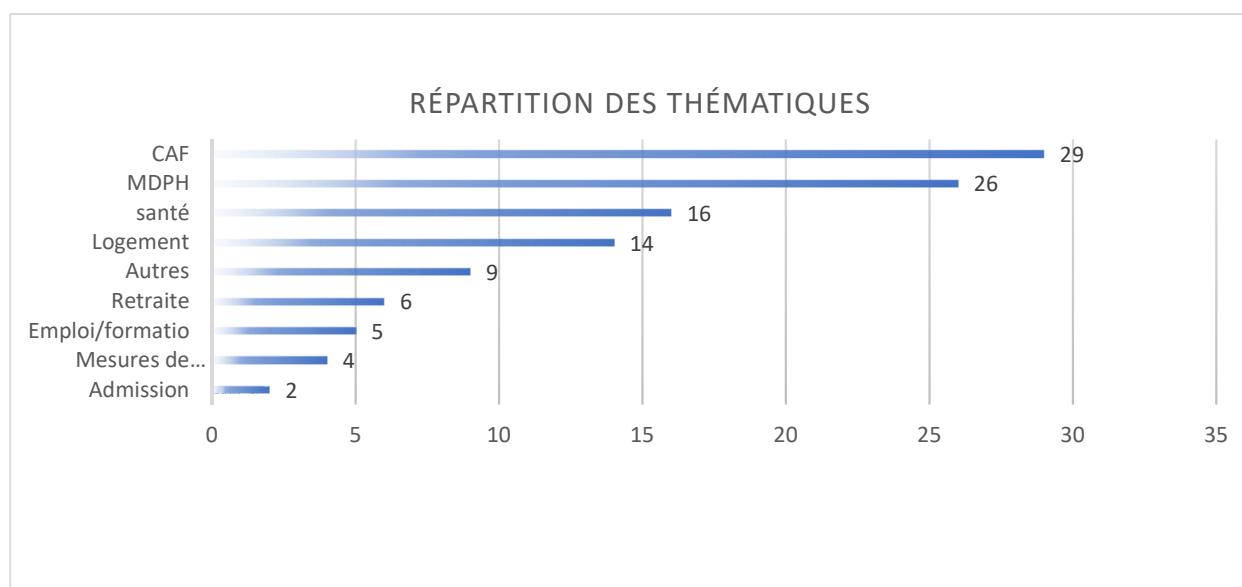
111 entretiens pour 46 personnes, répartis de la façon suivante :

- 13 rendez-vous à la Bauche-Malo
- 25 rendez-vous à DV
- 71 rendez-vous à l'ESAT
- 1 rendez-vous à l'extérieur et 1 visite à domicile



Dont :

- 8 personnes accompagnées par le SAVS
- 3 personnes accompagnées par la SA-ESAT
- 11 personnes bénéficiaires d'une mesure de protection



CAF :

- Questions relatives au versement des allocations,
- Régularisation des droits,
- Guidance à la déclaration trimestrielle pour la prime d'activité,
- Simulation des droits en prévision d'une réduction du temps de travail,
- Informations prêt CAF,
- 1 ouverture de droit à l'AAH dans le cadre de la déconjugualisation.

MDPH :

- Dossiers de renouvellement : ESAT, RQTH, AAH, PCH, CMI.
- Régularisations de dossiers,
- Ouverture de droits PCH.

Santé :

- Adhésion à la mutuelle Intégrance,
- Prise en charge des frais de santé,
- Accès au compte Ameli.

Logement :

- Demande de logement dans le parc social via le site internet et autres demandes,
- Informations et mise en lien avec l'Etape (inscription à la réunion d'informations),
- Accès au logement d'urgence (une personne concernée),
- Demande de FSL accès (une personne concernée).

Retraite :

- Informations relatives aux droits,
- 1 rdv téléphonique pris avec la CARSAT.

Emploi/formation :

- Aide à la rédaction de CV et lettres de motivation,
- Renseignements et inscription à une formation (une personne concernée),
- Informations relatives aux droits en milieu ordinaire (maintien de l'AAH, salaire, ...).

Mesures de protection :

- Informations et conseils relatifs aux mesures de protection (2 familles concernées),
- Renouvellement d'une mesure de protection (1 personne concernée).

Autres :

- Démarches administratives diverses : impôts, assurances, demande de naturalisation, ...
- Conseils, informations et soutien dans le cadre de difficultés conjugales, de difficultés en lien avec la parentalité, de difficultés financières,
- Informations relatives au congé parental, à la mise en place d'aides à domicile.
- Fonction ressource pour les professionnels de l'ESAT et du SAVS concernant la législation et les dispositifs sociaux.

Focus sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes :



**Objectif CPOM : DEVELOPPER ET ADAPTER L'OFFRE AU REGARD DE
L'EVOLUTION DES BESOINS DES PERSONNES HANDICAPEES VIEILLISSANTES**

L'Assistante de Service Social participe à différentes instances liées à l'accompagnement des personnes en situation de Handicap Vieillissantes :

La Commission PHV : se réunit plusieurs fois dans l'année. Cette commission répond au constat global du vieillissement des personnes accompagnées par l'Établissement de la Vertonne (ESAT, SAVS, SA-ESAT), et a pour objectif de mieux accompagner leur avancée en âge.

Comité Opérationnel « Harim'Âge » : membre du GCSMS, La Vertonne participe à cette réunion dont l'objectif est d'étudier collectivement des situations complexes rapportées afin de co-construire une réponse. Cette instance permet à l'Assistante de Service Social de repérer les partenaires sur le territoire et d'identifier les différents leviers possibles.

Pour 2024 :

- Formation « Référent retraite » sur 5 jours (organisée par « Un Avenir après le travail »)
- Organisation d'une journée de rencontre entre personnes accompagnées par la Vertonne, et personnes retraitées.

3 – Habitat inclusif « UN PAS VERS TOI'T »



Le groupe d'habitants en 2023 est resté identique.

Pour autant, l'accompagnement et les pratiques changent.

On observe en effet une évolution dans les besoins et les demandes exprimés. Cela s'explique par le fait qu'un habitant n'a plus d'activité professionnelle, qu'une habitante, arrivée courant 2022, a besoin de prendre confiance en ses capacités à vivre en autonomie, de travailler sur l'inscription à des loisirs dans la ville sous forme d'accompagnement individuel.

Cela fait 4 ans que le dispositif existe : les habitants, malgré le besoin d'être parfois stimulés, ont acquis plus d'autonomie, sont mieux repérés et ont pu mettre en place des rituels sécurisants.

L'accompagnement des habitants à travers la veille sur leur bien-être, et l'encouragement dans leurs capacités respectives à s'exprimer et à s'autodéterminer restent les piliers majeurs du dispositif. Des réunions toutes les 2 semaines leur permettent de planifier des activités avec le concours de l'animatrice de vie sociale et partagée.

