



ASSOCIATION POUR LA PROMOTION SOCIALE
DES AVEUGLES ET AUTRES HANDICAPES

RAPPORT D'ACTIVITE

Année 2023

ESAT

ETABLISSEMENT ET SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL



FINESS ESAT :
87 0000 783

Code APE : 8810 C

ADRESSE :
82, Avenue des Ruchoux
87100 LIMOGES

Tel : 05 55 77 14 23

Mail : esat@apsah.asso.fr

SOMMAIRE

LES VALEURS DE L'ASSOCIATION	P 4
LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE	P 5
LA DIRIGEANCE ET SON ORGANISATION	P 6
INTRODUCTION	P 8
1- LE CONTEXTE	P 10
1-1 La présentation de l'Etablissement	P 10
1-2 La population accueillie	P 14
1-3 Les moyens humains	P 25
1-4 Les moyens matériels	P 30
2- L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS	P 30
2-1 Les activités des services	P 30
2-2 Le Projet d'Etablissement et les droits des usagers	P 48
2-3 La Démarche Qualité	P 56
2-4 La restructuration des bâtiments de l'ESAT	P 57
2-5 L'inauguration des nouveaux bâtiments	P 69
2-6 Les portes ouvertes	P 70
2-7 L'évolution des textes législatifs des ESAT	P 70
2-8 Les perspectives de la structure : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	P 71

3- L'AFFECTATION DU RESULTAT : ERRD

P 73

3-1 La dotation globale de fonctionnement

P 73

1-Introduction

P 73

2-Présentation simplifiée du compte de résultat

P 74

3-Provisions

P 77

4-Fonds dédiés

P 78

5-Investissements

P 78

6-Ressources humaines

P 79

7-Organisation des fonctions supports

P 83

8-CPOM et mutualisations

P 89

9-Orientations 2023 : résultat et affectation

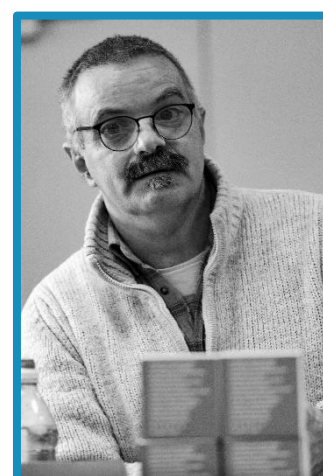
P 90

3-2 La gestion commerciale

P 91

CONCLUSION

P 93



LES VALEURS DE L'APSAH

Des valeurs universelles et intemporelles

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

Bernard Desbals – Administrateur.

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

La promotion sociale

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

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

LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

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

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

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

L'Assemblée Générale compte une centaine de membres.

Membres du Conseil d'Administration – Mandat 2023-2026

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

LA DIRIGEANCE ET SON ORGANISATION

La réorganisation de la gouvernance des établissements a eu lieu au cours du dernier trimestre de l'année 2012 avec une mise en place au 1er Janvier 2013.

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

Ainsi trois pôles ont été identifiés, répondant aux objectifs précités, avec chacun à leur tête une direction, également membre de la Direction Générale (DG collégiale) :

Le Pôle Formation – insertion de l'APSAH comprend trois établissements :

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

⇒ Directrice : Christelle ROUFFIGNAC

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

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

⇒ Directrice : Chrystèle BARRET

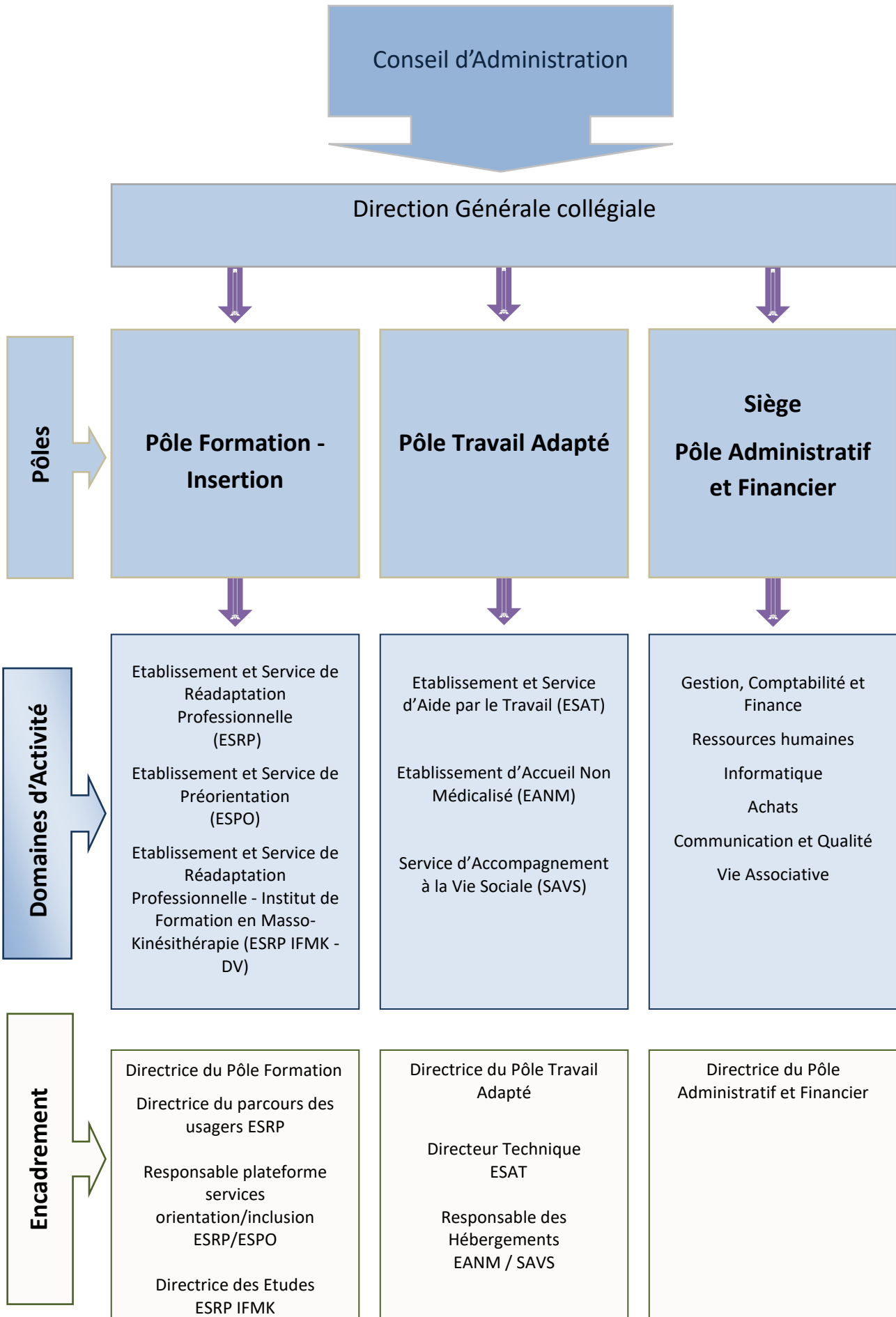
Le Pôle Administratif et financier :

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

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

⇒ Directrice : Karine VOISIN

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



INTRODUCTION

L'ESAT de l'APSAH est un Etablissement et Service d'Aide par le Travail depuis la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale. La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, quant à elle, a redéfini le rôle et les missions de telles structures au travers de trois articles.

La loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi fait évoluer symboliquement l'acronyme ESAT qui devient « **Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail** » au lieu de « Aide par le Travail » afin d'affirmer la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes.

Ainsi, les ESAT accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la Commission prévue à l'article L.146-9 a constaté « *une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Les personnes accueillies dans ces établissements et services peuvent travailler, simultanément et à temps partiel, dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou exercer, dans les mêmes conditions, une activité professionnelle indépendante, sans toutefois pouvoir accomplir de travaux rémunérés au-delà de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail. Un décret précise les modalités de mise en œuvre du présent alinéa. Ces établissements et services signent avec les organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 du code du travail une convention leur ouvrant la possibilité de prescrire les périodes mentionnées à l'article L. 5135-1 du même code* ».

Par ailleurs, les établissements et services qui « *accueillent ou accompagnent les personnes adultes handicapées qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social* ».

Ils mettent « *en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale* ».

A ce titre, notre structure offre à ces adultes en situation de handicap qui ne peuvent exercer momentanément ou durablement une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production et en entreprise adaptée :

- ✿ une possibilité d'activité professionnelle,
- ✿ un soutien médical, social et éducatif,
- ✿ un milieu de vie adapté ou un accompagnement adéquat.

La mission de soutien se caractérise par deux types de soutien :

- ✿ soutien à l'exercice des activités productives (mise au travail, formation, préparation au travail, éducation gestuelle, encadrement, découverte du milieu ordinaire par des mises en situation, DuoDay, Mise à disposition...)
- ✿ soutien à l'insertion sociale et professionnelle (activités extra professionnelles : loisirs, activités sportives, ouvertures vers l'extérieur, initiation à la vie quotidienne, prévention et éducation à la santé...)

La capacité d'accueil de l'établissement est de **129** places dont **15** spécifiques pour personnes cérébro-lésées.

La mise au travail des usagers accueillis se fait au travers d'activités :

- ✿ de production propre avec la menuiserie, la tapisserie d'ameublement et la chaiserie (paillage et cannage),

- ✿ de prestations de services avec les espaces verts, la blanchisserie industrielle, le nettoyage des locaux et le nettoyage écologique des véhicules,
- ✿ de sous-traitance avec 3 ateliers spécifiques.

Ce rapport retrace les faits marquants de l'année 2023 et permet de mieux appréhender l'accompagnement des usagers accueillis, le travail de l'équipe pluridisciplinaire et les activités de soutien qui ont été réalisés tout au long de l'année mais aussi les évolutions légales et réglementaires concernant les ESAT.

1- LE CONTEXTE

1-1 La présentation de l'Établissement

A Nature, missions, capacité d'accueil de l'Établissement

L'ESAT de l'APSAH est un établissement médico-social selon l'article L. 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et entre dans la catégorie des Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail.

Il est financé, pour son budget principal d'action sociale, depuis le 1^{er} janvier 2017, sur des fonds de l'assurance maladie.

L'ESAT a pour vocation d'accueillir, sur décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), des personnes handicapées adultes - quelle que soit la nature de leur handicap - dont la capacité de production ne dépasse pas le tiers de celle d'un travailleur valide ou qui nécessitent une assistance socio-éducative, psychologique ou médicale particulière.

La CDAPH a constaté que leurs capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.

La capacité d'accueil de l'établissement est de **117** places pour personnes présentant une déficience mentale avec ou sans handicap associé depuis l'arrêté préfectoral n°95-777 du 27 décembre 1995.

En 2005, l'ESAT a déposé un dossier de création de **12** places pour traumatisés crâniens.

La création de ces places a été réalisée en trois temps à savoir :

- ✿ Autorisation de 4 places par arrêté préfectoral n°1474 du 16 août 2006,
- ✿ Autorisation de 4 places par arrêté préfectoral n°1861 du 9 octobre 2007,
- ✿ Autorisation de 4 places par arrêté préfectoral n°082381 du 26 septembre 2008.

En conséquence de quoi, la capacité totale autorisée pour l'établissement est de **129** usagers.

L'autorisation donnée a été soumise à deux visites de conformité qui ont fait l'objet d'un avis favorable sans restriction.

Dans le cadre des actions du CPOM 2015-2019, il a été décidé de transformer **3** places pour personnes présentant une déficience mentale avec ou sans handicap associé en places spécifiques pour cérébrolésés. Ainsi, un arrêté du 29 février 2016 modifie en ce sens l'autorisation de fonctionnement de l'ESAT : l'établissement dispose d'un agrément de **114** places pour personnes handicapées présentant tous types de déficiences et de **15** places pour personnes ayant une cérébro-lésion.

Parallèlement à cet accueil en ESAT, les usagers peuvent bénéficier de prises en charge complémentaires, conditionnées à leur notification d'orientation prononcée par la CDAPH.

❁ La demi-pension

L'utilisateur a la possibilité de prendre ses repas à l'EANM de l'APSAH. Les trajets sont assurés par un bus mis à sa disposition. Le coût du repas est partiellement pris en charge par l'utilisateur à hauteur du minimum garanti fixé par l'État soit 4,10 € au 1^{er} Mai 2023.



❁ L'EANM (Etablissement d'Accueil Non Médicalisé)

L'utilisateur peut résider au sein de l'EANM de l'APSAH. Cette structure, centre d'habitat, a pour vocation d'accueillir des personnes dont les capacités sont insuffisantes pour leur permettre de vivre seules mais qui peuvent avoir une certaine autonomie sociale et un emploi dans le secteur du travail protégé ou en milieu ordinaire. Ils peuvent également être retraités. Des chambres ou des appartements individuels permettent un accompagnement individualisé, adapté aux besoins de chacun. Cet hébergement nécessite une orientation prononcée par la CDAPH.



❁ Le SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale)

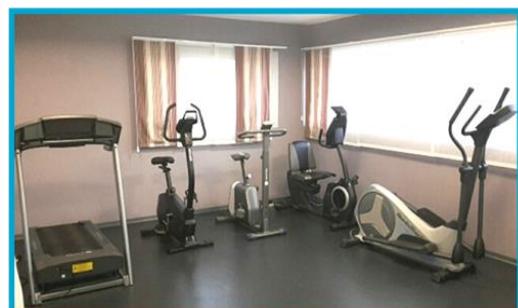
La raison d'être de ce service est de mettre les usagers en situation d'intégration au sein de la ville, dans leur propre appartement. Sa mission première est de créer, développer et mettre en place les moyens nécessaires à l'utilisateur pour être acteur de sa propre vie, à savoir : qu'il prononce des choix en tenant compte de la réalité et de ses propres contraintes. Les locaux du SAVS se situent au sein de l'EANM de l'APSAH.



❁ L'Accueil de Jour (Foyer de Vie en externat)

Les usagers souhaitant faire valoir leurs droits à la retraite peuvent bénéficier depuis le 1^{er}/09/2017 de l'Accueil de Jour pour retraités d'ESAT faisant partie de l'EANM, en amont de leur départ afin de les préparer à leur nouvelle vie. L'Accueil de Jour permet d'offrir des espaces de socialisation et de favoriser leur maintien à domicile. Parallèlement, un accompagnement SAVS peut être mis en place. L'Accueil de Jour bénéficie des installations de l'EANM de l'APSAH, notamment les salles d'activités.

Depuis le mois de décembre 2019, l'Accueil de Jour est en capacité d'accueillir des usagers d'ESAT travaillant à temps partiel et souhaitant avoir un accompagnement sur leur temps libre ou toute personne vivant à domicile et souhaitant être accompagnée en journée. Cet accueil, ouvert 7 jours sur 7, permet le développement ou le maintien de l'autonomie dans le cadre d'activités de socialisation, de citoyenneté ou de sport. L'accompagnement est mis en œuvre en fonction du projet individualisé de la personne, aussi bien en semaine que le week-end. Cette solution permet aussi des temps de répit aux aidants.



❁ L'Hébergement Temporaire (au sein de l'EANM)

Les usagers d'ESAT, les stagiaires d'IME ainsi que les usagers de l'Accueil de Jour peuvent bénéficier d'un hébergement temporaire au sein de l'EANM, sur orientation de la MDPH et dépôt d'un dossier auprès de l'Aide Sociale du département de secours. Cet hébergement permet de découvrir les modalités de l'hébergement collectif dans le cadre d'un nouveau projet de vie. Il permet de tester le degré d'autonomie de la personne, de l'accompagner dans ses choix en tenant compte du contexte environnemental de chacun. Cette solution permet également des temps de répit aux aidants comme aux aidés.

B Implantation géographique de l'ESAT

L'ESAT est implanté sur un seul et même site, 82 avenue des Ruchoux, depuis le mois de juillet 2022. Des travaux importants de restructuration et de reconstruction ont permis le regroupement du site du 104 avenue des Ruchoux avec celui du 82, grâce à l'acquisition de 2 parcelles mitoyennes.

• Le site comprend :

- ✓ Les ateliers de production propre à savoir la Menuiserie, la Tapisserie d'ameublement et la Chaiserie ;
- ✓ Les ateliers de sous-traitance, c'est-à-dire la Décalcomanie, l'Appareillage Electrique et l'atelier de sous-traitance diverse ;

- ✓ Les ateliers de prestations de services avec la Blanchisserie Industrielle, les Espaces Verts, l'Hygiène des locaux et le Nettoyage écologique de véhicules.
- ✓ Le service Entretien / logistique et la lingerie.
- ✓ Les vestiaires et un espace détente à disposition des usagers pour prendre leur pause.
- ✓ Le plateau technique médico-social avec le cabinet médical, le bureau de la conseillère en économie sociale et familiale, le bureau de la psychologue, le bureau de l'ergothérapeute ainsi que les salles d'activités telles que la salle de sport, la salle d'activité culture, la cuisine thérapeutique et la salle d'activité esthétique ;
- ✓ Les services administratif, comptable, qualité, direction ainsi que les salles de réunion.