3-1 - Animation :

En plus des activités régulièrement proposées (sorties dans les environs, centre-ville de Nantes, visites, pique-niques, cinéma, bowling, théâtre, trampoline, restaurant, repas au tiers-lieu, promenades etc...), 3 événements sont venus plus particulièrement marquer cette année :

Présentation du dispositif à l'ARIFTS, auprès de futurs travailleurs sociaux :

En février 2023, sur proposition de la présidente de l'association « Mon Clin d'œil à toi't », 3 habitants, le chef de service du pôle social de la Veronne et l'animatrice du dispositif ont participé à un café débat, auprès d'un groupe d'étudiants en 1^{ère} année (Assistant de Service Social, Educateur Spécialisé et Educateur de Jeunes Enfants)

En lien avec le Prix de l'écrit social, ce café débat avait pour thème : « Être à sa place (ou ne pas l'être) » pour tenter de conquérir les places qui nous sont interdites à cause de notre genre, notre handicap, notre âge, notre origine ethnique et sociale.

Sur place, les habitants ont pu exprimer leurs vécus respectifs sur l'Habitat Inclusif. Même les absents avaient préparé quelque chose. Les intervenants ont également partagé leur expérience d'accompagnement. Cela a permis de se questionner sur la place de chacun au sein du dispositif, et par extension, au sein de la société.

Les habitants se sont sentis encouragés et valorisés dans leur capacité à s'exprimer.

Séjour :

En 2021 et 2022, les habitants avaient effectués des actions avec l'association « Mon clin d'œil à Toi't » afin de récolter de l'argent pour financer le séjour. Plusieurs temps de préparation ont ensuite été planifiés pour l'organiser.

4 d'entre eux sont partis à Center-Parcs du 15 au 18 septembre, avec 2 accompagnatrices (l'animatrice du projet de vie sociale et partagée et la mère d'une habitante, membre de l'association). Ce séjour a été rythmé par des temps conviviaux : repas, échanges, restaurants, karaoké, bowling ; Des temps de détente : spa, soin esthétique ; des temps de nature : animaux, calèche. Et du sport : piscine, pédalo... Les activités ont été choisies par les habitants. Certaines se sont faites en groupe entier d'autre en nombre plus restreint en fonction des appétences de chacun. Les habitants ont été ravis de ce temps partagé.

Présentation du dispositif à un stand lors des portes ouvertes de l'ESAT de la Veronne :

Le 6 octobre 2023, 3 habitants ont présenté l'Habitat Inclusif sur un stand à l'ESAT de la Veronne. Chacun leur tour, ils ont échangé avec des groupes d'autres établissements médico sociaux (usagers et encadrants), des familles, des personnes en recherche d'un accompagnement social ou professionnel. Ils ont également découvert les ateliers de l'ESAT, profité des temps conviviaux avec les autres usagers et participé à la soirée festive à l'occasion des 30 ans de l'établissement.

Pour cet événement, un nouveau support (Kakémono) a été créé afin de rendre plus visibles les missions de l'Habitat Inclusif.

3.2 - Mouvements de personnel et organisation:

L'animatrice de Vie Sociale et Partagée du dispositif, en poste depuis janvier 2020 (ouverture de l'Habitat Inclusif) a souhaité mettre fin à son contrat au 31 décembre 2023.

Sa remplaçante a pu recrutée début décembre. Un période de « tuilage » lui a permis de rencontrer les habitants et découvrir le dispositif.

3.3 – Les réunions :

- Réunion de coordination une fois par mois : elle permet des échanges entre les professionnels (fonctionnement, relation avec les habitants, projets en cours), afin de réajuster les interventions, et garantir le cadre. Comme énoncé dans les objectifs du CPOM, cette réunion, animée par une professionnelle du SAVS a pour vocation de « soutenir et d'apporter aux intervenants moins expérimentés, un temps d'échange et de réflexion sur les problématiques rencontrées. »
- Réunion de concertation pour chacun des habitants : elle a pour objectifs de faire le bilan de l'année écoulée (fonctionnement, lien social, organisation) et d'envisager des améliorations pour l'année à venir.
- Réunion d'information générale : au mois de décembre a eu lieu une réunion d'information générale, rassemblant les habitants, leurs famille, l'animatrice de vie sociale et partagée, des représentants de l'association « Mon Clin d'œil à Toi't », le SAAD ANADOM ainsi qu'une partie de l'équipe de direction. A l'ordre du jour : la convention liant l'Etablissement de la Veronne (en tant qu'organisme gestionnaire) et le Service du Département (Unité Prestation et financement du handicap) au sujet de la PCH mutualisée qui est arrivée à son terme. Une autre forme de PCH est ainsi déployée : la PCH mise en commun.

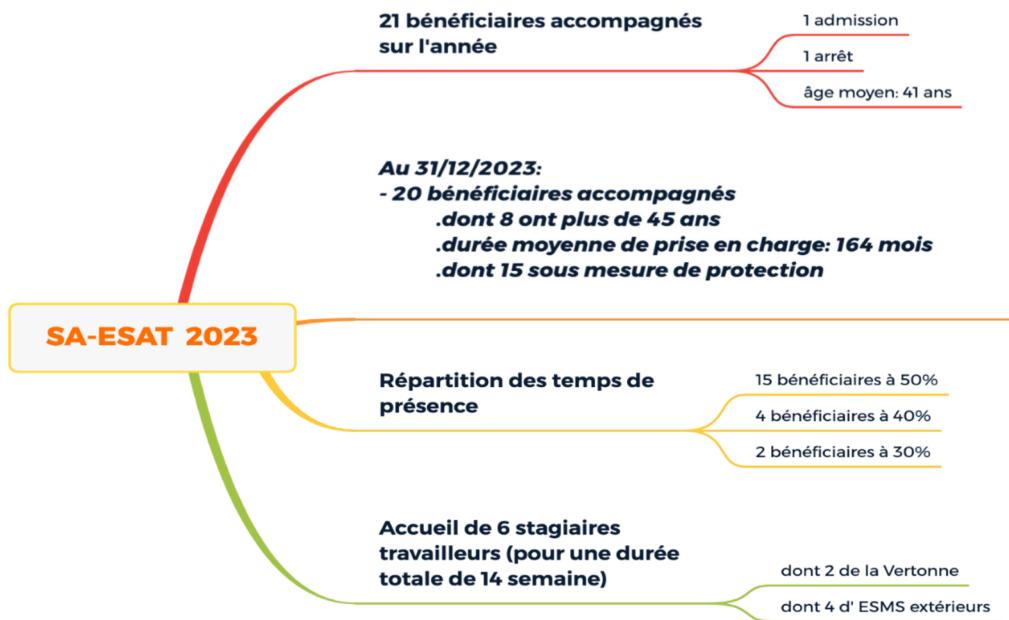
3.4 - Nouveauté :

L'animatrice participe désormais à un groupe d'Analyse Des Pratiques (depuis septembre 2023) mutualisé avec d'autres dispositifs d'Habitat Inclusif. Le groupe se réunit chaque mois avec d'autres animateurs et coordinateurs. Ces réunions permettent d'évoquer des problématiques vécues ou des situations complexes, parfois identiques. Cela permet de réfléchir ensemble à des pistes d'amélioration, de trouver du soutien et de parler la même culture de terrain, d'expérience et d'innovation.

3.5 - Projets 2024 :

L'année 2024 verra se concrétiser l'élaboration et l'écriture du Projet de Vie Sociale et Partagé par les habitants.