C Fonctionnement de la structure

Les usagers sont accompagnés sur une durée de **35** heures par semaine :

- ✿ Du lundi au jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h15,
- ✿ Le vendredi de 8h00 à 12h00.

L'Etablissement est fermé cinq semaines par an, pour les congés payés légaux.

L'ESAT est ouvert du lundi au jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30, le vendredi de 8h00 à 12h00.

Pour l'année 2023, les congés annuels ont été fixés après consultations des instances représentatives des personnels et des usagers sur les périodes suivantes : du **24 juillet** au **18 août 2023** (19 jours) et du **22 décembre 2023** au **2 janvier 2024** (6 jours).

Les usagers ont bénéficié des 3 jours mobiles supplémentaires sur les dates suivantes :

- les **19 mai, 2 et 3 novembre 2023**.

1-2 La population accueillie

A Présentation de la population au 31/12/2023

✿ EFFECTIF

L'effectif, au 31 décembre 2023, est de **126** travailleurs (**118,53** ETP) dont **17** usagers cérébro-lésés, répartis en **79** hommes (62,7 %) et **47** femmes (37,3 %). L'effectif a légèrement augmenté (124 usagers au 31/12/2022).

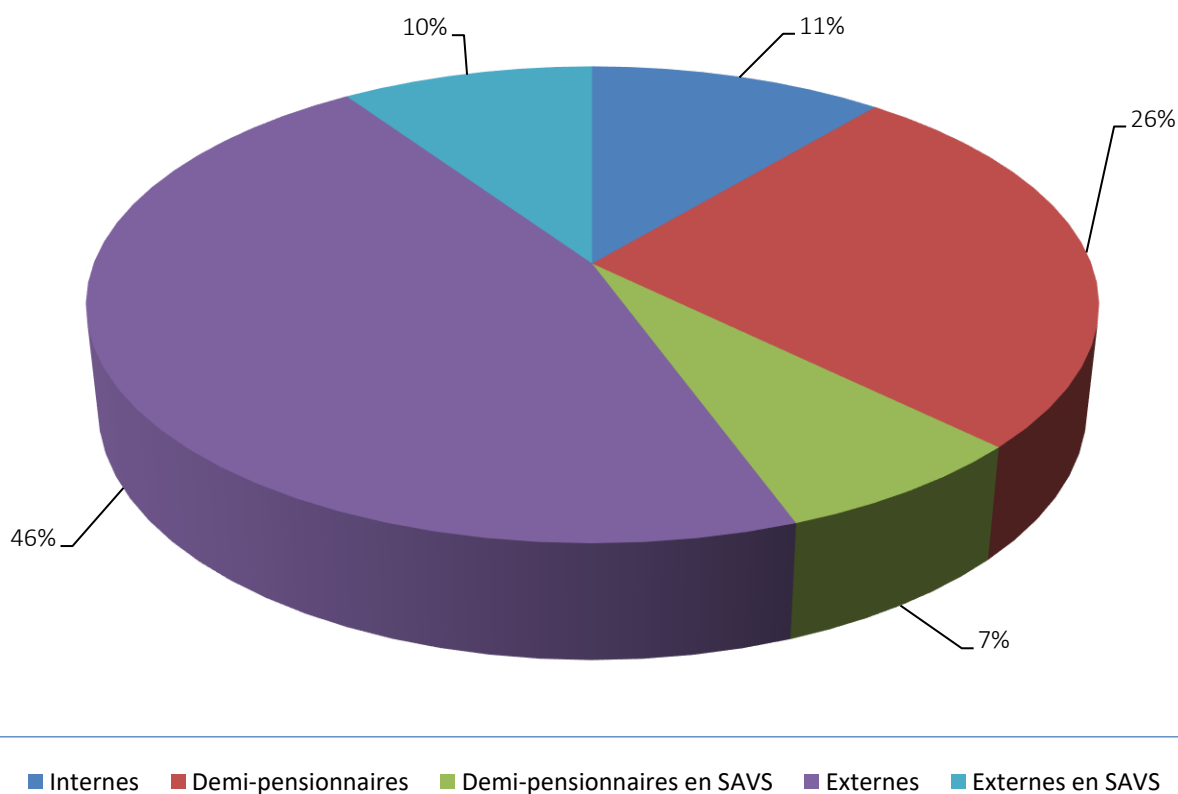
Parmi les **126** travailleurs handicapés accueillis :

- ✓ **14** sont en internat et vivent à l'EANM,
- ✓ **42** sont demi-pensionnaires, dont **9** bénéficient d'un suivi SAVS,
- ✓ **70** sont externes, **12** d'entre eux bénéficient d'un suivi SAVS.

Cette année, le nombre d'usagers pris en charge par l'EANM est identique à celui de l'an passé comme celui des externes. En revanche, le nombre de demi-pensionnaires diminue légèrement (-1 personne).

Le SAVS de l'APSAH accompagne, quant à lui, **21** usagers de l'ESAT de l'APSAH dans leur vie quotidienne.

Répartition des usagers par types d'admission
au 31/12/2023



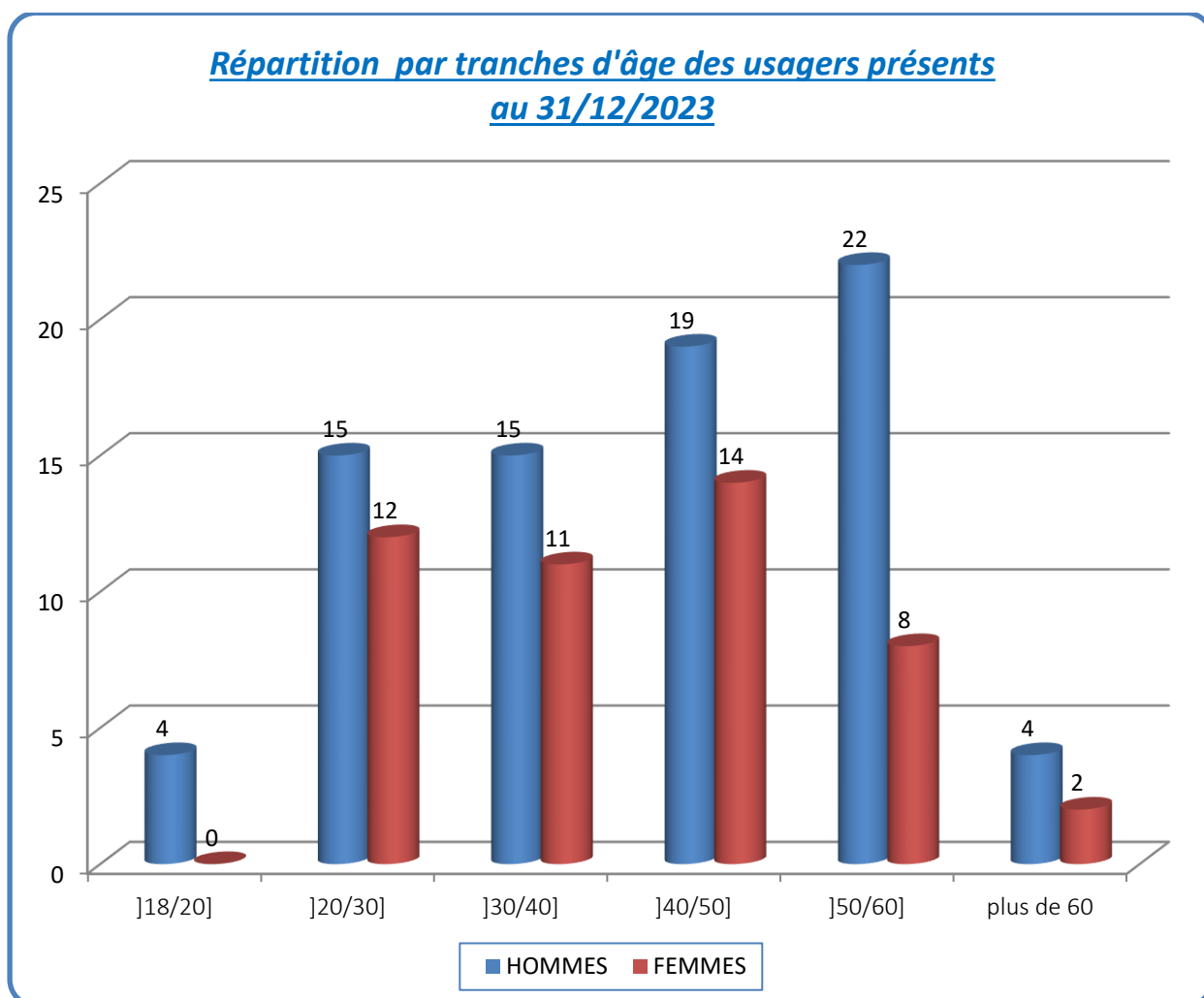
AGE

La moyenne d'âge pour les femmes est de **40,49** ans contre **42,34** ans pour les hommes.

- ✓ **3,17** % des usagers ont entre 18 et 20 ans contre **3,23** % l'an passé,
- ✓ **21,43** % des usagers ont entre 20 et 30 ans contre **19,35** % l'an passé,
- ✓ **20,63** % des usagers ont entre 30 et 40 ans contre **20,16** % l'an passé,
- ✓ **26,19** % des usagers ont entre 40 et 50 ans contre **26,61** % l'an passé,
- ✓ **28,58** % des usagers ont plus de 50 ans contre **30,65** % l'an passé.

36 usagers ont plus de 50 ans, dont 6 ont plus de 60 ans.

Nous allons avoir dans les années à venir des départs à la retraite importants que nous devons accompagner, d'où la création en 2017, en accord avec le Conseil Départemental de la Haute-Vienne de places d'accueil spécifiques pour retraités d'ESAT en internat et en externat (EANM).



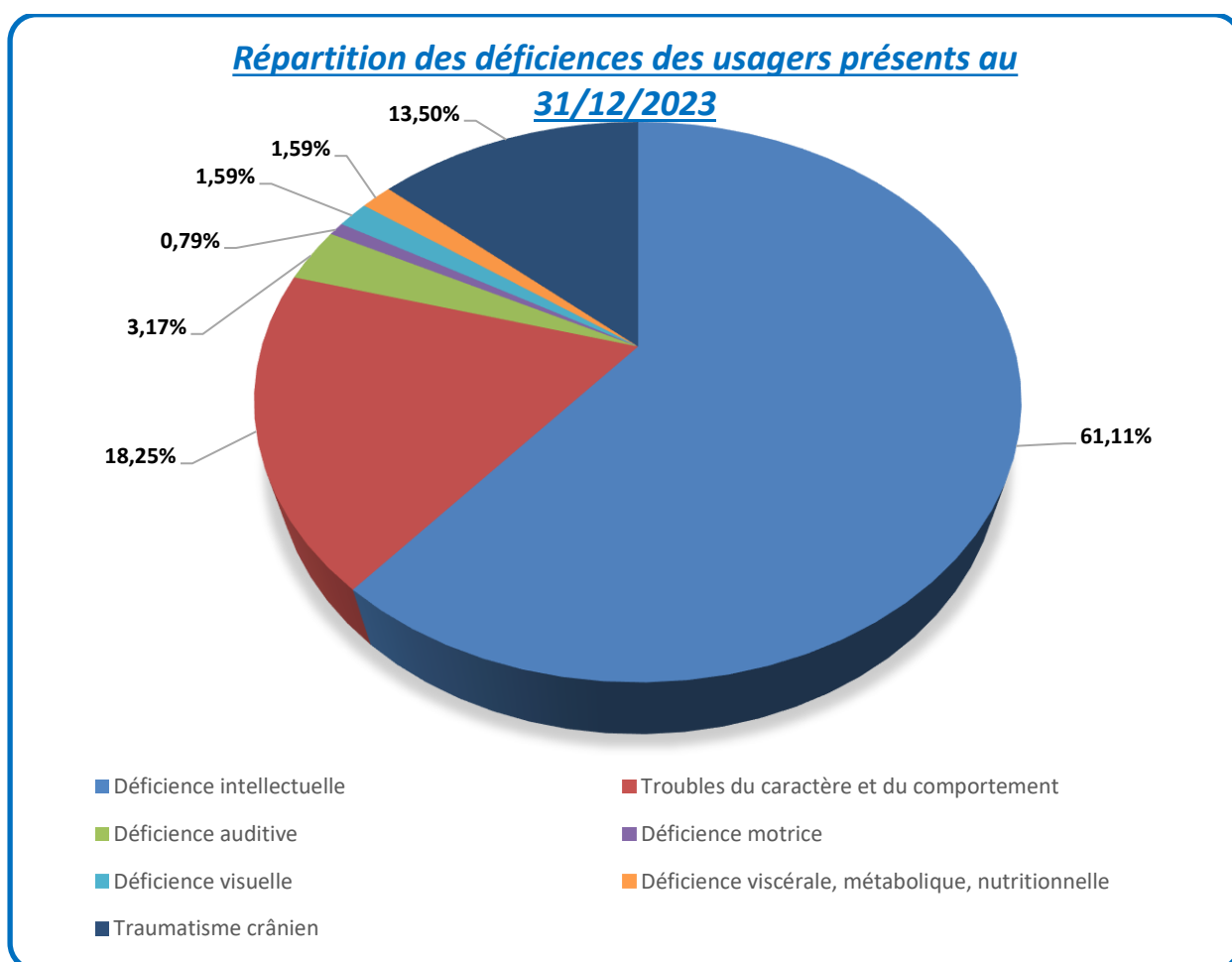
☀ DEFICIENCES DES USAGERS ACCUEILLIS

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

Principales déficiences des **126** personnes accueillies :

- ✓ Déficience intellectuelle : **77** soit **61,11 %**,
 - 👉 **35** retards mentaux légers,
 - 👉 **35** retards mentaux moyens,
 - 👉 **7** retard mental profond.
- ✓ Troubles du caractère et du comportement : **23** soit **18,25 %**,
- ✓ Déficience auditive (surdité, mutité) : **4** soit **3,17 %**,
- ✓ Déficience visuelle : **2** soit **1,59 %**,
- ✓ Déficience motrice : **1** soit **0,79 %**,
- ✓ Déficience viscérale, métabolique, nutritionnelle : **2** soit **1,59 %**,
- ✓ Traumatisme crânien : **17** soit **13,50 %**

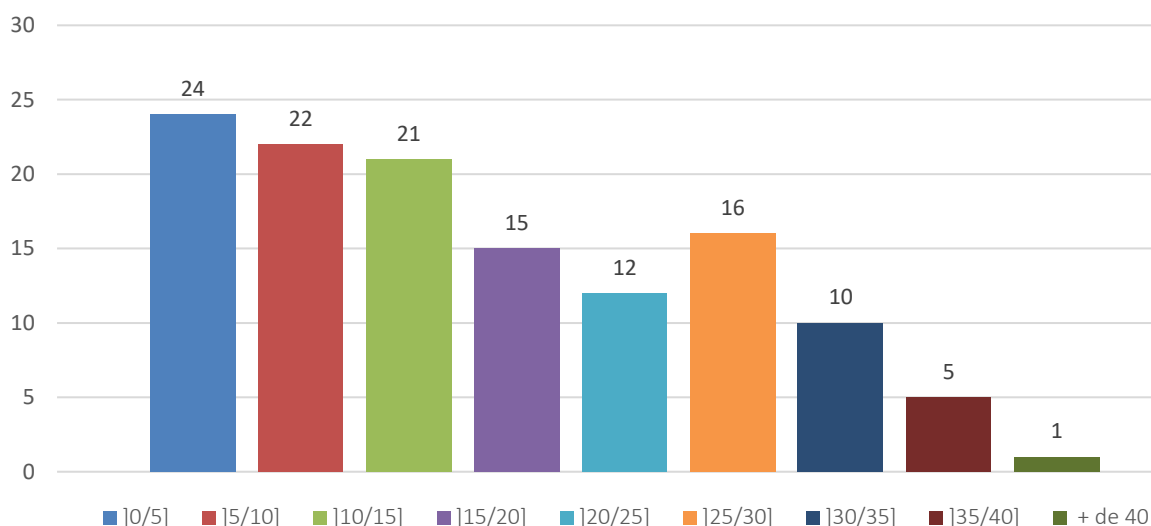
Le profil des personnes accompagnées est resté relativement stable entre 2022 et 2023.



❁ ANCIENNETE DES USAGERS ACCUEILLIS DANS LA STRUCTURE

Années d'ancienneté	Nombre d'utilisateurs	% d'utilisateurs
Entre 0 et 5 ans	24	19,05
Entre 5 et 10 ans	22	17,46
Entre 10 et 15 ans	21	16,67
Entre 15 et 20 ans	15	11,90
Entre 20 et 25 ans	12	9,52
Entre 25 et 30 ans	16	12,70
Entre 30 et 35 ans	10	7,94
Entre 35 et 40 ans	5	3,97
Plus de 40 ans	1	0,79
	126	100 %

Ancienneté des usagers dans la structure



❁ MESURES DE PROTECTION JURIDIQUE DES USAGERS ACCUEILLIS

Mesures de protection	Nombre d'utilisateurs	% d'utilisateurs
Tutelle	6	12
Curatelle simple	3	6
Curatelle renforcée	40	80
Habilitation familiale	1	2
	50	100 %

50 usagers de l'ESAT sont sous mesure de protection juridique soit **39,68 %** de la population accueillie contre **38,71 %** l'an passé. **48 %** de ces mesures de protection sont assurées par le milieu associatif, **30 %** par des mandataires judiciaires privés et **22 %** par un membre de la famille de l'utilisateur. Le nombre d'utilisateurs placés sous protection juridique augmente légèrement.

Nous notons par rapport à l'an passé, une légère baisse des protections assurées par le milieu associatif, au profit d'une hausse des mesures exercées par les mandataires judiciaires privés.

✿ REPARTITION DES USAGERS DANS LES ATELIERS

Les **126** travailleurs sont répartis comme suit dans les ateliers :

ATELIERS DE PRODUCTION PROPRE : 24 usagers soit 19,05 % de l'effectif

Chaiserie (cannage, paillage) : **4** personnes,
Menuiserie : **7** personnes,
Tapisserie d'ameublement : **13** personnes, dont **1** usager « cérébro-lésé ».

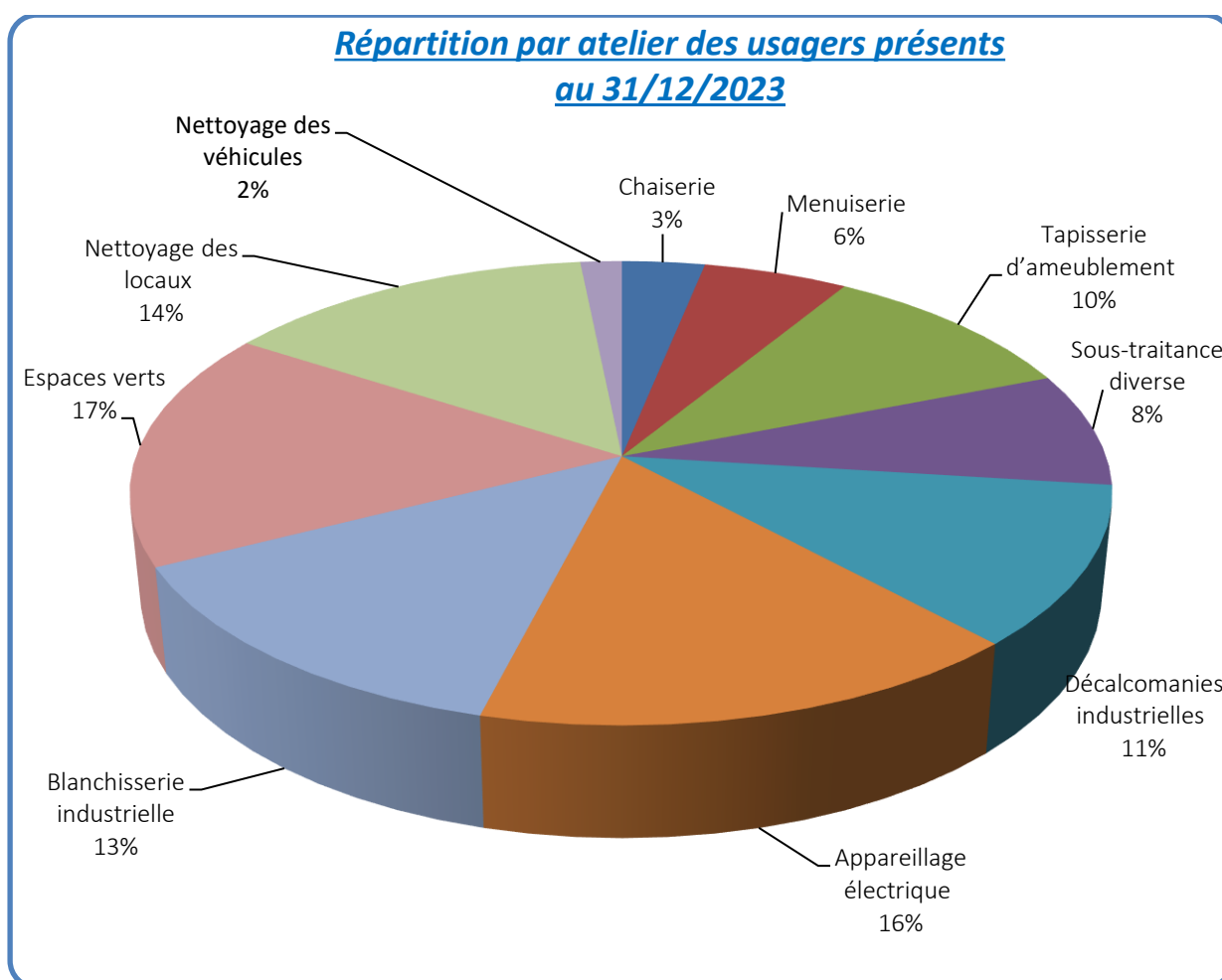
ATELIERS DE SOUS-TRAITANCE : 44 usagers soit 34,92 % de l'effectif

Sous-traitance diverse : **10** personnes, dont **3** usagers « cérébro-lésés »,
Décalcomanies industrielles : **14** personnes, dont **3** usagers « cérébro-lésés »,
Appareillage électrique : **20** personnes, dont **4** usagers « cérébro-lésés ».

ATELIERS DE PRESTATIONS DE SERVICES : 58 usagers soit 46,03 % de l'effectif

Blanchisserie industrielle : **17** personnes, dont **4** usagers « cérébro-lésés »,
Espaces verts : **21** personnes,
Nettoyage des locaux : **18** personnes, dont **1** usager « cérébro-lésé »,
Nettoyage éco. Véhicules : **2** personnes, dont **1** usager « cérébro-lésé ».

Les effectifs restent relativement stables au niveau de la répartition des usagers au sein des ateliers.



✿ TEMPS PARTIELS

Parmi les **126** usagers accueillis, **16** travaillent à temps partiel pour tenir compte de leurs difficultés et de leurs souhaits. Cela représente **12,70 %** contre **10,48 %** en 2022.

Le nombre de temps partiel augmente légèrement par rapport à l'an passé.

✿ FOCUS SUR LA POPULATION CEREBRO-LESEE ACCUEILLIE

La capacité d'accueil de cette population spécifique est de **15** places depuis avril 2015, suite à une action du CPOM 2015-2019.

↪ EFFECTIF

L'effectif, au 31 décembre 2023, était de **17** usagers cérébro-lésés dont **11** hommes et **6** femmes, représentant **14,53** ETP.

Parmi les **17** travailleurs handicapés accueillis :

- ✓ **4** sont demi-pensionnaires dont **2** avec un suivi SAVS,
- ✓ **13** sont externes dont **1** avec un suivi SAVS.

↪ TEMPS PARTIEL

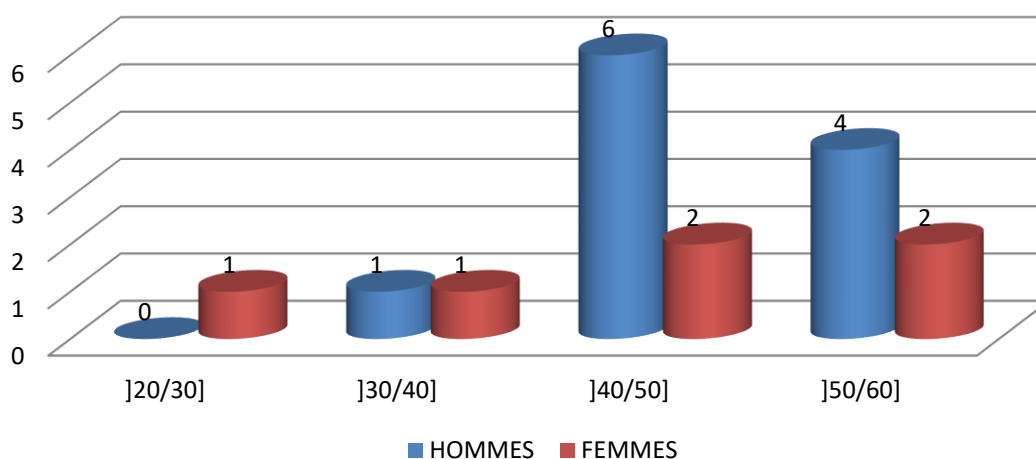
Parmi les **17** usagers cérébro-lésés, **6** sont à temps partiel soit **35,29 %** pour tenir compte de leurs difficultés, contre **9,17 %** pour les autres types de handicap.

↪ AGE

La moyenne d'âge est de **47,47** ans. Nous notons un léger vieillissement de cette population (**46,47** ans en 2022).

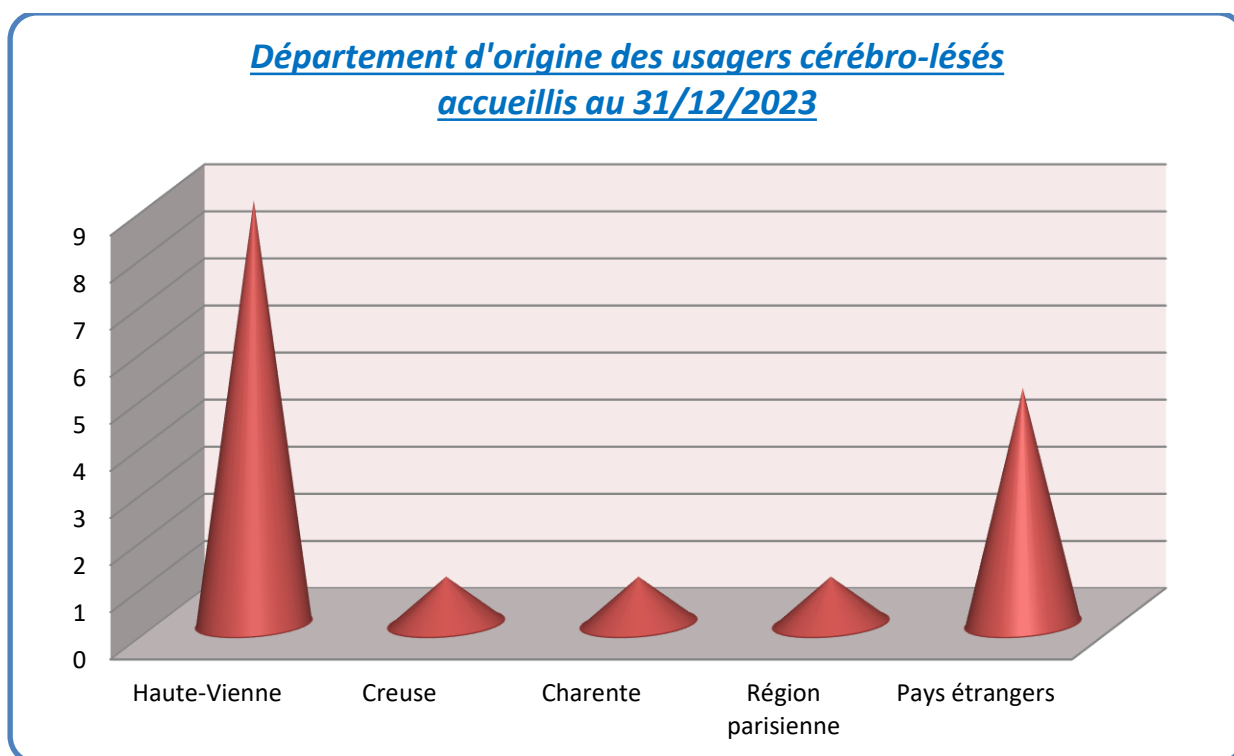
- ✓ **1** usager a entre 20 et 30 ans soit **5,88 %**,
- ✓ **2** usagers ont entre 30 et 40 ans soit **11,76 %**,
- ✓ **8** usagers ont entre 40 et 50 ans soit **47,06 %**,
- ✓ **6** usagers ont plus de 50 ans soit **35,29 %**.

Répartition par tranches d'âge des usagers cérébro-lésés présents au 31/12/2023



DEPARTEMENT D'ORIGINE

Nous constatons que les usagers cérébro-lésés sont majoritairement issus de la Haute-Vienne et de départements limitrophes mais aussi de pays étrangers.



REPARTITION DES USAGERS DANS LES ATELIERS

Afin d'intégrer au mieux les usagers, nous avons tenu compte de leurs formations et métiers antérieurs mais aussi des séquelles de leur traumatisme.

Les **17** personnes sont réparties de la façon suivante :

ATELIERS DE PRODUCTION PROPRE

Tapiserie d'ameublement : 1 personne (1 ETP).

ATELIERS DE SOUS-TRAITANCE

Conditionnement et sous-traitance diverse : 4 personnes (3,5 ETP),
Décalcomanies industrielles : 3 personnes (2,07 ETP),
Appareillage électrique : 4 personnes (4 ETP).

ATELIERS DE PRESTATIONS DE SERVICES

Blanchisserie industrielle : 4 personnes (3,39 ETP),
Nettoyage des locaux : 1 personne (0,57 ETP).

B Les mouvements en cours d'année

Nous avons accueilli au total **131** usagers au cours de l'année 2023, contre **130** usagers l'an passé.

ENTREES

Nous avons accueilli **7** nouveaux usagers au cours de cette année contre **6** l'an passé.

Mois de JANVIER

- ✓ Un usager en Atelier Chaiserie
- ✓ Un usager en Atelier Menuiserie

Mois de FEVRIER

- ✓ Un usager en Atelier Espaces-verts

Mois de JUIN

- ✓ Un usager en Atelier Espaces-verts

Mois de JUILLET

- ✓ Un usager en Atelier Appareillage électrique

Mois de AOÛT

- ✓ Un usager en Atelier Blanchisserie

Mois d'OCTOBRE

- ✓ Un usager en Atelier Espaces-verts

REPARTITION DES ENTREES PAR ATELIERS

ATELIERS	2023
Production propre	2
Sous-traitance	1
Prestations de services	4
Total	7

REPARTITION DES USAGERS ENTREES SELON LEUR PROVENANCE

PROVENANCE	2023
Milieu ordinaire	0
Milieu protégé	1
I.M.E / Impro/autres établissements	3
UEROS	1
Domicile	2
Total	7

👉 SORTIES

Au cours de l'année 2023, nous avons eu **5** départs d'usagers de l'ESAT contre **7** en 2022 :

RETRAITE

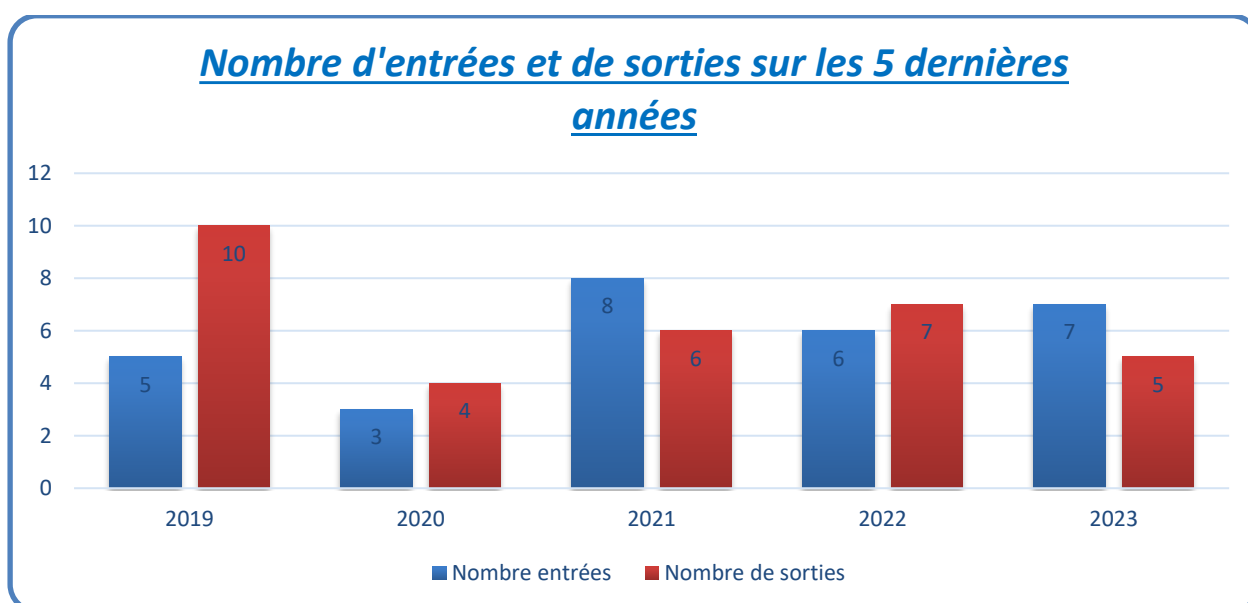
- ✓ Un usager de l'Atelier Chaiserie
- ✓ Deux usagers de l'Atelier Sous-traitance