4 - SAESAT



4.1 - Evènements forts de l'année

La réactualisation du Projet de Service

Comme énoncé dans les objectifs du CPOM, l'année 2023 est marquée par un travail sur le Projet de Service. (Faisant suite à la réactualisation des supports et procédures du Projet Personnalisé en 2022).

Durant plusieurs mois, l'équipe a réfléchi, écrit, puis questionné les bénéficiaires sur ce qu'est la SA-ESAT, son fonctionnement, les personnes accueillies et l'accompagnement proposé. Ce travail a permis d'identifier les évolutions de la SA-ESAT (public accompagné, problématiques rencontrées, nouveaux partenariats) pour en cibler plus précisément les objectifs et leurs moyens. Le Projet de Service a été validé par le Conseil d'administration.

La réflexion des professionnelles sur le Projet de Service a également mis en lumière le besoin de planifier un temps plus conséquent de réunion dans le mois (projets personnalisés, points sur les bénéficiaires, fonctionnement du service...).

Activités et partenaires

- Projet rugby

Suite à la journée inter-SAESAT en mai 2022, portant sur la thématique « comment mobiliser le public des Sections Adaptées vers les offres culturelles de proximité ? », un groupe de pilotage avait été formé dans le but de créer plus de lien entre les SAESAT autour d'un projet commun.

Lors d'un regroupement, une personne du Service Développement Local de la délégation de Nantes est intervenue pour expliquer leurs missions. Lors de cette réunion, il envisagé de créer un évènement fédérateur pour les bénéficiaires des SAESAT autour du sport. Il est apparu que la coupe du monde du rugby 2023 (08 septembre au 28 octobre 2023), avec ses quatre matchs à Nantes, serait une belle occasion de proposer la construction d'un projet commun. Pour ce faire, l'unité sport de la délégation de Nantes s'est proposé d'aider les partenaires.

Au cours de l'année 2023, différentes rencontres ont été organisées avec les SAESAT qui souhaitaient participer au projet :

- Plusieurs initiations au rugby (Touch rugby) en participant à des entraînements encadrés par des joueurs de rugby,
- Un entraînement du stade Nantais, rugby à XV et un échange avec les joueurs et entraîneur,
- La visite des locaux du stade Pascal Laporte, le stade de St Sébastien sur Loire et de Clisson,

Ces rencontres ont été riches pour les bénéficiaires. Cela a permis de comprendre la pratique du rugby, de partager des temps de rencontre avec les autres SAESAT, les éducateurs du département qui ont suivi tout le projet, les joueurs et entraîneurs qui ont expliqué la discipline. Ce projet s'est concrétisé avec la participation à un match de la Coupe du monde du rugby à la Beaujoire. Douze bénéficiaires de la SAESAT ont participé à ce projet, et en sont ressortis enchantés.

- Prévention santé

Cette année, le projet avec les étudiants des Universités de Nantes, a été reconduit, afin de sensibiliser les bénéficiaires sur une thématique : le sommeil.

Les professionnelles de la SAESAT observaient que la question du sommeil est régulièrement abordée dans l'accompagnement des bénéficiaires : fatigabilité importante due au coucher tardif, aux difficultés pour s'endormir, insomnie....

Les étudiants ont abordé plusieurs éléments : ce qui favorise un bon sommeil, ce qu'est un bon sommeil, pourquoi dort-on, les rituels avant de se coucher, des choses à éviter, la sieste, les conséquences d'un mauvais sommeil, des conseils pour mieux organiser sa journée en fonction de son sommeil.

Les interventions ont beaucoup plu aux bénéficiaires de la SAESAT. Sensibiliser ce public sur des thématiques liées à la prévention, l'hygiène et la santé par des intervenants extérieurs permet d'aborder d'une autre manière certains sujets.

- Partenariat avec l'école de musique

En 2023, un 2^{ème} groupe de la SAESAT a débuté des séances avec une intervenante à l'école de musique de Vertou. A raison de 2 fois par mois à l'auditorium, les séances comprennent du chant, des rythmes corporels, et l'apprentissage d'instruments de musique. En juin 2023, deux représentations ont eu lieu. L'une était un soir en présence des familles, des foyers, de la direction de l'établissement de la Veronne ainsi que des familles des élèves de l'école de musique. Lors de cette soirée les bénéficiaires ont pu faire un chant avec des élèves de l'école de musique qui étaient au violon. Cette soirée a permis, la rencontre, l'inclusion. L'autre représentation s'est fait lors d'un après-midi fin juin avec les travailleurs et les moniteurs de l'ESAT.

Depuis septembre 2023, une autre intervenante propose au 2^{ème} groupe de l'improvisation vocale, des jeux sonores et du « circle song ». Les séances permettent d'apprendre la concentration, l'écoute des autres, avoir un rythme à tenir, prendre en confiance en soi, être créatif.

- Préparation et organisation de la porte ouverte de l'ESAT en octobre 2023

La Section Adaptée s'est investie dans la préparation de la porte ouverte.

- Décoration de l'ESAT : conception de plusieurs guirlandes de fanions, des boules en tissu, création d'un diaporama de photos retracant les évènements marquants de l'ESAT, mise en place de tableaux à empreinte pour les visiteurs le jour de la porte ouverte. Les bénéficiaires se sont investis dans ces différentes réalisations et étaient fiers du résultat.
- Participation de chacun le jour de la porte ouverte, en accueillant, en guidant, en présentant la SAESAT...

- Partenariat intergénérationnel

Ils se poursuivent avec une régularité de rencontre 1 fois par mois pour chaque structure. Ils participent à la socialisation, l'ouverture aux autres, le dépassement et la confiance en soi (O'CENS, l'EHPAD les Clouzeaux, l'école Les Reigniers ...)

Au cours de l'année, six stagiaires en situation de handicap ont été accueillis, sur une période en tout de 14 semaines. Quatre d'entre eux viennent de structures extérieures et deux en interne de l'ESAT.

4.3 - Personnel :

- Formation :

3 formations ont été suivies par les professionnelles en 2023 :

- Atelier théâtre outil de médiation
- Accompagner une personne présentant une addiction
- Gestion de la violence

Un départ au 1^{er} janvier 2024 a été remplacé à compter du mois de décembre.

3 stagiaires provenant de formations différentes (SAPAT, AES, seconde) ont également été accueillies par l'équipe.

4.4 - A venir en 2024 :



5- Commission PHV (Personnes en situation de Handicap Vieillissantes)

La commission PHV, créée en 2021, répond au constat global du vieillissement des personnes accompagnées par l'Établissement de la Veronne (ESAT, SAVS, SA-ESAT), et a pour objectif de mieux accompagner leur avancée en âge.

La commission est composée d'un encadrant ESAT, de l'assistante sociale, d'une professionnelle du SAVS et du Responsable du Pôle Social : elle se veut transversale sur l'établissement et proposer des actions de prévention et/ou de sensibilisation.