DEMISSION

- ✓ Deux usagers de l'Atelier Décalcomanies industrielles

👉 ETUDES DES ENTREES ET SORTIES SUR LES 5 DERNIERES ANNEES

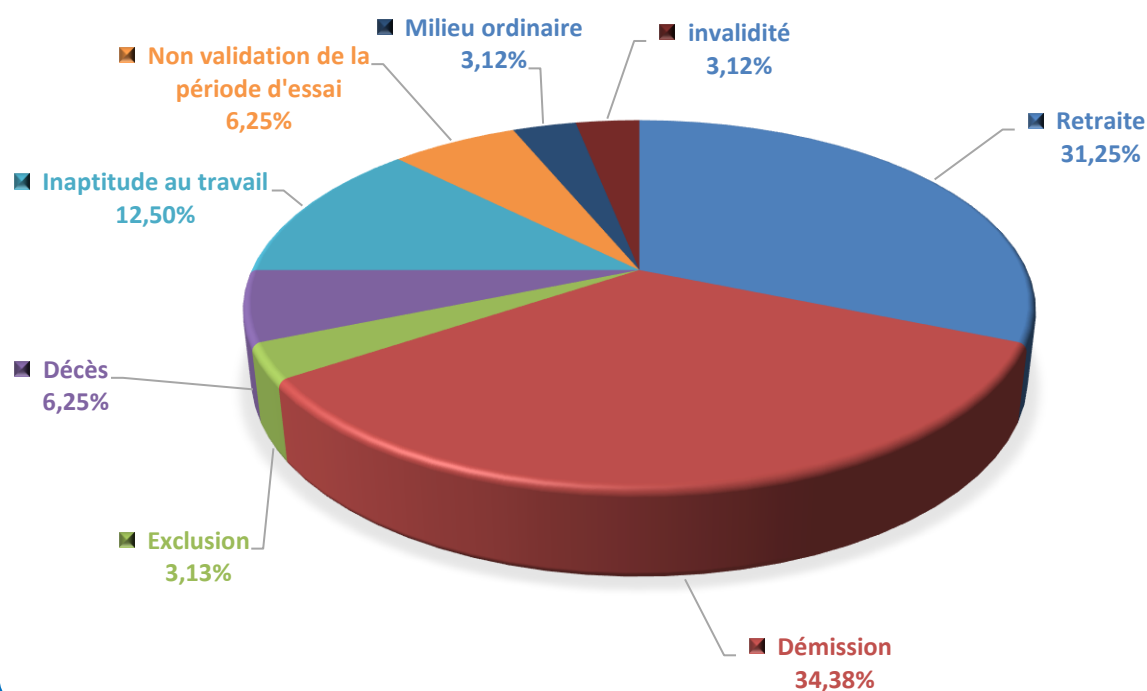
➤ Nombre d'entrées et de sorties



➤ Motifs des sorties sur les 5 dernières années

Motifs des sorties	2019	2020	2021	2022	2023	Total	%
Départs à la retraite	4	1	2		3	10	31,25
Démision	4		1	4	2	11	34,38
Exclusion		1				1	3,13
Décès		1		1		2	6,25
Inaptitude au travail	1		2	1		4	12,50
Non validation de période d'essai		1		1		2	6,25
Invalidité			1			1	3,12
Réorientation vers le milieu ordinaire	1					1	3,12
Total	10	4	6	7	5	32	100,00

Motifs des sorties sur les 5 dernières années



STAGIAIRES

Au cours de l'année 2023, nous avons accueilli **40** stagiaires de différents IME, et de divers organismes de formation ou d'orientation contre **38** l'an passé, afin de leur faire découvrir le monde du travail en milieu protégé et de confirmer ou d'infirmier une orientation future.

Parmi ces **40** stagiaires :

- **14** viennent d'un IME ou d'IEM (35 %),
- **14** viennent d'un autre établissement médico-social (35 %),
- **5** viennent de l'UEROS,
- **1** de la Mission Locale,
- **3** d'un établissement d'enseignement professionnel,
- **3** n'avaient aucun accompagnement et ont fait une démarche spontanée,
- **10** ont fait 2 ou plusieurs sessions de stage au sein de l'ESAT,
- **4** ont intégré notre structure en 2023 et **1** prévu en février 2024.

Depuis octobre 2017, la MDPH a mis en place des périodes de MISPE (Mise en Situation en milieu Professionnel en ESAT) ce qui a permis à **17** stagiaires de bénéficier de ces conventions au sein de l'ESAT.

Au total, **52** périodes de stages (contre **48** l'an passé) ont été mises en place permettant aux personnes accueillies de découvrir un métier et le fonctionnement de l'ESAT.

C Le taux d'occupation et l'absentéisme des usagers

Le taux d'occupation

Le taux d'occupation des places de l'établissement pour l'année 2023 est de **97,18 %**, représentant **27 956** journées pour **223** jours d'ouverture, contre **96,74 %** en 2022 pour **225** jours d'ouverture. Nous avons prévu **27 616** journées au niveau budgétaire soit un taux d'occupation de **96 %**.

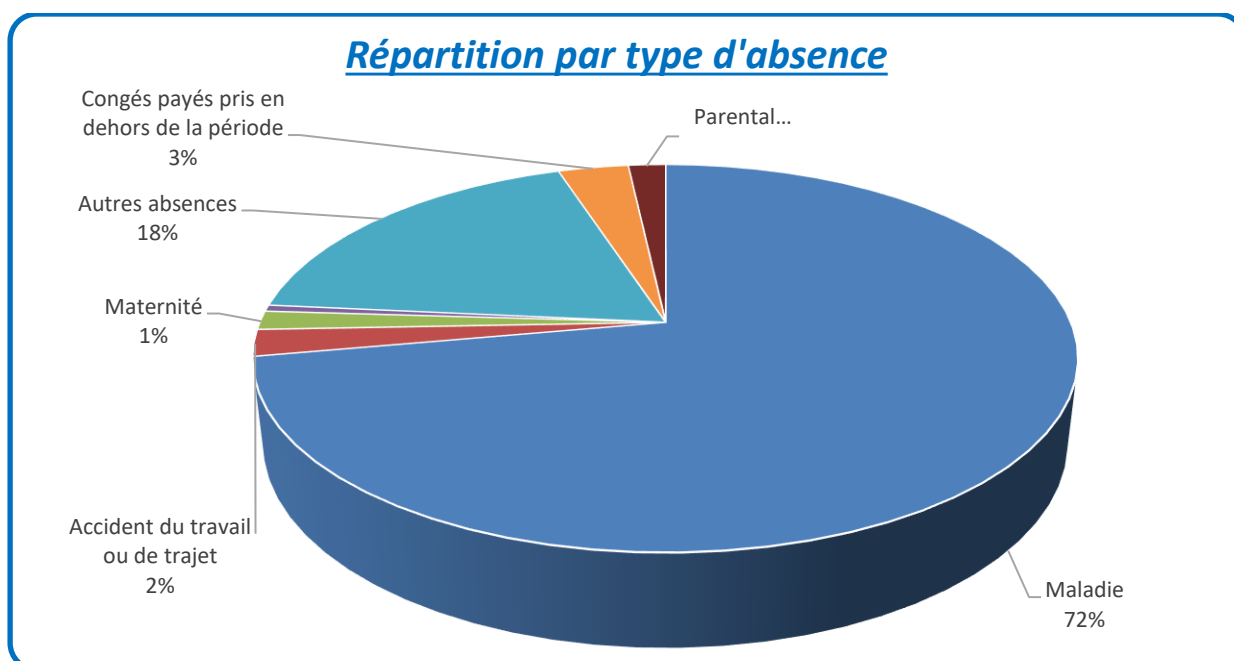
L'absentéisme

Le nombre d'arrêts maladie représente au total **2 726** jours d'absence contre **2 337** jours en 2022.
Le nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail ou de trajet est de **84** (**381** en 2022).

Au total, nous constatons **3 777** journées d'absence contre **3 934** en 2022, dont **2 810** d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet ayant pu générer un maintien de rémunération.

Tableau récapitulatif sur l'absentéisme des usagers

Nombre total de journées d'absence et répartition par type d'absence	2023	%
Congé Maladie	2 726	72,18
Accident du travail / Accident de trajet	84	2,22
Congé Maternité	59	1,56
Congé Paternité	20	0,53
Autres absences	698	18,48
Congés payés pris en dehors de la période	124	3,28
Congé Parental	66	1,75
Total	3 777	100



D Le suivi de la liste d'attente

Au 31 décembre 2023, nous avons **32** usagers inscrits sur la liste d'attente de l'Etablissement, contre **33** l'an passé.

Nous utilisons depuis septembre 2019, le logiciel Via Trajectoire pour la mise à jour de la liste d'attente, ce qui nous permet de prendre connaissance des admissions effectives sur d'autres établissements, des usagers inscrits sur notre liste d'attente.

1-3 Les moyens humains

A Effectif au 31/12/2023

30 salariés œuvrent sur le site de l'ESAT pour assurer le fonctionnement de l'Établissement et l'accompagnement des Usagers.

✿ DIRECTION

La direction de la structure est aujourd'hui composée d'un Directeur du Pôle Travail Adapté à **0,60** ETP et d'un Directeur Technique à temps plein en charge des services « Ateliers » et « Logistiques » ; cela représente au total **1,60** équivalents temps plein (ETP).

✿ ATELIERS

Au niveau encadrement, chaque atelier est sous la responsabilité d'un moniteur. Les moniteurs polyvalents participent aux travaux des différents ateliers, selon les besoins. L'atelier espaces verts est réparti en **4** équipes, chacune gérée par un moniteur.

L'ensemble du personnel d'encadrement des usagers au niveau « Ateliers » représente **15** ETP.

✿ SERVICE ADMINISTRATIF

Le service administratif se compose d'une assistante de direction, d'une cadre comptable, d'une employée administrative et d'une Responsable Qualité, Développement et Participation des Usagers, représentant **3,50** ETP.

✿ SERVICE LOGISTIQUE

Le service logistique est assuré par deux ouvriers hautement qualifié, un chauffeur, une lingère / femme de ménage à temps plein et une femme de ménage à mi-temps, représentant au total **4,50** ETP.

✿ SERVICE MEDICO-SOCIAL

Le soutien, auprès des travailleurs accueillis dans l'Établissement, est assuré par une conseillère en économie sociale et familiale à mi-temps, une ergothérapeute à mi-temps et une psychologue à temps partiel, représentant au total **1,60** ETP.

✿ SERVICE MEDICAL

Un médecin psychiatre intervient sur la structure, une demi-journée par semaine, représentant **0,10** ETP.

En résumé, l'effectif des salariés de l'Établissement est de **26,30** ETP avec un taux d'encadrement de **0,20** correspondant au ratio national pour les ESAT.

B Mouvements du personnel sur l'année

○ Personnels salariés par l'ESAT

✿ Les entrées

Nous avons effectué au cours de l'année 2023, quatre recrutements au sein de l'ESAT :

- Une ergothérapeute a été recrutée le 6 mars en CDI (0,5 ETP), en remplacement de la précédente ergothérapeute (salariée du Centre Hospitalier Esquirol et mis à disposition de l'ESAT dans le cadre du Groupement de Coopération Santé Mentale et Handicap), partie à la retraite le 31/03/2023.
- Un ouvrier hautement qualifié a été recruté le 21 août en CDI (1ETP) en remplacement du précédent ouvrier recruté le 12 avril 2023, mais qui a interrompu sa période d'essai le 28 avril.
- Un moniteur Espaces-Verts a été recruté le 21 août en CDI (1ETP) en remplacement d'un moniteur ayant démissionné au mois de juillet.
- Un moniteur Espaces-Verts a été recruté le 2 octobre en CDI (1ETP) pour anticiper le départ à la retraite d'un moniteur souhaitant faire valoir ses droits à la retraite au 31/12/2023.

✿ Les départs

Nous avons eu au cours de l'année 2023, deux départs au sein de l'ESAT :

- Un moniteur Espaces-Verts a démissionné le 21 juillet 2023.
- Un moniteur Espaces-Verts est sorti des effectifs le 31 décembre 2023, après avoir fait valoir ses droits à la retraite.

C Age et répartition du personnel au 31/12/2023

Ces statistiques sont réalisées uniquement sur le personnel présent au 31 décembre 2023.

Répartition des personnels	Nombre	Moyenne d'âge
Femmes	14	46,90
Hommes	16	47,90
Total	30	47,40

La moyenne d'âge globale de **47,40** ans pour 2023, est équivalente à celle notée l'an passé (**47,30**).

2023								
	Inf. à 30 ans	30 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	Sup. à 60 ans
Direction Pôle	-	-	-	-	1	-	-	-
Direction Technique	-	-	-	-	-	1	-	-
Service Administratif	-	1	-	-	1	1	1	-
Service Médical	-	-	-	-	1	-	-	-
Service Médico-social	-	-	2	-	-	1	-	-
Ateliers	1	1	2	4	1	3	3	-
Logistique	-	-	1	-	1	1	1	1
Total	1	2	5	4	5	7	5	1

D Ancienneté du personnel au 31/12/2023

Ces statistiques sont réalisées uniquement sur le personnel présent au 31 décembre 2023.

Moyenne d'ancienneté des femmes	10,69 ans
Moyenne d'ancienneté des hommes	10,01 ans
Moyenne d'ancienneté du personnel	10,33 ans

	Inf. à 6 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans
Direction Pôle	-	-	-	-	-	1	-
Direction Technique	-	-	1	-	-	-	-
Service Administratif	-	1	2	1	-	-	-
Service Médical	1	-	-	-	-	-	-
Service Médico-social	3	-	-	-	-	-	-
Ateliers	7	3	3	-	-	1	1
Logistique	2	-	-	1	2	-	-
Total	13	4	6	2	2	2	1

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

Ces statistiques sont réalisées uniquement sur le personnel présent au 31 décembre 2023.

Services	Nombre de personnes physiques	Temps Plein		Temps partiel	
		Unité	%	Unité	%
Direction Pôle	1	-	-	1	100
Direction Technique	1	1	100	-	-
Service Administratif	4	2	50	2	50
Service Médical	1	-	-	1	100
Service Médico-social	3	-	-	3	100
Ateliers	15	15	100	-	-
Logistique	5	4	80	1	20
Total	30	22	73	8	27

73 % du personnel est à temps plein et **27 %** à temps partiel.

F Répartition des personnels cadre et non cadre

Sur les **30** personnes de l'équipe pluridisciplinaire, **6** sont cadres, ce qui représente **20 %** de l'effectif.

G Absentéisme des personnels

Durant l'année 2023, nous avons eu **327** jours d'absence calendaire au niveau du personnel, contre **420** jours l'an passé (- **22 %**), répartis de la façon suivante :

- ✓ Maladie : **196** jours contre **262** l'an passé, soit une baisse de **15,71 %** concernant **7** salariés ;
- ✓ Congé sans solde : **19** jours concernant **1** salarié ;
- ✓ Maternité : **112** jours concernant **1** salariée.

Globalement, le nombre de journées d'absence des salariés a diminué par rapport à l'an passé.

H Formation des personnels

Le personnel a bénéficié des formations suivantes :

Service Ateliers

- ✓ Le moniteur de l'atelier « Nettoyage des locaux » a terminé la formation « **Accompagnement au parcours RAE** » débutée en novembre 2022.
- ✓ Un moniteur d'atelier polyvalent a démarré en novembre 2023 une nouvelle session à la formation « **Accompagnement au parcours RAE** ».

Service Médico-social

- ✓ La psychologue a terminé en juin, sa formation « **Hypnose et Thérapies brèves stratégiques et solutionnistes** » dans le cadre d'un Diplôme Universitaire, dispensé par l'Université de Limoges.
- ✓ La psychologue et l'ergothérapeute ont participé à la formation « **Evaluer les compétences développementales et cognitives du sujet avec un déficit sensoriel** ».

Formations interservices

- ✓ L'ensemble du personnel a participé à un « **recyclage SST** ».

Service Direction

- ✓ Les membres de la Direction et la Responsable Qualité ont participé à la formation « **La gestion des émotions dans le management** ».

Service Administratif

- ✓ L'Assistante de Direction a participé à une réunion sur l'utilisation de **Via Trajectoire**.
- ✓ La comptable et l'employée administrative ont participé à 3 journées de formation sur le « **logiciel de paye FIRST** ».
- ✓ L'employée administrative a suivi une formation « **Référent en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes** ».

Service Logistique

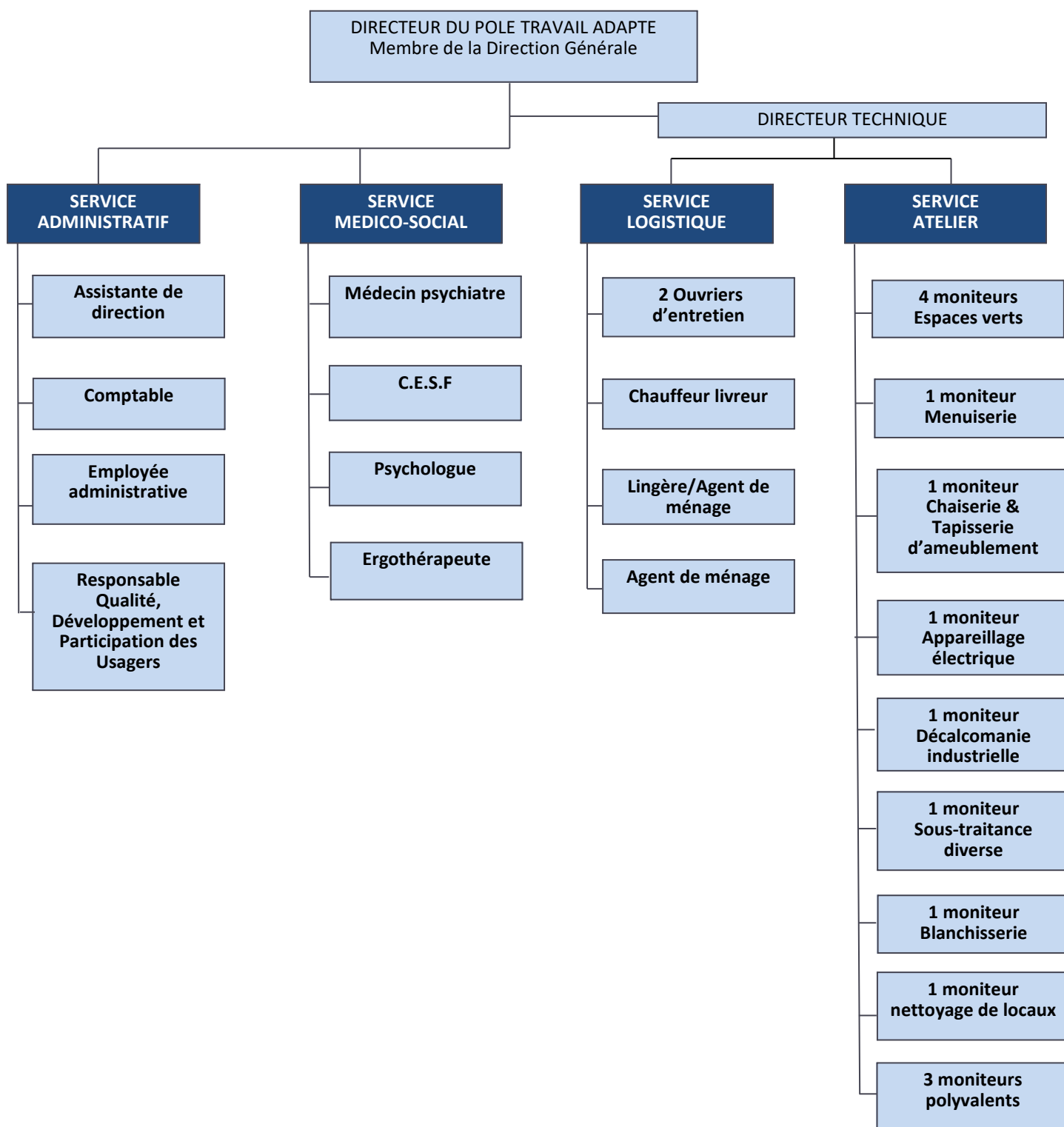
- ✓ L'ouvrier d'entretien hautement qualifié, a suivi la formation « **habilitation électrique** » sur 1,5 jour.

Coût et Financement :

Le coût de l'ensemble de ces formations s'élève à **9 154,00 €** et a été financé :

- ✓ par le budget formation adhérent résultant de nos cotisations à OPCO Santé à hauteur de **2 700,00 €** ;
- ✓ par l'établissement pour **6 454,00 €**.

I Organigramme de la structure au 31/12/2023



1-4 Les moyens matériels

✿ ESAT : Gestion contrôlée

Le montant des investissements 2023 pris en charge par le budget dotation globale s'élève à **121 236,82 €**.

Les principaux investissements sont :

- Agencement du bâtiment : **41 975,86 €**
- Matériel et outillage : **20 794,27 €**
- Matériel informatique : **16 578,00 €**
- Mobilier de bureau et des salles de réunion : **41 888,69 €**

✿ ESAT : Gestion Commerciale

Le coût de l'ensemble des investissements en 2023 pris en charge par le **budget gestion commerciale** s'élève à **186 302,94 €**.

Ces investissements se décomposent de la façon suivante :

- ✿ Matériels et outillages pour les différents ateliers : **104 587,44 €**
- ✿ Matériels informatiques : **1 182,00 €**
- ✿ Aménagement du sol de l'atelier Menuiserie : **24 767,41 €**
- ✿ Honoraires Architecte, construction et travaux de restructuration de l'ESAT : **8 983,55 €**
- ✿ Mobilier pour l'aménagement des ateliers : **46 782,54 €**

2- L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

2-1 Les activités des services

A Service médico-social

✿ SERVICE MEDICAL ET PARA-MEDICAL

✓ Médecin Psychiatre

Le médecin psychiatre a réalisé **89** consultations contre **109** l'an passé. Le nombre de consultations a diminué par rapport à l'an passé (**-21,8 %**).

Ces 89 consultations ont été réalisées en face à face au sein du cabinet de l'ESAT.

Elle a participé à une réunion destinée à l'élaboration des Projets Individualisés des usagers : le 28 juin.

✓ Psychologue

La psychologue a effectué **450** prises en charge individuelles, contre **557** l'an passé. Ces prises en charge ont concerné **50** usagers contre **43** l'an passé.

Les principales missions du psychologue au sein de l'ESAT sont de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre des actions préventives et curatives, prenant en compte la vie psychique des usagers et leurs interactions avec l'organisation afin de promouvoir leur autonomie, et leur bien-être. Il s'agit d'accompagner les usagers dans le respect du projet d'établissement et des valeurs associatives qui le sous-tendent.

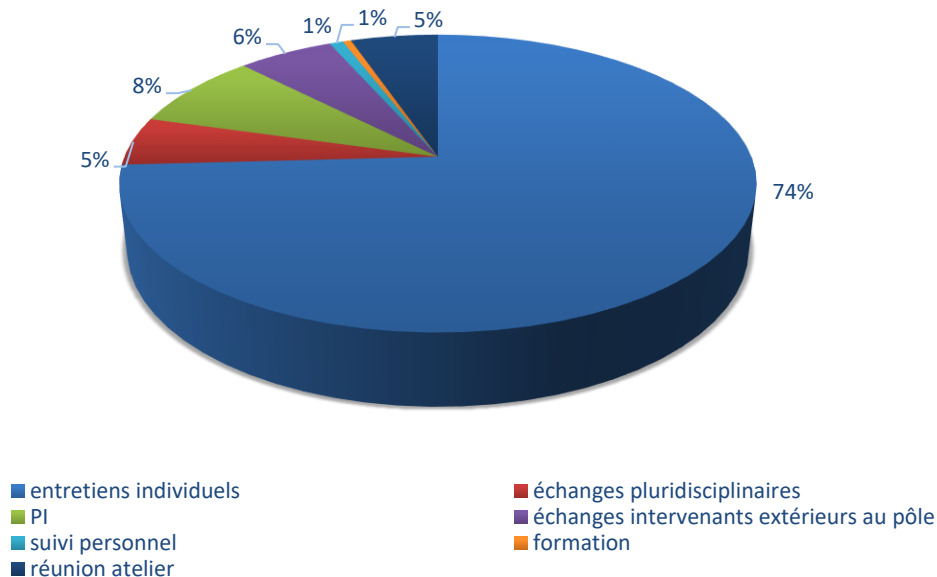
Les axes de travail principaux, au sein de l'ESAT, sont :

- Soutien et/ou accompagnement psychologique des usagers demandeurs. Les entretiens sont réalisés soit sous forme ponctuelle, à la demande des usagers et/ou de l'établissement, dans la gestion d'une situation de crise ; soit sous forme de suivi, avec un accompagnement régulier, pouvant être hebdomadaire ou bimensuel
- Appréciation de l'environnement familial et social de l'utilisateur
- Contribution au projet personnalisé au sein de l'équipe pluridisciplinaire, apporter un éclairage clinique sur des situations collectives ou individuelles
- Liens avec les partenaires de la santé mentale positionnés sur le bassin de vie des usagers
- Participation à la cotation de la nature du handicap, évaluation du profil de l'utilisateur
- Promouvoir la bienveillance
- Réalisation et rédaction des comptes rendus des entretiens de suivi ou d'accompagnement
- Interventions ponctuelles sur d'autres établissements du Pôle Travail Adapté

Cela s'est traduit par les actions suivantes :

- ✓ **32** temps d'échanges réguliers avec la direction, les équipes moniteurs, médicale, paramédicale et socio-éducative
- ✓ **50** participations à l'élaboration des Projets Individualisés des Usagers avec l'équipe pluridisciplinaire
- ✓ **35** temps d'échange avec des intervenants extérieurs au pôle, et/ou famille
- ✓ **5** temps d'échange avec des membres du personnel en demande
- ✓ **3** temps d'échange mensuels avec le médecin psychiatre de la structure
- ✓ **1** évaluation IFMK
- ✓ **3** formations

Répartition des activités de la psychologue en 2023






SERVICE SOCIAL

Conseillère en Économie Sociale et Familiale

La CESF a réalisé, durant l'année 2023, **345** rendez-vous auprès des usagers contre **297** en 2022, soit une augmentation de **16 %**.

Les rendez-vous ont été répartis de la manière suivante :

-  **315** entretiens au bureau
-  **28** accompagnements à l'extérieur
-  **2** visites à domicile

Répartition des thématiques abordées dans le cadre des prises en charge individuelles :

Nature des thématiques abordées	Nombre de thématiques
Démarches administratives (MDPH, CAF, Impôts)	126
Démarches avec la CPAM	9
Démarches avec les mutuelles	9
Accompagnement budgétaire	44
Accompagnement vieillissement	30
Accompagnement et démarches concernant la vie professionnelle	10
Accompagnement et démarches liés au logement	21
Accompagnement lié à la santé (rendez-vous extérieurs)	2
Accompagnement suite à des mesures de protection (curatelle, tutelle)	0
Aide psychologique avec orientation vers le personnel concerné	0
Aide juridique	4
Rencontre avec les familles ou les mandataires judiciaires	8
Entretiens partenaires	20
Coordination des acteurs / visite extérieure	6
Esthétique	1
Action d'information et de prévention	19
Activités cuisine thérapeutique	34
Accompagnement lié aux loisirs, vacances	2
Visite à domicile	2
TOTAL	347

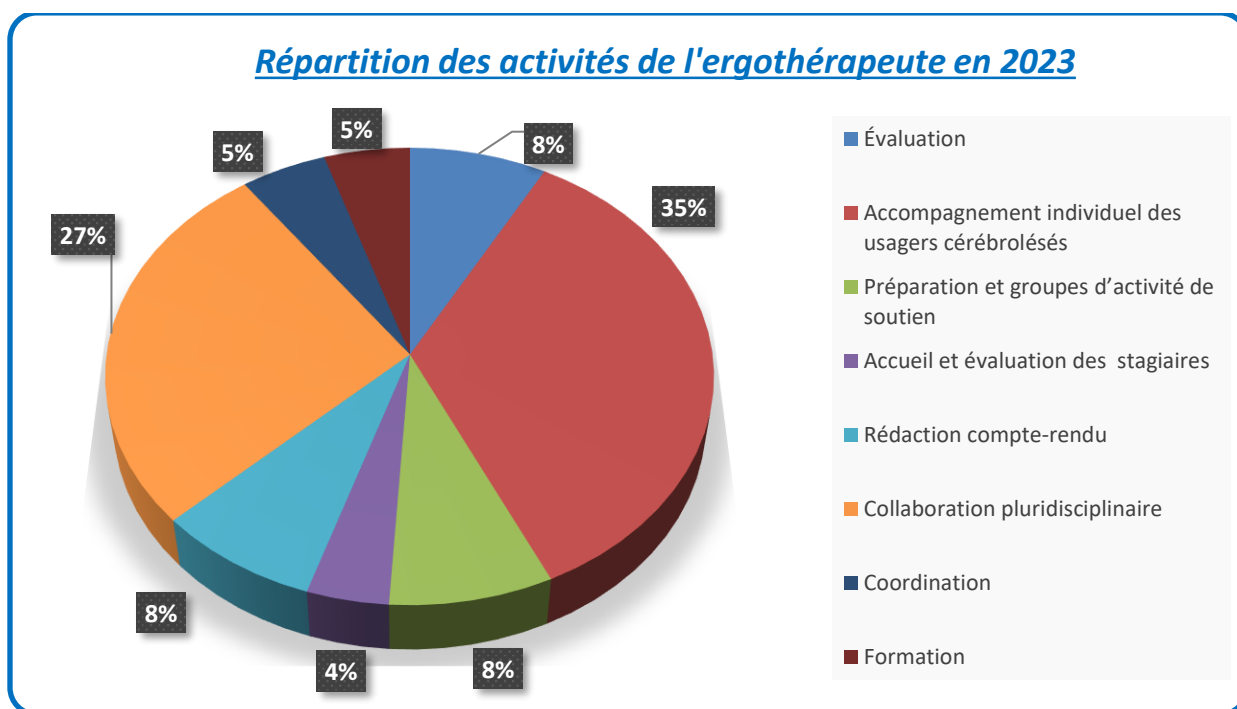
Ergothérapeute

L'ESAT de l'APSAH a quinze places dédiées spécifiquement aux personnes cérébro-lésées. A cela, s'ajoutent cinq usagers accueillis sur une place non fléchée traumatisme crânien mais présentant une cérébro-lésion. A ce titre, ils bénéficient également d'un suivi régulier auprès de l'ergothérapeute de la structure.

L'année 2023 a été marquée par deux accompagnements ergothérapeutiques différents. Jusqu'au mois de mars 2023, l'accompagnement a été réalisé par l'ergothérapeute en poste depuis de nombreuses années et qui a souhaité faire valoir ses droits à la retraite. A partir du mois d'Avril 2023, l'accompagnement s'est poursuivi par l'ergothérapeute recruté par l'APSAH dans le cadre du remplaçant. Il n'y a donc plus de mise à disposition de professionnel par le GCSMS Santé Mentale, comme par le passé. Ce nouveau recrutement a amené à repenser l'accompagnement des usagers. L'ensemble des activités ergothérapeutiques menées au cours de l'année 2023 se subdivise en plusieurs actions :

- L'évaluation ergothérapeutique,
- L'accompagnement individuel des usagers cérébro-lésés,
- La préparation et l'animation des groupes de soutien,
- L'accueil et l'évaluation des stagiaires,
- La rédaction de compte-rendu ou de suivi de l'utilisateur,
- La collaboration interdisciplinaire.

Ce graphique, illustre la répartition temporelle de l'accompagnement ergothérapeutique :



- **L'évaluation** est envisagée comme un processus d'ajustement continu. Plutôt que des bilans formels, l'évaluation est axée sur l'observation directe du travail effectué par les personnes cérébro-lésées et de leur environnement. L'objectif principal étant d'identifier leurs besoins particuliers et d'y répondre sous différentes formes (ajustements pratiques et stratégiques, encadrement...). Ces évaluations sont bien sûr croisées avec l'observation continue des moniteurs en charge des ateliers. **L'évaluation a représenté 45 heures contre 75 heures en 2022.**
- **L'accompagnement** des personnes cérébro-lésées a pour but de faciliter leur intégration sociale. Dans le **domaine professionnel**, la collaboration avec les travailleurs cérébro-lésés est axée sur leurs recherches de stages en milieu ordinaire ou milieu protégé, en évaluant leurs compétences professionnelles et en adaptant les missions pour les aligner sur leurs capacités. Lors de mises à disposition d'usagers en milieu ordinaire, l'ergothérapeute veille à la mise en place d'aménagements raisonnables au travail pour garantir un environnement propice à la réussite professionnelle.

L'accompagnement individuel ergothérapeutique au sein de l'ESAT, peut être également en lien avec des **problèmes de santé de l'utilisateur**. Cet accompagnement se fait alors en collaboration avec les autres professionnels de santé concernés, pour assurer une prise en charge globale.

Dans ce domaine, la coordination avec les médecins et psychologue référents du Centre Expert et de Réhabilitation des Cérébro-Lésés (CERCL) est importante. Le travail pluridisciplinaire avec des soignants issus du secteur privé ou public est également présent, mais de façon plus ponctuelle.

Dans le **domaine des activités de la vie quotidienne** de l'utilisateur, les plans d'intervention sont personnalisés suivant le besoin des personnes cérébro-lésées. L'objectif est toujours d'optimiser la participation active de l'utilisateur. **L'accompagnement individuel des usagers cérébro-lésés a mobilisé : 210 heures en 2023 contre 257 heures en 2022.**

- **Les groupes de soutiens en lien avec le sport adapté** s'inscrivent dans une démarche holistique visant à répondre de manière ciblée et adaptée aux besoins exprimés explicitement par les participants. Cet accompagnement collectif a pour but direct de promouvoir l'épanouissement personnel et social de l'utilisateur au sein de l'ESAT. Ces groupes sont divisés en deux catégories distinctes : les activités spécifiques aux personnes cérébro-lésées et les activités s'adressant à tous les usagers de l'ESAT.

Les activités de **sport adapté** proposées en 2023 ont permis d'encourager l'intégration entre les usagers, tout en favorisant l'activité physique et cognitive de l'individu. Les activités, prévues pour être à la fois ludiques et stimulantes contribuent à la socialisation des usagers et favorise l'épanouissement de l'individu.