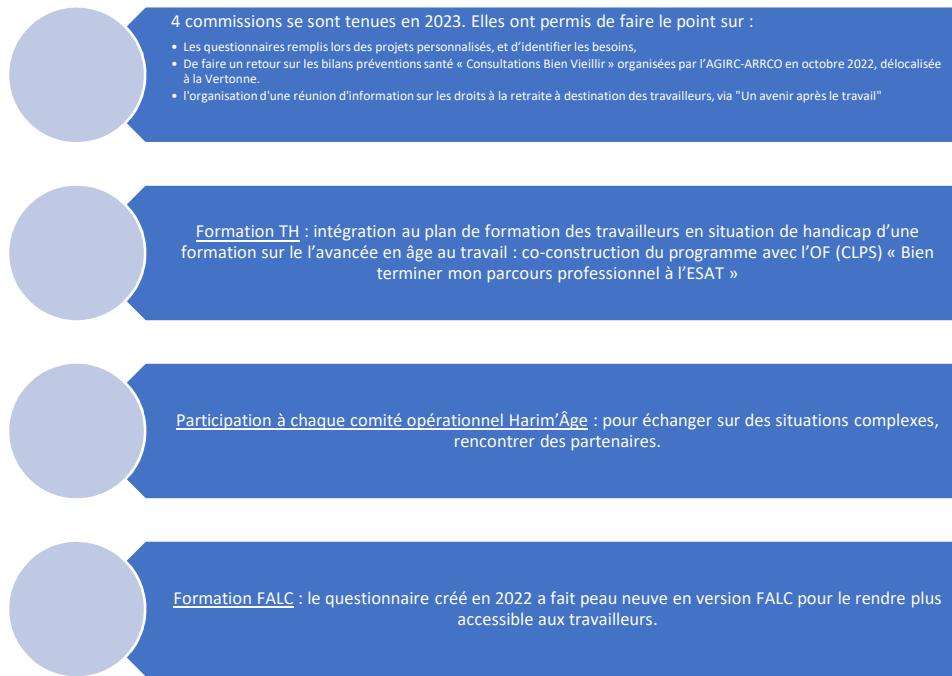
Au 31 décembre 2023, le nombre de personnes accompagnées de plus de 50 ans se répartissait comme suit :

ESAT	SAVS	SA-ESAT	TOTAL
47	35	5	87

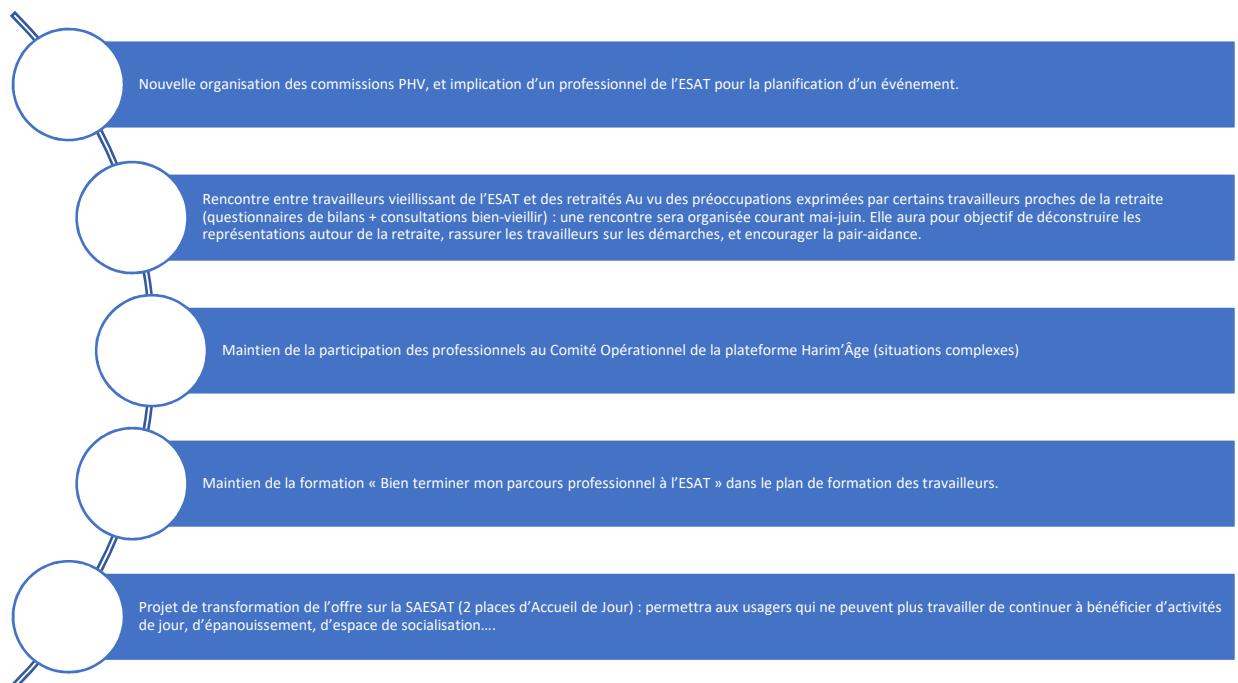
Comme énoncé dans les objectifs du CPOM, diverses actions ont été entreprises par la Commission PHV, depuis sa mise en place :

- Questionnaire d'aide à la préparation du Projet Personnalisé afin de mieux identifier certaines difficultés (santé, environnement social, poste de travail, retraite...)
- Consultation « Bien Vieillir » délocalisée à la Veronne, par AGIRC-ARRCO

En 2023 :



Les objectifs pour 2024 sont les suivants :



III – RAPPORT SOCIAL UNIQUE

(décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique)

1 – Les effectifs

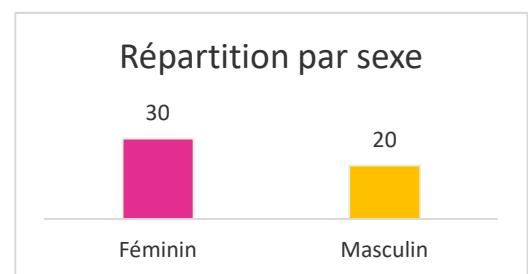
1.1 - Les effectifs au 31/12/2023

	En E.T.P	BAS	BAPC	SAVS	SAESAT	HAB. INC
DIRECTION / ENCADREMENT	Directeur	0,9		0,1		
	Directeur Adjoint	1				
	Qualiticien AAH	0				
	Cadre Socio-Educatif			0,75	0,25	
	Attaché Admin Hospital.	1				
ADMINISTRATIF	Adjoint Administratif	3,1				
ENCADREMENT EDUCATIF	Educateur Technique Spécialisé	3,9				
	Conseillère Economie SF			1,8		
	Assistant Socio-Educatif	2		3,8		
	Assistant service social	0,2		0,2		
	Moniteur Educateur	1		1	0,8	
	Moniteur d'Atelier	11,51	1,99			
	Technicien Hospitalier	0,67				
	AMP / AES		1		1,3	0,5
	O.P.Q		3			
	LOGISTIQUE			1		
DIVERS	PSYCHIATRE	0,1				
	MEDECIN CONSEIL	0,1				
	INFIRMIER	0,1				
	TOTAL	25,48	5,99	8,65	2,35	0,5

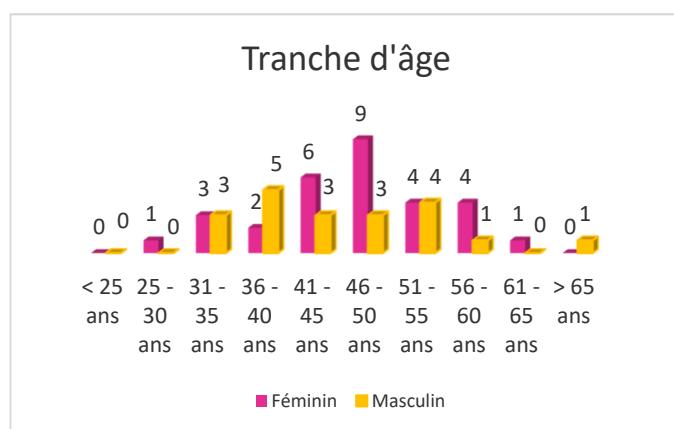
1.2 - Les caractéristiques des effectifs

⌚ Répartition par sexe

Comme les années précédentes, la part des agents féminins est plus importante que celle des agents masculins.



⌚ Répartition par âge

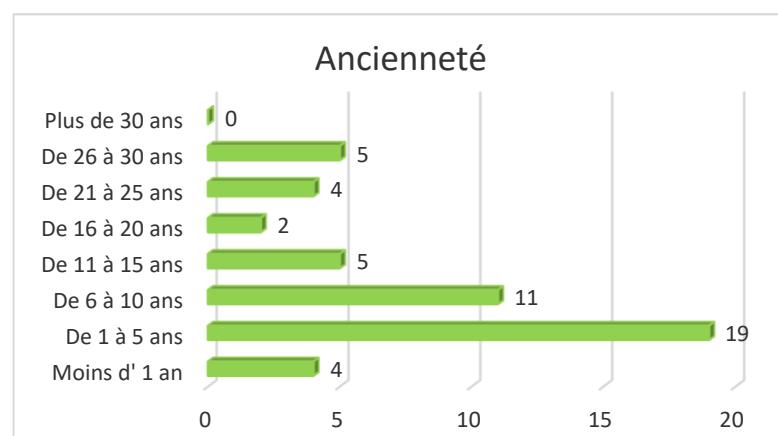


En 2023, la moyenne d'âge du personnel est de 46,12 ans contre 47 ans en 2022 :

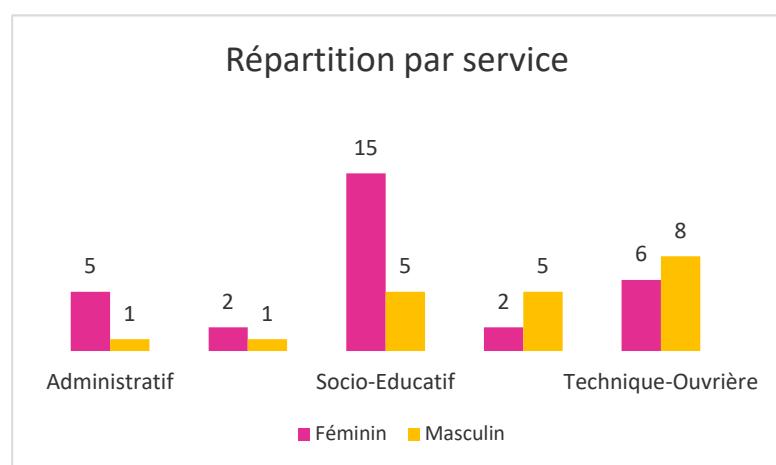
- 46,67 ans pour les femmes
- 45,3 ans pour les hommes.

⌚ Répartition par ancienneté

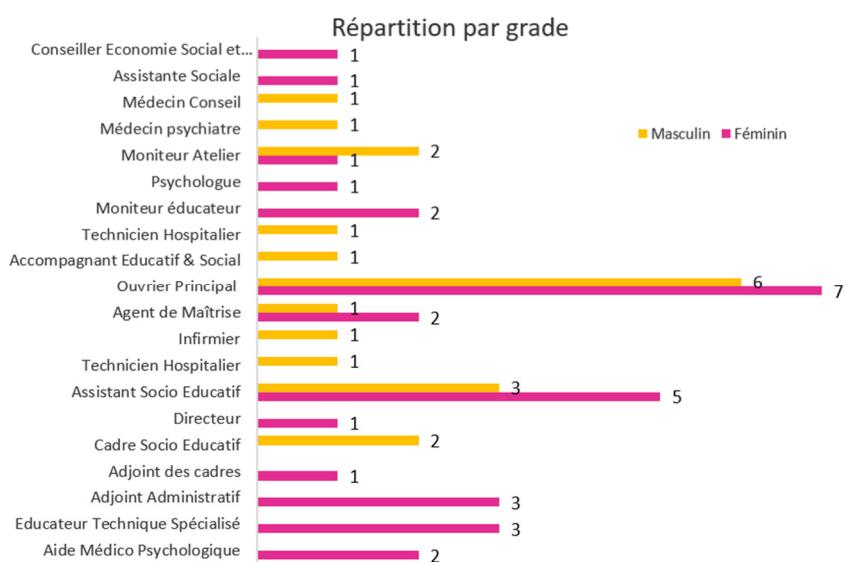
La majorité des agents ont 5 ans ou moins d'ancienneté.



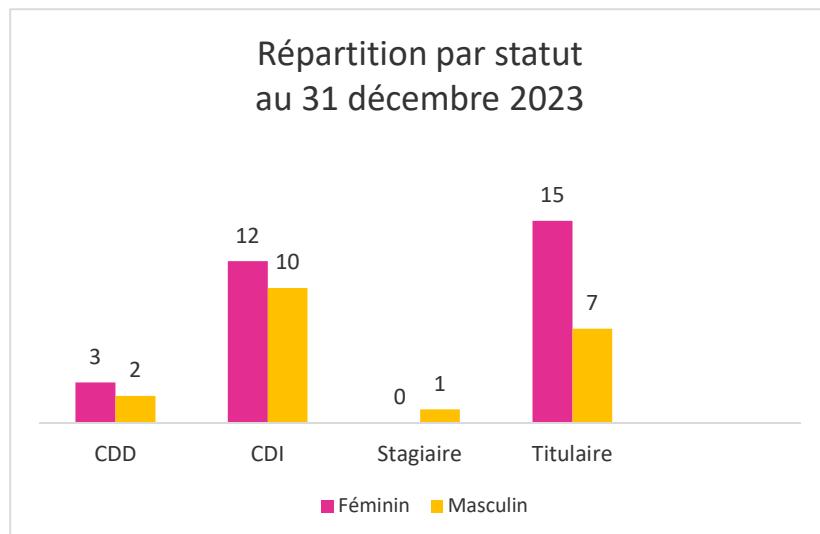
⌚ Répartition par service



⌚ Répartition par grade



1.3 - Les positions statutaires



L'établissement compte au 31 décembre, 23 titulaires / stagiaires.

2 - Le recrutement

2.1 - Les postes proposés et les postes pourvus

Un poste de Cadre Socio-éducatif a été proposé et promu.