- **Les groupes de soutiens en lien avec le langage** : dans le cadre de son accompagnement ouvert à tous les usagers de l'ESAT, l'ergothérapeute a également proposé un **groupe de soutien en anglais**. Cette activité offre une approche personnalisée pour renforcer les compétences linguistiques des usagers et ainsi contribuer à l'inclusion sociale des participants.
- **L'activité improvisation/théâtre** a été mise en place uniquement pour les personnes cérébro-lésées de l'ESAT. Elle permet de travailler sur les compétences sociales et émotionnelles de l'individu. À travers des jeux de rôle, des exercices de communication non-verbale et des discussions sur l'expression des émotions, les participants ont l'occasion d'échanger sur leurs expériences quotidiennes. L'objectif de ces séances est de renforcer la prise de place dans un groupe, de travailler sur la gestion de conflit et la compréhension des émotions pour faire face au stress.
- **L'activité groupe de parole** offre un espace où chaque participant cérébro-lésé peut s'exprimer librement dans un cadre confidentiel. Cette activité favorise les échanges directs entre les membres du groupe sur des sujets pertinents à leurs expériences. **Les activités collectives ont mobilisé 50 heures (104 heures en 2022).**
- **L'accueil et l'évaluation des stagiaires** : le rôle de l'ergothérapeute consiste à accueillir et à évaluer les stagiaires en transition vers le milieu protégé au sein des ESAT. En partenariat avec la structure UEROS, l'ergothérapeute prépare l'entrée en stage des personnes cérébro-lésées qui aspirent à réintégrer le monde professionnel. L'ergothérapeute joue alors la fonction de référent, en facilitant l'orientation, en assurant la médiation avec l'équipe encadrante et en fournissant des conseils adaptés à l'individu. **L'accueil et l'évaluation des stagiaires représentent 25 heures (47 heures en 2022).**
- **La rédaction de compte-rendu** représente une part significative du temps de travail de l'ergothérapeute. Ces rapports s'intègrent au dossier de l'utilisateur, constituant une compilation d'informations pour l'élaboration et le suivi du parcours de la personne cérébro-lésée. Le logiciel de traçabilité utilisé Océalia, permet d'assurer la gestion efficace des informations tout au long du processus de suivi et d'intervention. **La rédaction de compte-rendu représente 45 heures (83 heures en 2022).**

- **La collaboration pluridisciplinaire** revêt une importance cruciale pour assurer une prise en charge holistique et adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs cérébro-lésés. L'échange d'informations régulier avec les collaborateurs médico-sociaux permet de comprendre les aspects médicaux, émotionnels et cognitifs des travailleurs, facilitant ainsi une approche thérapeutique cohérente. La coordination avec les moniteurs d'atelier permet, quant à elle, d'adapter les activités professionnelles en fonction des capacités et des objectifs de chaque individu. Se faisant, les participants peuvent développer leurs compétences, renforcer leur autonomie, et progresser vers une intégration sociale et professionnelle. **La collaboration pluridisciplinaire (comprenant l'élaboration de projets individualisés) a mobilisé 157 heures (69 heures en 2022).**

B Accompagnement Professionnel des Usagers : les Ateliers

L'insertion professionnelle des usagers orientés vers l'ESAT repose sur **10 ateliers**, regroupés en **3 pôles** :

Pôle Production propre :

- ⇒ Menuiserie
- ⇒ Tapisserie d'ameublement
- ⇒ Chaiserie (paillage-cannage)

Pôle Sous-traitance :

- ⇒ Décalcomanie industrielle
- ⇒ Sous-traitance diverse
- ⇒ Appareillage électrique

Pôle Prestations de services :

- ⇒ Blanchisserie industrielle
- ⇒ Espaces verts
- ⇒ Hygiène des locaux
- ⇒ Nettoyage écologique de véhicules

*** La politique de rémunération des usagers accueillis au sein de l'ESAT**

Dès la conclusion du Contrat d'Accompagnement par le Travail, les travailleurs handicapés admis dans l'ESAT, perçoivent une rémunération garantie dont le montant est compris entre **55 %** et **110 %** du salaire minimum de croissance, pour une activité à temps plein.

L'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de la rémunération garantie.

La rémunération garantie se compose d'une part financée par l'établissement qui ne peut être inférieure à **5 %** du SMIC et d'une aide au poste qui ne peut être supérieure à **50,70 %** de ce même salaire.

Le montant de l'aide au poste s'élève à **50,70 %** du SMIC lorsque la part de la rémunération garantie financée par l'établissement est supérieure à **5 %** et inférieure ou égale à **20 %** du SMIC.

Lorsque la part de la rémunération garantie financée par l'établissement dépasse le seuil de **20 %** du SMIC, le pourcentage de **50,70 %** mentionné à l'alinéa précédent est réduit de **0,5 %** pour chaque hausse de **1 %** de la rémunération financée par l'établissement.

Pour mémoire, le **taux horaire du SMIC** a évolué à deux reprises au cours de l'année 2023 et s'élève à **11,52 €** au 31 décembre 2023 contre **11,07 €** en 2022.

- **Rémunération directe versée par l'ESAT**

- **Rémunération directe moyenne mensuelle**

La rémunération directe moyenne mensuelle brute d'un usager à temps plein au sein de l'ESAT de l'APSAH s'élève à **13,77 %** du SMIC soit **240,40 €** brut alors que la moyenne française se situe aux alentours de **10,34 %**.

Le taux de charges salariales applicables s'élève à **19,98 %** comme l'an passé.

La rémunération directe moyenne nette mensuelle pour une personne à temps plein s'élève donc à **192,37 €**.

Pour les personnes à mi-temps, cette somme est proratisée et s'élève donc à **96,18 €** net.

- **Répartition de la rémunération directe mensuelle**

Taux du smic perçu en rémunération directe	Nombre de personnes en 2023	Répartition en pourcentage en 2023	Répartition en pourcentage en 2022
] 5 % à 7 %]	0	0 %	0 %
] 7 % à 10 %]	60	47,62 %	44,35 %
] 10 % à 15 %]	23	18,25 %	18,55 %
] 15 % à 20 %]	18	14,29 %	14,52 %
] 20 % à 25 %]	11	8,73 %	9,68 %
] 25 % à 30 %]	14	11,11 %	12,90 %
TOTAL	126	100 %	100 %

- **43** usagers sur les **126 (34,13%)** accueillis au 31 décembre 2023 perçoivent une rémunération directe supérieure à **15 %** du SMIC alors que la moyenne nationale se situe, rappelons-le, aux alentours de **10 %**. Sur ces **34,13 %** d'usagers, **25** ont une rémunération supérieure à **20 %** soit **19,84 %**.

- **65,87 %** des usagers ont une rémunération comprise entre **7** et **15 %** du SMIC.

- Au niveau des écarts, la rémunération directe la plus faible est de **8 %** du SMIC soit **134,32 €** brut. La rémunération la plus élevée est de **27,02 %** soit **472,09 €** brut.

- **Rémunération garantie perçue par les usagers**

La rémunération directe moyenne mensuelle brute d'un usager à temps plein s'élève à **13,77 %** du SMIC soit **240,40 €** brut à laquelle se rajoute **50,70 %** d'aide au poste (**885,83 €** brut) soit une rémunération garantie moyenne mensuelle de **64,47 %** du SMIC soit **1126,23 €** brut.

Le taux de charges salariales applicables s'élève à **19,98 %**.

La rémunération garantie moyenne nette mensuelle pour une personne à temps plein s'élève donc à **901,21 €**.

Pour les personnes à mi-temps, cette somme est proratisée et s'élève donc à **450,60 €** net.

➤ Répartition de l'aide au poste mensuelle

Taux du smic perçu en aide au poste	Nombre de personnes en 2023	Répartition en pourcentage en 2023	Répartition en pourcentage en 2022
50,70 %	101	80,16 %	77,42 %
] 50,70 % et 49 %]	6	4,76 %	5,65 %
] 49 % et 48 %]	5	3,97 %	4,03 %
] 48 % et 47 %]	14	11,11 %	11,29 %
] 47 % et 46 %]	0	0 %	1,61 %
] 46 % et 45 %]	0	0 %	0 %
TOTAL	126	100 %	100 %

➤ **80,16 %** des usagers perçoivent une aide au poste de **50,70 %** du SMIC soit **885,83 €** brut.

➤ **19,84 %** des usagers perçoivent une aide au poste comprise entre **50,70 %** et **45 %** du SMIC.

✓ Synthèse financière sur la rémunération garantie versée au cours de l'année 2023

Le montant global annuel 2023 de la rémunération directe brute versé par l'établissement aux usagers s'élève à **323 930,40 €** contre **317 423,90 €** en 2022. Le montant global annuel de la rémunération directe a augmenté de **2,05 %** par rapport à l'an passé.

Le montant annuel des charges patronales sur la rémunération directe s'élève à **126 689,18 €**, ce qui représente un taux de charges de **39,11 %**.

Le montant de l'aide au poste brute versé par l'Etat s'élève à **1 107 648,34 €**.

Les charges sur cette aide au poste, prises en charge par l'Etat, représentent **405 731,59 €** soit un taux de charges de **36,63 %**.

• **Maintien de la rémunération garantie en cas d'absence pour maladie**

Comme le prévoit l'article R. 243-7 du Code de l'Action Sociale et des Familles, la rémunération garantie est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie.

Le nombre d'arrêts maladie pour l'année 2023 représente au total **2 726** jours d'absence contre **2 337** l'an passé. Le nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail ou de trajet est de **84** jours contre **381** jours l'an passé.

Au total, nous constatons **2 889** journées d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet, paternité et maternité ayant pu générer un maintien de rémunération, contre **2 753** journées en 2022.

En 2023, le maintien de la rémunération directe versée par l'ESAT aux usagers en arrêt maladie ou accident du travail ou maternité a représenté **20 216,72 €** (**14 532,90 €** auxquels se rajoute le taux de charges patronales de **39,11 %** soit **5 683,82 €**) contre **13 943,75 €** en 2022. Le coût du maintien de la rémunération, pour lequel nous sommes notre propre assureur a très largement augmenté cette année (**+ 44,99 %**, soit **+ 6 272,97 €**).

- **Versement d'une prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation**

Comme le prévoit l'article R. 243-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'établissement peut décider, en application du 3° du II de l'article R. 314-51, d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Le montant de la prime versée à ce titre à chaque travailleur est limité à un plafond égal à **10 %** du montant total annuel de la part de rémunération directe financée par l'établissement, perçue au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté. Cette prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation, portée sur le bulletin de paie correspondant au mois de son versement, est assujettie au versement des cotisations salariales mentionnées à l'article R. 243-9. La part de cotisations incombant à l'établissement ne donne pas lieu à compensation de l'Etat.

Pour l'année 2023, le résultat d'exploitation de la gestion commerciale s'élève à **+ 96 426,57 €** auquel s'ajoute la reprise de résultat 2022 pour un montant de **22 638,00 €** soit un résultat net d'exploitation positif à affecter de **119 064,57 €**.

Nous avons prévu de verser aux usagers une prime d'intéressement 2023 arrêtée à **6 %**. Cette prime calculée sur la rémunération directe versée par l'établissement pour l'année 2023 s'élève à **16 573,02 €** à laquelle s'applique le taux de charges patronales, à savoir **39,08 %**, soit un total à affecter de **23 064,57 €** sur l'excédent d'exploitation.

La prime d'intéressement moyenne versée s'élèvera à **132,58 €** brut soit **106,09 €** net (taux de charges salariales pour 2024 : 19,98 %).

Le versement de cette prime aura lieu en **juin 2024**.

Le versement de cette prime n'a pas d'impact sur le montant de l'allocation adulte handicapé que les usagers perçoivent en complément de la rémunération garantie.

A noter que les usagers hébergés au sein de l'Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), anciennement dénommé Foyer d'Hébergement, reversent cette prime au département dans le cadre de leur participation aux frais d'hébergement au titre de l'Aide Sociale.

- * **La politique de formation des usagers accueillis au sein de l'ESAT**

L'établissement cotise à l'OPCO Santé à hauteur de **4,8 %** de la rémunération directe, l'Etat s'engage à reverser une participation de **3,2 %**

A noter qu'à la contribution habituelle, est venue se rajouter une contribution pour le **Compte Personnel de Formation (CPF)**.

Le décret n°2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et modalités d'alimentation du compte personnel de formation est venu préciser l'alimentation du Compte Personnel de Formation (CPF) d'un travailleur accueilli dans un ESAT, applicable au 1^{er} janvier 2019.

Ce décret précise que le CPF de la personne accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail est alimenté à hauteur de **800 euros** par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans l'établissement ou le service, dans la limite d'un plafond de **8 000 euros**.

Le calcul des droits est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

Concernant la mobilisation de ce dernier, celle-ci peut être faite par son titulaire ou son représentant légal. Il est nécessaire que l'usager ait l'accord préalable de l'ESAT sur le contenu et le calendrier de la formation, sachant que celle-ci doit être éligible au CPF. A noter enfin que les formations pour les travailleurs d'ESAT éligibles au CPF sont les mêmes que celles des salariés du milieu ordinaire (Article L.6323-6 du code du travail) et qu'il y a maintien de la rémunération garantie et de la protection sociale de l'usager sur la durée de la formation. La CESF de l'Etablissement peut accompagner les usagers qui le

souhaitent dans la démarche d'ouverture de leur compte.

- **Formations mises en œuvre en 2023**

Nous avons veillé, comme en 2022, à proposer aux usagers de l'ESAT, un grand nombre de formations pour l'année 2023. Nous avons versé une cotisation auprès de l'OPCO qui s'est élevée à **17 304,17 €**, sachant qu'après contribution de l'Etat, la charge réelle pour l'Etablissement a été de **5 830,75 €**.

Pour l'année 2023, le calcul de notre cotisation a été le suivant :

Rémunération directe prévisionnelle financée par l'Etablissement	323 930,40 €
Aide au poste	1 107 648,34 €
Versement prévisionnel global à l'OPCO	17 304,17 €
Contribution prévisionnelle donnant lieu à compensation par l'Etat	11 473,42 €
CONTRIBUTION PREVISIONNELLE RESTANT A LA CHARGE DE L'ETABLISSEMENT	5 830,75 €

La dépense pour la formation des usagers pour l'année 2023 s'élève à **14 123,60 €** contre **21 972,32 €** en 2022 et se répartit de la façon suivante :

Intitulé des formations	Financement par le Budget Formation Adhérent		Financement Par le budget établissement	Financement global au 31/12/2023
	Actions TH ESAT	Actions prioritaires Nationales TH		
Apprentissage des savoirs fondamentaux	8 120,00 €			8 120,00 €
Gestes qui sauvent			498,16 €	498,16 €
Gérer son budget			655,44 €	655,44 €
Code de la route		3 290,00 €		3 290,00 €
Reconnaissance des Acquis de l'Expérience			800,00€	800,00 €
Technique détachage textiles		760,00 €		760,00 €
FINANCEMENTS 2023	8 120,00 €	4 050,00 €	1 953,60€	14 123,60 €

Au total, **59** usagers de l'ESAT ont reçu une formation au cours de l'année 2023 contre **84** en 2022.

ATELIER	Intitulé de la formation	Nombre de participants	Organisme et lieu de formation
Toutes sections	Apprentissage des savoirs de base	20	Compagnons du Tour de France
Toutes sections	Gestes qui sauvent	7	ESRP APSAH
Toutes sections	Gérer son budget	6	ESRP APSAH
Toutes sections	Code de la route	8	ECF
Toutes sections	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience	4	Rectorat
Blanchisserie	Techniques détachage textiles	14	GRETA

Six actions de formation ont été réalisées au cours de l'année 2023 concernant **59** usagers de l'ESAT (**46,8** % de l'effectif formé contre **67,7** % en 2022).

× Le dispositif « Différent et Compétent »

Afin de poursuivre le développement des compétences des usagers accueillis au sein de l'ESAT, l'APSAH a adhéré au dispositif « Différent et Compétent en Limousin » en 2014.

« Différent et Compétent Réseau » œuvre à reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs et salariés handicapés accueillis dans les structures spécialisées et notamment les ESAT. Il considère la compétence comme la valeur singulière de chacun à contribuer au système auquel il participe. Cette reconnaissance permet de renforcer une situation de réussite et de se projeter positivement vers l'avenir.

Différent & Compétent Réseau est une association loi 1901, qui fédère et anime 15 groupements régionaux (associations, GCSMS, partenariats conventionnels, ...) pour :

- développer la reconnaissance de compétences des personnes souffrant d'handicaps travaillant en Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA), IME
- et rendre les organisations du travail et les environnements plus apprenants grâce à la remise en question des organisations de production pour les rendre sources d'apprentissages.

Les partis pris de ce dispositif sont :

- valoriser l'identité professionnelle des personnes et des structures, **professionnalisation**
- être reconnu comme un être qui apprend, **éducabilité**
- la reconnaissance de compétences : un vecteur de construction identitaire, **sentiment d'exister**
- construire des environnements facilitateurs d'apprentissage et d'autonomie, **l'organisation apprenante**
- des modalités de reconnaissance et des référentiels à la mesure de la personne, **accessibilité**

L'APSAH s'est engagée très tôt dans ce dispositif, le Président Maurice BORDE ayant signé le 2 juin 2014 la charte fondatrice « Différent et compétent en Limousin ».