Un poste d'Assistant Socio-éducatif a été proposé et pourvu.

2.2 - Le recrutement de fonctionnaires

Aucun concours n'a été programmé en 2023.

Un assistant socio-éducatif a été stagiairisé au 1^{er} janvier 2023 (concours novembre 2022)

Un moniteur éducateur a été recruté par mutation le 1^{er} février 2023.

2.3 - Le recrutement pour pouvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

Aucun concours n'a été programmé en 2023.

Un cadre socio-éducatif a été stagiairisé au 1^{er} janvier 2023 (concours novembre 2022)

2.4 - Les cas de recours à des contractuels

17 contrats ont été signés en 2023 :

- 4 Ouvriers principaux (fonction Moniteur Atelier)
- 1 ouvrier Principal (agent de maintenance)
- 1 moniteur d'atelier
- 3 assistants socio-éducatifs
- 1 psychologue
- 1 assistante sociale
- 1 médecin conseil (Santé au travail)
- 1 infirmier (Santé au travail)
- 4 saisonniers

2.5 - Les contrats aidés

Aucun contrat aidé n'a été recruté en 2023

2.6 - Les stagiaires

Durant l'année 2023, l'établissement a accueilli plusieurs stagiaires dans différents corps de métier (éditeur, AES, CESF, ...)

ACTIVITE	DUREE	LIEU STAGE
Educateur spécialisé 1 ^e année	8 semaines	SAVS
Accompagnant Educatif et Social	7 semaines	SAESAT
Terminale ASSP3	1 journée	DV
4 Etudiants en santé	6 journées	SAESAT
1 ^{ère} ST2S	5 jours	SAESAT
Conseillère en ESF	6 semaines	SAVS

2.7 - Obligation d'emplois de travailleurs handicapés

- Effectif total en Equivalent Temps Plein au 31/12/2023 : **42,97**
- Effectif total Rémunéré au 31/12/2023 : **50**

- Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (6%) : **3**
- Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2023 : **3**
- Taux d'emploi direct : **6,00 %**
- Dépenses 2023 ouvrant droit à réduction d'unités manquantes : **Aucune dépense déductible renseignée**

Par conséquent, l'Etablissement n'a pas à s'acquitter de la contribution au FIPHP pour l'année 2023

3 - Les parcours professionnels

a. Les mises à disposition

Un agent est mis à disposition par un autre établissement pour l'ESAT (il s'agit de la personne s'occupant des formations). Cette mise à disposition est mise en place depuis plusieurs années. L'ESAT a également deux agents mis à disposition pour deux établissements différents. Une éducatrice technique spécialisée pour l'ESAT la Soubretière et un agent de maîtrise pour l'Institut OCENS.

b. Les avancements de grade et les promotions internes

En 2023, plusieurs avancements de grade :

- 1 Ouvrier principal 2^{ème} classe
- 1 Aide Médico Psychologique
- 1 Adjoint Administratif Principal 2^{ème} classe

Au 1^{er} juillet 2023, une revalorisation indiciaire a été appliquée (indices bruts 367 à 418), conformément au décret 2023-519 du 28/06/2023.

c. Les examens professionnels

En 2023, aucun examen professionnel n'a eu lieu.

d. Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination

13 départs enregistrés en 2023 :

- 1 départ en retraite
- 3 démissions
- 5 fins de contrat
- 3 Ruptures conventionnelles
- 1 disponibilité pour convenances personnelles

4 - La formation

a. Le nombre des agents en formation initiale et continue

En 2023, 56 personnes ont participé à une formation continue dont 34 femmes pour 22 hommes.

	Formation continue		Formation initiale	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Cat A	10	12		
Cat B		1		
Cat C	12	21		
Total par sexe	22	34		
Total par type de formation		56		

b. Les dépenses de formation

En 2023, le coût de la formation est de 112 373,69 €, réparti comme suit :

- Formations individuelles 19 128,74 €
- Formations collectives 16 481,00 €
- Etudes promotionnelles 76 763,95 €

	Enseignement	Déplacement	Traitements	Total par type de formation
Formations individuelles	14 194,91 €	709,07 €	4 224,76 €	19 128,74 €
Formations collectives	16 481,00 €			16 481,00 €
Etudes promotionnelles	12 058,44 €	3 020,51 €	61 685,00 €	76 763,95 €
Apprentissage				
Total par poste de dépense	42 734,35 €	3 729,58 €	65 909,76 €	
Total				112 373,69 €

c. Les types de formations dispensées

Formations individuelles :

- Accompagner une personne présentant une addiction
- CACES 489 cat 3
- Certiphyto
- Comprendre et gérer les situations de violence
- Elap : extractions, statistiques
- Excel
- Interventions systémiques orientées compétences
- La communication dans le travail d'équipe
- Les émotions au service de l'intervention
- Les services d'aide à domicile
- Permis BE
- Pratique de la médiation théâtrale en institution - module initiation
- Pratiquer la comptabilité publique
- Rattrapage titre moniteur d'atelier

Formations collectives :

- CACES 482 tracteur
- CSE
- Encadrant maintenance et hygiène des locaux
- FALC
- Les addictions : dynamiques de co-dépendance
- Management
- Maniscopic Caces cat R482 F

d. Les nombre et la durée des formations

En 2023, l'établissement a proposé 28 formations (16 individuelles, 7 collectives et 5 Etudes promotionnelles) ce qui représente 1905 heures de formation.

	Nb de formations	Durée en heures	Durée en heures x nb stagiaires
Individuelles	16	356,5	454,5
Collectives	7	130,5	586
Etudes promo	5	864,5	864,5
Apprentissage			
Total	28	1 351,5	1 905

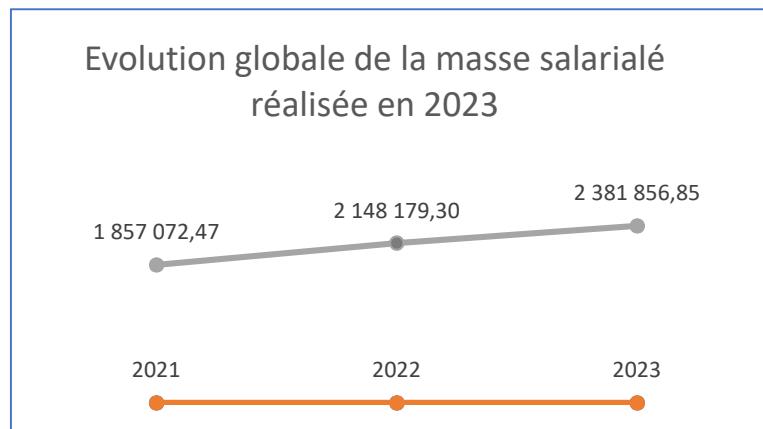
e. Les décisions prises sur les demandes de formation

	Nb de demandes initiales	Nb de formations non effectuées	% de formations effectuées
Individuelles	25	3	88%
Collectives	10	3	70%
Etudes promo	3		100%
Apprentissage			
Total	38	6	84%