Aujourd'hui 9 moniteurs (65 %) sont formés et peuvent encadrer les usagers engagés dans la démarche et les préparer à l'obtention de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE).

En 2023, **un moniteur** a validé la formation d'accompagnateur à la Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience et accompagné **deux usagers** dans le cadre de sa formation.

Ils accompagnent les usagers sur **7** domaines de compétences différents :

- ✓ Hygiène des locaux : agent de propreté et d'hygiène
- ✓ Espaces-verts : ouvrier des travaux paysagers
- ✓ Blanchisserie : agent d'entretien des articles textiles
- ✓ Fabrication industrielle et sous-traitance : agent de conduite des systèmes industriels CSI
- ✓ Tapisserie : ouvrier en couture
- ✓ Appareillage électrique : agent d'entreposage et de messagerie
- ✓ Menuiserie : menuisier fabricant

4 usagers ont reçu leur attestation RAE lors de la Cérémonie de remise qui s'est tenue au mois de mai 2023. Au total, **55** usagers se sont inscrits dans la démarche depuis l'entrée de l'ESAT dans le dispositif.



× L'insertion en milieu ordinaire des usagers de l'ESAT

- L'opération DUODAY

Chaque année, à l'occasion de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, a lieu l'opération DUODAY. Celle-ci a pour objectif de permettre à une personne en situation de handicap de former un duo avec un professionnel pour découvrir son métier, participer à ses tâches quotidiennes et de se familiariser avec le travail en milieu ordinaire.

En 2023, le Duoday s'est déroulé le jeudi 23 novembre. Dans la continuité des précédentes éditions, l'ESAT de l'APSAH a de nouveau participé à cette démarche afin d'accompagner les travailleurs ayant le souhait de découvrir le milieu ordinaire, dans le cadre de leur projet professionnel.

Au total **3 duos** ont pu être réalisés dans divers domaines tels que la restauration, la grande distribution et la production.

- Le détachement en milieu ordinaire : la mise à disposition individuelle

Depuis le 1er janvier 2007, pour leur permettre de rejoindre le milieu ordinaire, les travailleurs handicapés peuvent être mis à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'ESAT auquel ils demeurent rattachés. Le but étant de favoriser l'épanouissement personnel et l'intégration sociale des travailleurs handicapés (Art. D.344-16 à D.344-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles). Pour mettre en place cette mise à disposition, un contrat écrit doit être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale pour le compte de laquelle est exercée l'activité.

En 2023, cinq travailleurs étaient en mise à disposition :

- un travailleur a débuté sa mise à disposition en octobre 2018,
- deux travailleurs ont débuté leur mise à disposition en avril 2021,
- deux travailleurs ont débuté leur mise à disposition en 2023 (l'un en mai et l'autre en juillet).

- La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Institué par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel est un dispositif de sécurisation des parcours professionnels qui permet à toute personne d'être accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle. La PMSMP permet :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité,
- de confirmer un projet professionnel,
- d'initier une démarche de recrutement.

A la demande de l'utilisateur et en accord avec son projet individualisé, tout usager peut demander à réaliser un stage en milieu ordinaire au travers d'une période de mise en situation en milieu professionnel. Elle permet à l'utilisateur une première immersion professionnelle et ainsi se confronter aux situations réelles de travail du milieu ordinaire et de déterminer si son projet professionnel est à poursuivre ou non.

Pour mettre en place une PMSMP, une convention normalisée doit être conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil et le prescripteur.

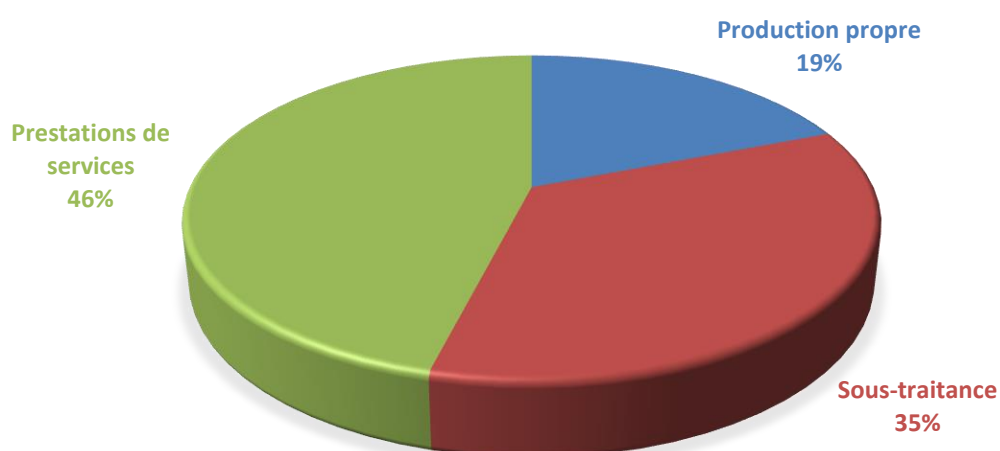
En 2023, quatre usagers ont pu bénéficier d'une PMSMP s'inscrivant dans leur souhait de découvrir un métier :

- une personne a réalisé deux semaines dans un magasin de grande distribution,
- une personne a effectué deux semaines dans une entreprise de peinture,
- une personne a passé une semaine au service espaces verts de la ville de Limoges,
- une personne a réalisé une semaine dans un salon de toilettage canin.

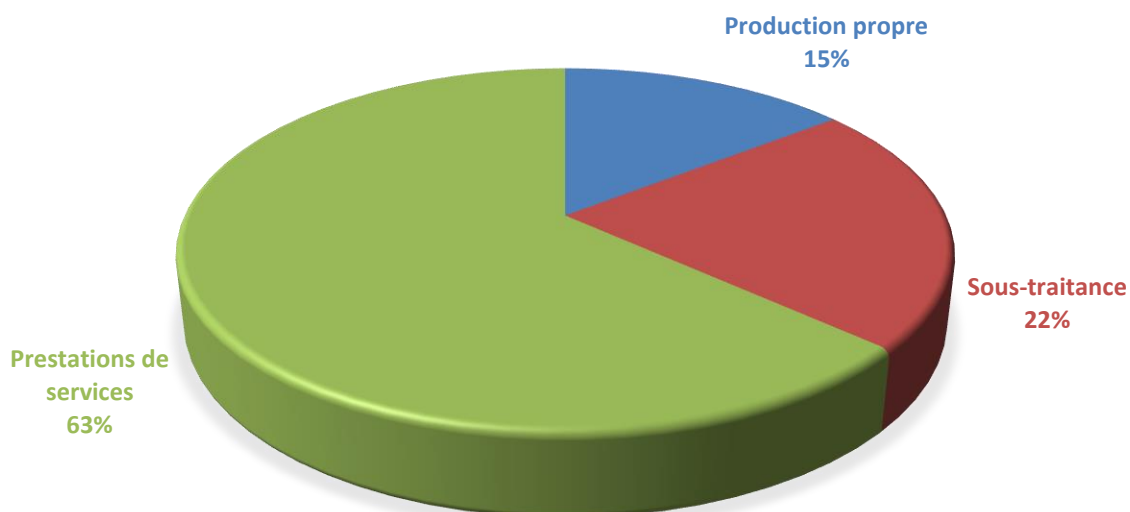
× Répartition des Usagers dans les Activités et le Chiffre d'Affaires 2023

Activités	Répartition des Usagers dans les Ateliers		Répartition du Chiffre d'Affaires		Variation du Chiffre d'Affaires 2022/2023	
	Nombre	%	Montant	%	Montant	%
<i>Production propre</i>	24	19,05	162 486,41	14,77	- 16 295,11	- 9,11
<i>Sous-traitance</i>	44	34,92	242 141,41	22,01	+ 30 728,33	+ 14,53
<i>Prestations de services</i>	58	46,03	695 463,60	63,22	+ 49 674,20	+ 7,69
Total	126	100 %	1 100 091,42 €	100 %	+ 54 490,82 €	+ 6,19 %

REPARTITION DES USAGERS PAR TYPE D'ACTIVITÉ



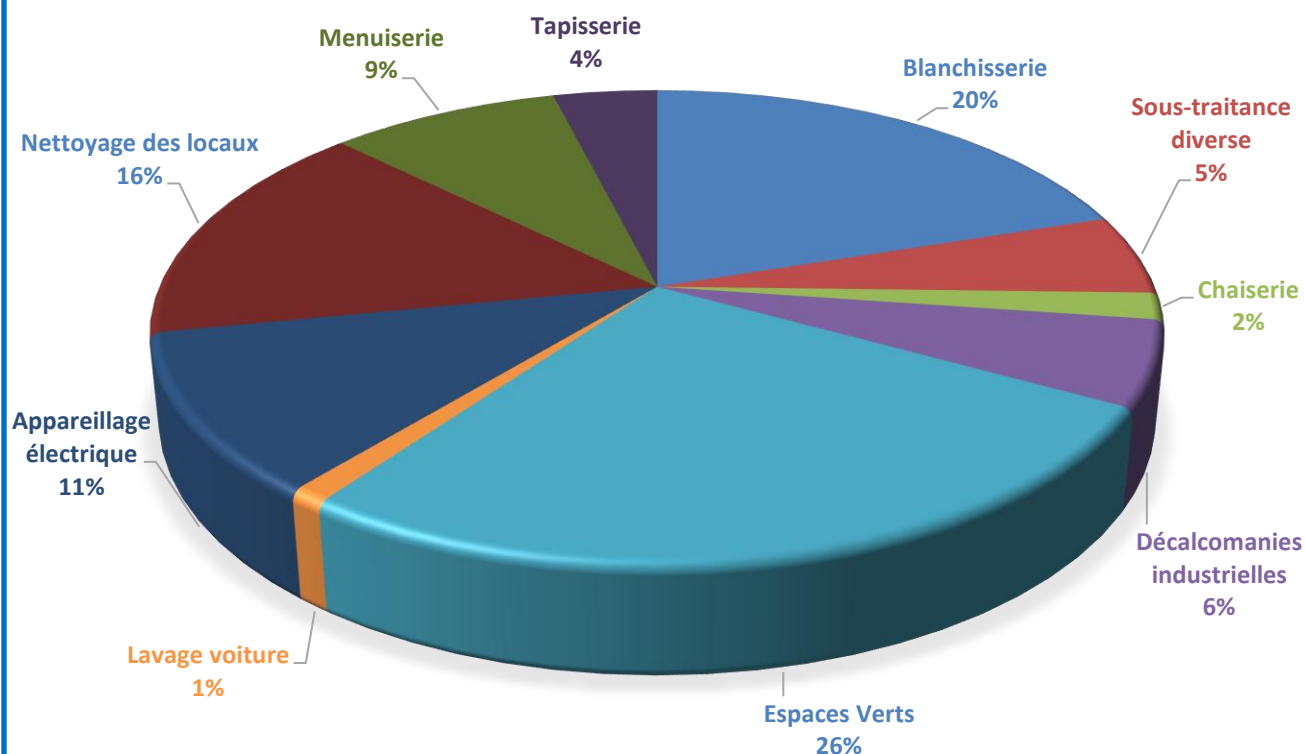
REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES



× **Répartition et variation du Chiffre d'Affaires par Atelier**

Ateliers	2023		2022		Ecart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Blanchisserie	217 642,42	19,78	191 250,21	18,46	26 392,21	13,80
Sous-traitance diverse	59 433,65	5,40	59 510,58	5,74	-76,93	-0,13
Chaiserie	19 891,00	1,81	23 564,08	2,27	-3 673,08	-15,59
Décalcomanies industrielles	63 524,89	5,77	44 850,75	4,33	18 674,14	41,64
Espaces Verts	293 355,56	26,67	291 260,75	28,11	2 094,81	0,72
Lavage véhicule	11 087,00	1,01	11 432,80	1,10	-345,80	-3,02
Appareillage électrique	119 182,87	10,83	107 051,75	10,33	12 131,12	11,33
Nettoyage de locaux	173 378,62	15,76	151 845,64	14,66	21 532,98	14,18
Menuiserie	95 494,36	8,68	107 451,13	10,37	-11 956,77	-11,13
Tapiserie	47 101,05	4,28	47 766,31	4,61	- 665,26	-1,39
TOTAL	1 100 091,42 €	100,00 %	1 035 984,00 €	100,00 %	+ 64 107,42 €	+ 6,19 %

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2023



✘ Analyse du Chiffre d'Affaires 2023

✓ Le **chiffre d'affaires global** 2023 de **1 100 091,42 €** est en hausse de **6,19 %** par rapport à 2022 (**1 035 984 €**) après une augmentation de **7,8 %** en 2021. Ces hausses de chiffre d'affaires sont donc consécutives à des hausses tarifaires et des volumes d'activités supplémentaires :

- Hausses tarifaires pour tenir compte de l'augmentation du SMIC, des coûts de matières et de l'énergie ;

- Volumes d'activités supplémentaires liés à la première année de pleine activité sur le nouveau site restructuré du 82 avenue des Ruchoux, l'intégration dans les nouveaux locaux, après des opérations en tiroirs et le déménagement du 104 avenue des Ruchoux, ayant été finalisée pour tous les ateliers en septembre 2022.

✓ **L'activité de la Blanchisserie** est en hausse de près de **14 %** pour l'année 2023 après une hausse de 15% en 2022. Les conditions sanitaires se simplifient avec des procédures de nettoyage toujours conformes à la norme RABC (Risk Analysis Biocontamination Control). Des formations sur ce thème se sont déroulées en intra en 2023 pour les nouveaux usagers de cet atelier et pour le recyclage d'autres. La clientèle est identique aux années précédentes avec des demandes de particuliers en hausse. Une nouveauté en 2023, avec le nettoyage du linge pour les trois sessions de la section locale du Service National Universel. La Ville de LIMOGES qui n'a pas renouvelé en 2022 un marché pluriannuel arrivant à échéance, n'a pas relancé d'appel d'offres en 2023 sur de nouveaux périmètres et nous continuons donc certaines prestations de gré à gré.

✓ **L'activité des trois ateliers de sous-traitance** a connu une **hausse** globale sur l'année 2023 de **14 %** qui fait suite à une stabilité sur la période précédente. Des usagers provenant de tous les ateliers de sous-traitance effectuent régulièrement des activités extérieures dans les locaux de la Banque Postale pour des tris de documents, dont les chèques énergies, avant lectures optiques.

✿ Concernant **l'atelier « Décalcomanies industrielles »**, c'est une année de consolidation à 41 % de hausse. Cette augmentation est liée à une diversification des clients et des solutions apportées à leurs besoins mais aussi au fait que l'équipe de cet atelier est plus intervenue à la Banque Postale que les années précédentes. Dans la diversité des activités, le sertissage de cosses, les préparations et conditionnements de têtes de gondoles sont en hausse tout comme le conditionnement des plantes in vitro. Une cartonnerie a également fait appel à nos services pour du collage d'adhésif ou confection de kits.

✿ Au niveau de **l'atelier « Sous-traitance diverse »**, l'activité est **stable** à 100 € près par rapport à 2023, après une baisse en 2022 et des hausses en 2020 et 2021. L'activité se maintient donc à un niveau toujours supérieur à celui de 2019 avant COVID. La société LEGRAND externalise auprès de l'ESAT toujours des références de supports d'appareillages qui sont destinées aux constructions neuves ou à la rénovation. L'activité nettoyage de véhicules est connexe à cet atelier qui en assure le suivi clientèle et l'organisation.

✿ **L'atelier « Appareillage électrique »**, enregistre une hausse de **11 %** de chiffre d'affaires en 2023 après une hausse de 15 % en 2022. Les composants sont toujours préparés et assemblés à l'ESAT avant contrôle, conditionnement et expédition. La mise à disposition d'un usager depuis 2021, comme magasinier agent logistique chez Arquus, domaine qu'il avait validé en jury de Reconnaissance Acquis des Expériences (RAE) accompagné par le moniteur de l'atelier dans le cadre du « dispositif différent et compétent » s'est poursuivie. Deux nouveaux usagers de l'atelier ont également été mis à disposition en cours d'année 2023 chez Arquus. Ils sont sur des temps aménagés pour préparation de mallettes de kits de pièces et boulonneries, destinées aux différents postes de montages de l'usine.

✓ **L'activité des « Espaces-verts »** est stable avec une hausse de **0,72 %** en 2023 par rapport à 2022 et est donc à volume constant sur la période. 2023 est une année transitionnelle avec le recrutement de deux moniteurs sur les quatre équipes en activité. Un nouveau moniteur remplace un départ en retraite et l'autre personne recrutée, un moniteur démissionnaire ayant choisi de rejoindre sa région natale. Nous avons accueilli de jeunes usagers qui sont en phase d'intégration, de formation et de perfectionnement au sein des 4 équipes. La clientèle est toujours répartie entre contrats annuels, prestations ponctuelles avec des clients de type copropriétés, particuliers et entreprises qui reconduisent pour la plus grande part leurs demandes de prestations d'une année sur l'autre.