Raisons d'annulation des formations				
	Individuelle	Collectives	EP	Total
Agent non dispo à la date				
Annulé par l'organisme				
Annulé par l'agent		1		1
Départ agent	1			1
Pas de financement possible sur plan		1		1
Report par l'établissement	2	1		3
Report par l'organisme				
Total	3	3		

5 - Les rémunérations

a. La masse salariale



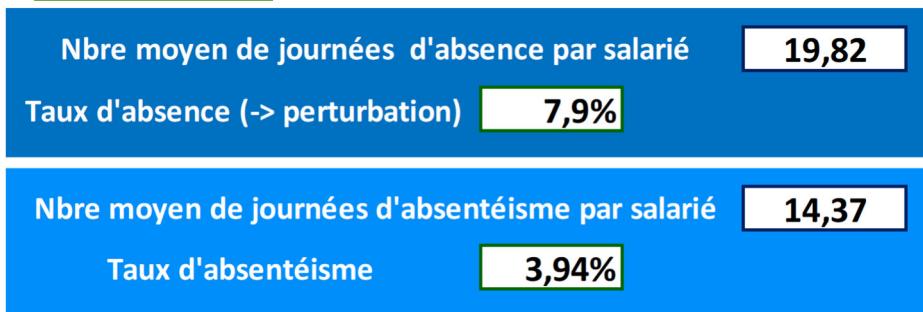
Une partie du personnel de l'établissement bénéficie de :

- Prime de service (pour les titulaires et stagiaires)
- Le SEGUR (Complément de Traitement Indiciaire). Aujourd'hui 10 agents ne peuvent pas bénéficier du SEGUR (le personnel administratif et le personnel technique)

En 2023 la prime du pouvoir d'achat a été versée à l'ensemble du personnel éligible.

6 - La santé et la sécurité au travail

a. Absentéisme 2023



Baisse du taux d'absentéisme par rapport à 2023 : -0.93%

- Moins de jours d'absence pour maternité
- Pas de paternité

b. La nature des risques professionnels

Depuis février 2023, les visites de santé au travail ont pu être remises en place, à la suite du recrutement d'un infirmier en santé au travail et d'un médecin conseil de la Fonction Publique. Depuis septembre 2023, les visites médicales ont lieu sur le site de la Veronne où 2 pièces ont été mises à la disposition du Médecin Conseil et de l'infirmier

Dans le tableau ci-dessous, les visites des agents et des travailleurs handicapés de l'ESAT ne sont pas dissociées :

	Médecin Conseil	IPST	
VIPp (visite périodique)	53	29	
VIPi (visite embauche)	22	15	
VR maladie (visite reprise)	10	4	
V TPT (visite tps partiel thérapeutique)	3		
VOALD SPST (à la demande de la Santé au Travail)		1	
VOALD E (à la demande de l'employeur)	12		
Audiogramme			20
Handicap RQTH/invalidité			115
Etude de poste		5	

c. Le nombre et la nature des accidents de travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

En 2023, 3 agents ont eu des accidents de travail dont 2 agents avec des arrêts de travail (1 jour et 6 jours).

d. Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service

Les causes principales d'arrêt de travail est la chute de professionnel ou des douleurs de dos.

e. Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983

En 2023, on compte 2 déclarations d'accidents bénins n'ayant pas donné à un arrêt de travail ou à des soins.

f. Les acteurs de la prévention et leurs activités

Les représentants du personnel entre-autre les membres du CSE sont les acteurs de la prévention. Le CSE a, en effet, été mis en place au sein de l'établissement au 1^{er} janvier 2023 à la suite des élections de décembre 2022. Au vu de l'effectif de la structure, la formation spécialisée n'est pas mise en place.

g. Les instances de prévention et leurs activités

Le document unique existe mais il n'a pas été réactualisé en 2023.

h. Les commissions médicales

Aucun agent n'est passé en commission médicale en 2023.

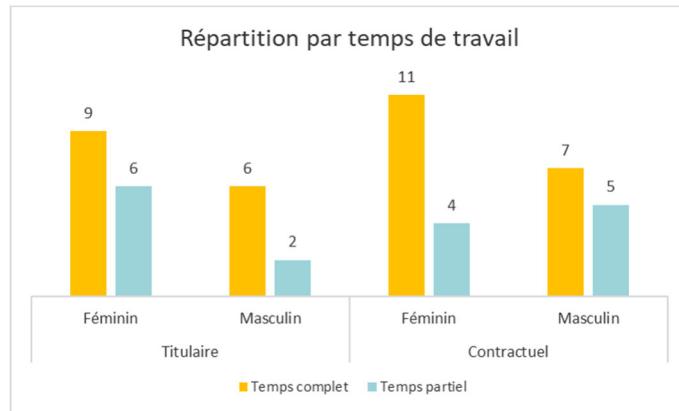
Pour rappel, pour les reprises de travail à temps partiel thérapeutique ou après un arrêt de plus de 6 mois, il n'est plus nécessaire de solliciter le Comité Médical pour avis. Un avis d'un médecin agréé suffit.

i. Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Il existe la fiche de déclaration d'un évènement indésirable que les agents remplissent lorsqu'ils rencontrent une difficulté, un élément indésirable.

7 - L'organisation du travail

- a. Les quotités de temps de travail, notamment le temps complet ou incomplet et le temps partiel



- b. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

456 heures supplémentaires ont été rémunérées sur l'année 2023.

- c. Les astreintes et interventions

L'établissement compte deux types d'astreintes : Administrative et Techniques.

Les astreintes administratives sont réparties sur l'équipe de Direction et les astreintes techniques sont réparties sur les professionnels travaillant sur l'activité horticole.

- d. Le télétravail et le travail à distance

En 2023, aucune mise en télétravail n'a été demandée par les agents.

- e. Les droits à jours de congés

L'ensemble du personnel bénéficie de :

Type de Congés	Nombre de jours
Congés Annuels	25 jours de janvier à décembre
Hors Saison	2 jours (si congés posés entre le 01/01 et le 30/04 et 1/11 et 31/12) 1 HS si 3 à 5 jours et 2 HS si 6 jours
Congés de Fractionnement	1 jour si les congés sont pris en 3 périodes d'au moins 5 jours
Récupération du Temps de Travail	20 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires pour les agents à repos fixes 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires pour les agents à repos fixes

f. Les comptes épargne-temps

3 agents bénéficient d'un Compte Epargne Temps, ils ont au total 60 jours de CET.

<u>Compte Epargne Temps</u>	<u>Nombre d'agents</u>	<u>Nombre de CET au total</u>
Féminin	3	60
Masculin		
Total	3	60

8 - L'action sociale et la protection sociale

a. Les montants des dépenses et leur nature

L'établissement a signé un contrat avec une assurance statutaire. Cette assurance statutaire rembourse l'établissement lorsque les agents titulaires sont en arrêt pour accident de travail ou en cas de décès.

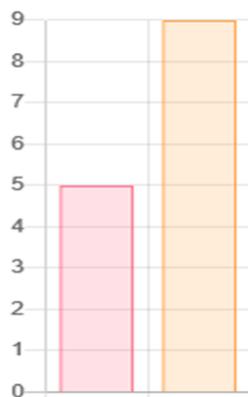
En 2023, le montant de l'assurance statutaire s'élève à 5 727,37€, a contrario l'assurance statutaire a remboursé 0€ à l'établissement (pas d'arrêts des fonctionnaires liés aux garanties souscrites : décès et accident ou maladie imputable au service)

De plus, les agents cotisent au CGOS afin de bénéficier d'avantages sociaux et d'avantages promotionnels.

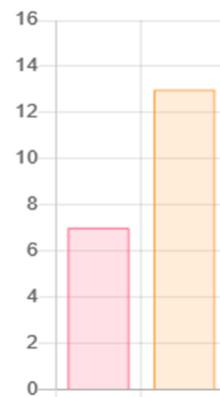
Le CGOS est un Comité d'Etablissement s'adressant à l'ensemble des fonctionnaires et contractuels hospitaliers.

Point sur les 2 derniers mois de l'année 2023 :

Nombre d'agents bénéficiaires



Nombre de prestations versées



IV - BILAN FINANCIER

1- Section d'investissement

DEPENSES	MONTANT	RECETTES	MONTANT
Capital		Excédent affecté à l'investissement	10 000,00
réserves & reprise /provisions	27 988,00	réserves & provisions	
Emprunts	81 649,93	Emprunts	
Immobilisation incorporelles	12 540,00	Immobilisation incorporelles	
Bâtiments & aménagements	12 334,94	Participations	
Matériel et outillage	22 631,65	Amortissements	189 945,61
Matériel de bureau & informatique	4 547,18		
Mobilier	3 193,20		
Construction en cours			
Dépôts cautionnements			
Total dépenses	164 884,90	Total recettes	199 945,61
	35 060,71 €	Résultat N (excédent)	
Total Général	199 945,61 €	Total Général	199 945,61 €

Les principaux investissements ont concerné les équipements en lien avec l'outil de production pour les différents ateliers. De nouveaux équipements informatiques ont en outre été acquis dans le cadre du renouvellement des équipements.

NATURE DE L'INVESTISSEMENT	MONTANT
INSTALLATION D'UN PORTIQUE BIG BAG POUR ACTIVITE TIPIAK	11 802,48 €
TAILLE HAIE PERCHE STIHL HLA 86	390,00 €
3 DEBROUSSAILLEUSE STIHL FSA 135 R AUTOCUT C 26.2 + 6 BATTERIE	2 937,00 €
HOUE SIMPLE TERRATECK + DOIGTS DE BINAGE....	1 437,17 €
SOUDEUSE A IMPULSION DE COMPTOIR - B012510TS	5 580,00 €
CHARIOT A PLATE FORME ELEVATRICE	485,00 €
BORNE DE RECHARGE ELECTRIQUE	1 260,00 €
BORNE DE RECHARGE ELECTRIQUE	2 922,02 €
TRAVAUX D'AMENAGEMENT ELECTRIQUE - ATELIER SNCF	3 329,76 €
POSTE INFORMATIQUE	612,12 €
POSTE INFORMATIQUE	612,12 €
POSTE CLIENT LEGER + ORDINATEUR PORTABLE HP 250	2 390,18 €
POSTE INFORMATIQUE ESPACES VERTS	932,76 €
VESTIAIRE MONO IND 4 PORTES+VESTIAIRE 3 PORTES+VESTIAIRES MULTI CACES	244,80 €
ARMOIRE PHYTO EXCELA 300L / SNCF	828,00 €
VESTIAIRE MONO IND 4 PORTES+VESTIAIRE 3 PORTES+VESTIAIRES MULTI CACES	2 120,40 €
CONSTRUCTION MAGASIN + VESTIAIRES H. ESP VERTS (ETUDES)	1 871,16 €
PLANS CONSTRUCT° MAGASIN ET VESTIAIRES HOMMES - BAUCHE MALO	2 952,00 €
ACCOMPAGNEMENT ERGONOMIQUE PR PREVENTION DES RISQUES TMS DES TRAVAILLEURS	9 120,00 €
ACCOMPAGNEMENT ERGONOMIQUE PR PREVENTION DES RISQUES TMS DES TRAVAILLEURS	3 420,00 €
	55 246,97 €

Le résultat de l'exercice 2023 s'établit à 35 060,71 €, montant le cumul de la section d'investissement à 551 425,31 €

2- Section d'exploitation

A - Budget principal : BPAS

DEPENSES	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023/2022 en %
GROUPE I	292 090,63	306 272,04	348 559,58	13,8%
GROUPE II	1 116 722,19	1 321 923,98	1 306 679,16	-1,2%
GROUPE III	210 207,58	222 904,98	205 881,51	-7,6%
TOTAL DEPENSES	1 619 020,40	1 851 101,00	1 861 120,25	0,5%

RECETTES	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023/2022 en %
GROUPE I	1 432 177,46	1 575 240,56	1 649 121,09	4,7%
GROUPE II	214 796,03	356 692,70	100 246,80	-71,9%
GROUPE III	3 766,87	4 019,21	3 350,05	-16,6%
TOTAL RECETTES	1 650 740,36	1 935 952,47	1 752 717,94	-9,5%

Malgré une augmentation de la dotation globale de financement et une maîtrise des charges de personnel, le budget principal de l'ESAT enregistre un déficit de 108 402,31 € dû :

- A une diminution des recettes du groupe II
- A une forte augmentation des charges de fonctionnement courant, notamment en lien avec l'augmentation des énergies et des achats, parmi lesquels se trouve les prestations de restauration qui enregistrent des hausses régulières malgré la signature d'un marché public

B - Budget annexe SAVS

DEPENSES	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023/2022 en %
GROUPE I	42 823,41	36 218,67	45 838,18	26,6%
GROUPE II	510 337,79	574 502,83	605 183,45	5,3%
GROUPE III	92 833,75	79 100,16	52 208,56	-34,0%
TOTAL DEPENSES	645 994,95 €	689 821,66 €	703 230,19 €	1,9%

RECETTES	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023/2022 en %
GROUPE I	611 711,58	646 894,16	724 174,26	11,9%
GROUPE II	33 780,43	44 775,44	17 009,16	-62,0%
GROUPE III	119,85	0,00	25 314,31	
TOTAL RECETTES	645 611,86	691 669,60	766 497,73	10,8%

Le résultat de l'exercice s'établit à 63 267,54 €

C - Budget annexe : budget de production

DEPENSES	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023/2022 en %
GROUPE I	177 312,39	217 223,34	205 876,62	-5,2%
GROUPE II	1 979 779,17	2 119 269,96	2 157 080,85	1,8%
GROUPE III	184 107,23	189 336,17	235 887,55	24,6%
TOTAL DEPENSES	2 341 198,79	2 525 829,47	2 598 845,02	2,9%

RECETTES	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023/2022 en %
GROUPE I	0,00	0,00	-	-
GROUPE II	2 465 129,03	2 469 629,18	2 539 720,73	2,8%
GROUPE III	4 004,17	0,00	10 636,47	
TOTAL RECETTES	2 469 133,20	2 469 629,18	2 550 357,20	3,3%

Le résultat de l'exercice est déficitaire à hauteur de 48 487,82 €