✓ En cumulatif, **la Tapisserie d'Ameublement et la Chaiserie** sont en baisse de **6%** comparé à 2022 après une hausse de 6,8 % l'année précédente. C'est surtout la chaiserie qui explique la diminution globale alors que la tapisserie est quasi-stable à -1.26 %. A l'inverse, sur la période précédente, c'est la chaiserie qui avait expliqué la hausse avec le recrutement de nouveaux usagers. C'est, malgré tout, la deuxième année consécutive de baisse pour la tapisserie, atelier qui avec la chaiserie, a déménagé du 104 vers le 82 avenue des Ruchoux à l'été 2022. En 2023, nous avons procédé à un CDD de remplacement de la monitrice en congés maternité.

✓ **L'atelier Menuiserie** enregistre une baisse de son activité de **11,1 %** en 2023 après une hausse de 9,6 % en 2022. Cette baisse est imputable à l'activité plus cyclique d'emballage industriel avec des besoins en diminution en 2023 et qui peuvent encore varier. Toujours les mêmes activités de tableaux publicitaires pour le service marketing LEGRAND, et de restauration de mobilier en lien avec la Chaiserie et la Tapisserie d'ameublement également en baisse. Depuis 2014, des mises à disposition se poursuivent chez ARQUUS, toujours pour des missions de reconditionnement de caisses en bois vides et d'approvisionnement de pièces sur les chaînes de montages. Compte tenu du développement des compétences et de la polyvalence d'un usager mis à disposition depuis 2018, un usager supplémentaire venant d'une équipe Espaces-Verts est mis à disposition depuis septembre 2021 sur les tâches de reconditionnement.

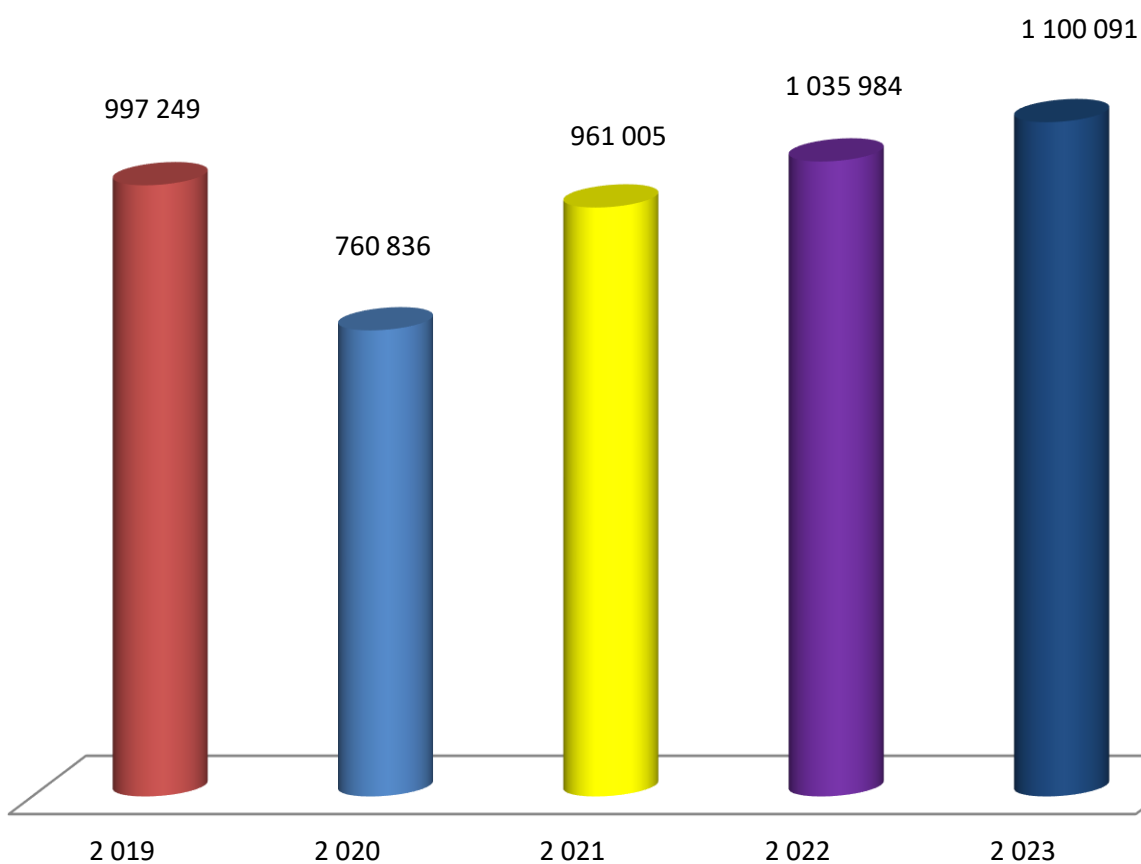
✓ **L'activité de Nettoyage de locaux** a réalisé **+ 14,18 %** d'activité en 2023 après une précédente hausse de 17 % en 2022. Cette progression est liée à la réaffectation de nouvelles zones dans le cadre du marché principal avec le CH Esquirol en 2023. Nous les accompagnons dans leurs mouvements de locaux et de services. Comme prévu, le marché a fait l'objet d'un appel d'offres en 2023 pour les années suivantes, dans le cadre du GHT (Groupement Hospitalier Territorial) Limousin. Notre proposition, en partenariat avec d'autres ESAT, a été retenue pour les prochaines années avec un périmètre globale similaire au précédent marché.

✓ **L'activité de Nettoyage écologique de véhicules** est stable en 2023 malgré la perte de la flotte d'un client important pour raison économique. Ce dernier refait appel à nos services en 2024 pour la totalité de leur flotte comme par le passé. En 2023, nous avons compensé cette perte de charge et poursuivons cette activité qui répond particulièrement aux besoins de gestionnaires de flottes de véhicules partagés. En 2024, deux nouvelles flottes de 8 véhicules en moyenne vont faire appel à nos services sur un rythme de trois lavages par an. L'activité étant sans eau et sans effluent, nous n'avons pas été impacté par les restrictions d'usage de l'eau, décidées par arrêté préfectoral au printemps et à l'été 2023.

Tableau récapitulatif des Chiffres d'Affaires sur les 5 dernières années

ATELIERS	2019	2020	2021	2022	2023
Blanchisserie	175 470	159 624	166 388	191 250	217 642
Sous-traitance diverse	54 505	68 326	76 288	59 511	59 434
Chaiserie	19 974	19 416	17 718	23 564	19 891
Décalcomanies industrielles	72 570	32 500	39 767	44 850	63 525
Espaces verts	316 977	210 603	282 803	291 261	293 356
Appareillage électrique	77 924	61 631	93 021	107 052	119 183
Menuiserie	90 122	71 157	97 716	107 451	95 494
Tapisserie d'ameublement	81 129	42 792	49 024	47 766	47 101
Nettoyage des locaux	100 166	92 331	128 915	151 846	173 379
Nettoyage des véhicules	8 412	2 458	9 365	11 433	11 087
CHIFFRE D'AFFAIRES	997 249	760 836	961 005	1 035 984	1 100 091

Chiffres d'affaires des cinq dernières années



2-2 Le Projet d'Établissement et les droits des usagers

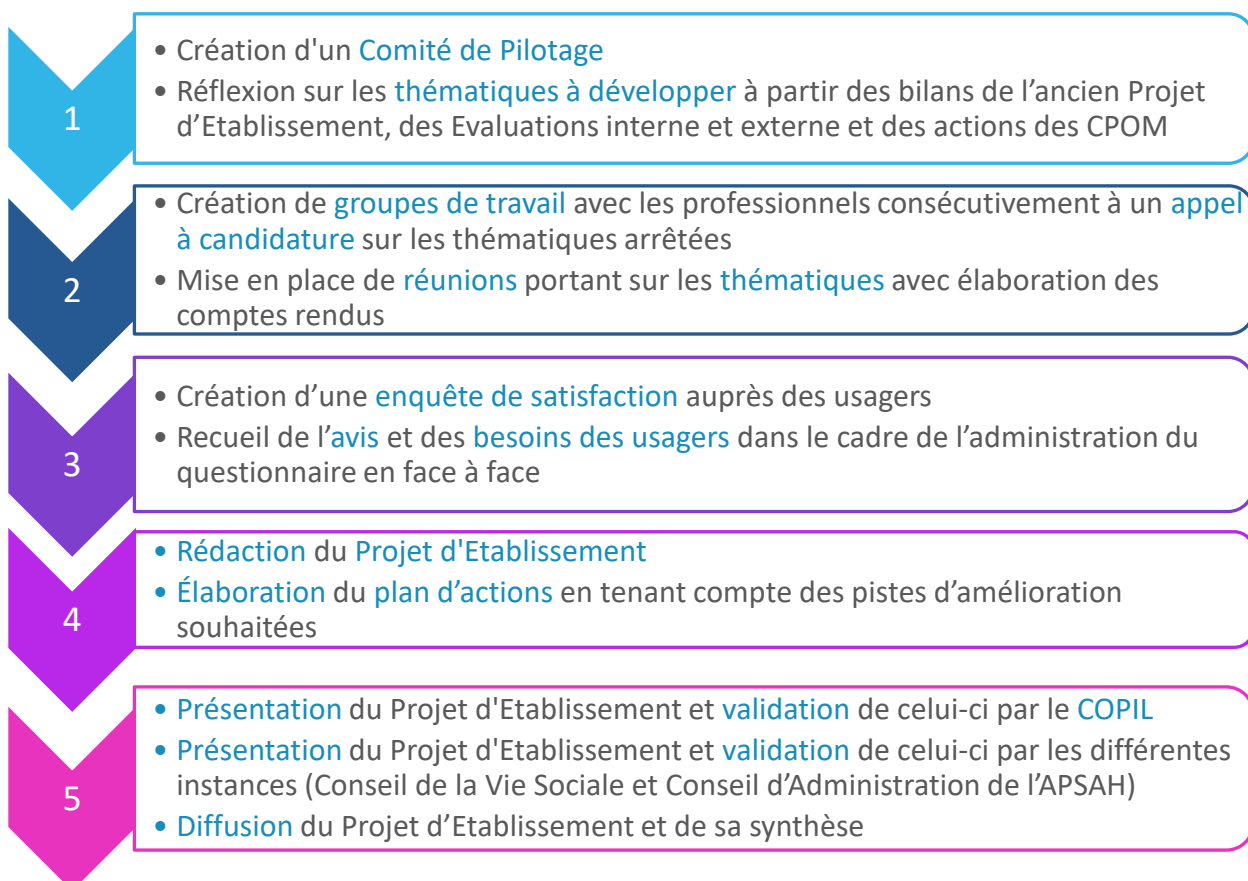
A Le Projet d'Établissement

Comme le prévoit l'article L. 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'ESAT a élaboré, au cours de l'année 2019, un nouveau projet d'établissement pour 5 ans, **2019-2023**, qui définit ses objectifs notamment en matière de prise en charge, de coopération, de coordination et d'évaluation des activités et de la qualité de ses prestations. A cet effet, un comité de pilotage s'est constitué et le lancement de la démarche s'est fait sur le 2^{ème} semestre 2018.

Ce projet a pour objectifs principaux :

- De répondre aux dispositions de l'article L 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles, en respectant les recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par l'ANESM,
- De développer une démarche stratégique et participative au sein de l'institution,
- D'améliorer la prise en charge des travailleurs handicapés accueillis dans la structure,
- De fédérer les équipes et de faciliter leur exercice professionnel,
- D'attester de la qualité des prestations dispensées par l'ESAT.

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



Il a fait l'objet d'une validation par le Comité de Pilotage Qualité de l'ESAT, le Conseil de la Vie Sociale, le Conseil d'Administration de l'APSAH et par les instances représentatives au cours du 1^{er} trimestre 2019.

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

Les objectifs d'évolution, de progression et de développement que s'est fixé l'Etablissement dans le cadre de son Projet d'Etablissement, sont retranscrits sous forme de fiches actions rappelant le thème de l'action, le diagnostic, les objectifs de l'action et les moyens mis en œuvre.

L'ensemble de ces fiches actions constitue le Plan d'Actions que l'ESAT mettra en œuvre au cours des années 2019-2023 conformément à son Projet d'Etablissement.

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

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

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
GARANTIR LES DROITS INDIVIDUELS ET LA PARTICIPATION DES USAGERS							
FICHE ACTION N°1 : Poursuivre la réalisation des projets individualisés des usagers de l'ESAT, PRIORITE I / 2019		✓					L'ensemble des documents nécessaires à la réalisation des projets individualisés a été réactualisé au 1 ^{er} trimestre 2019. Un planning est mis en place pour que tous les usagers de l'établissement soient évalués et que leurs projets individualisés soient réalisés et revus. Pour les usagers ayant un suivi complémentaire sur un autre établissement du Pôle, nous coordonnons les projets individualisés.
FICHE ACTION N°2 : Créer un document répertoriant le parcours formation et les compétences professionnelles pour chaque usager, PRIORITE I / 1 ^{er} semestre 2020					✓		Sera vu dans le cadre du décret portant sur le plan de transformation des ESAT.
FICHE ACTION N°3 : Appliquer la réforme de la formation professionnelle aux travailleurs handicapés de l'ESAT, PRIORITE I / 2019		✓					Les travailleurs handicapés d'ESAT bénéficient d'un Compte Personnel de Formation (principe posé par la loi du 5 mars 2014 mais mise en œuvre grâce à la loi « Travail » du 8 août 2016). Le décret n°2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et modalités d'alimentation du compte personnel de formation est venu préciser l'alimentation du CPF d'un travailleur accueilli dans un ESAT, applicable depuis le 1 ^{er} janvier 2019.
FICHE ACTION N°4 : Définir un document recensant les besoins en formation des ateliers, PRIORITE I / 2019		✓					Un document qualité fiche de recensement des besoins en formation a été rédigé et intégré à la démarche qualité.
FICHE ACTION N°5 : Organiser de nouvelles élections du CVS en 2019 et en 2022, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2019 et PRIORITE III / 1 ^{er} trimestre 2022		✓					Les dernières élections du CVS ont eu lieu en mars 2022. L'ensemble des membres élus a pu être formé à leur rôle et missions.

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
FICHE ACTION N°6 : Communiquer sur la sortie de l'utilisateur en milieu ordinaire, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2019			✓				Des supports d'information ont été rédigés mais ceux-ci doivent être retravaillés en équipe afin de tenir compte de la législation en vigueur et du niveau de compréhension des usagers. Des documents FALC pourront être déclinés pour une meilleure compréhension.
FICHE ACTION N°7 : Continuer l'inscription dans la démarche « Différent et Compétent » (RAE), PRIORITE II / Deux fois par an		✓					Au cours de l'année 2023, quatre usagers sont entrés dans la démarche et ont validé leurs dossiers. Un moniteur s'est formé à la démarche. Le Directeur Technique de l'ESAT fait partie des jury RAE tant pour les dossiers portés par le rectorat que pour ceux portés par le ministère de l'agriculture.
FICHE ACTION N°8 : Mettre en œuvre la dématérialisation du dossier unique de l'utilisateur, PRIORITE I / 1 ^{er} semestre 2019		✓					Le logiciel métier (Océalia) a été mis en place sur l'ensemble des établissements du Pôle Travail Adapté au 2 ^{ème} semestre 2019. Celui-ci permet une meilleure traçabilité, coordination et gestion du dossier de l'utilisateur accompagné par les différents établissements dans le cadre d'une prise en charge globale. Il permet également une meilleure sécurité et le respect du RGPD. Nous avons travaillé en 2023 sur l'interopérabilité de ce logiciel dans le cadre du virage numérique avec le programme ESMS numérique.
FICHE ACTION N°9 : Diversifier les activités de soutien, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020					✓		Dans le cadre de la réalisation du nouveau projet d'établissement, un groupe de travail sur le thème des activités de soutien a été mis en place. Suite à la réalisation des projets individualisés des usagers et de l'enquête de satisfaction, plusieurs nouvelles activités ont été définies. Leur mise en place effective nécessite un travail en sous-groupes pour définir les objectifs et les modalités de chacune de ces activités. En raison du contexte sanitaire puis de l'arrivée de nouveaux professionnels, l'action n'a pas pu être réalisée. Celle-ci est reportée au prochain Projet d'Etablissement.
AMELIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL DES USAGERS							
FICHE ACTION N°10 : Mettre en place des tuteurs usagers pour les nouveaux arrivants, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020					✓		L'action n'ayant pu être réalisée, celle-ci est reportée au prochain Projet d'Etablissement.
FICHE ACTION N°11 : Développer de nouvelles activités dans le cadre de la gestion commerciale, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2019			✓				Des groupes de travail ont eu lieu afin de réfléchir à des activités qui pourraient être développées. La réflexion reste à poursuivre.

Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
FICHE ACTION N°12 : Réaliser une nouvelle évaluation interne, PRIORITE I / 2 ^{ème} trimestre 2019					✓		L'autorisation de fonctionnement de l'ESAT ayant été renouvelée en 2017, la prochaine évaluation interne devait avoir lieu au cours de l'année 2022.
FICHE ACTION N°13 : Réaliser une nouvelle évaluation externe, PRIORITE II / 1 ^{er} semestre 2021					✓		<p>Mais, le décret n°2022-695 du 26 avril 2022 est venu modifier le décret n°2021-1476 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ainsi, une évaluation par un organisme accrédité doit avoir lieu tous les 5 ans avec la transmission et diffusion d'un rapport aux Autorités de Tarification et de Contrôle, à la HAS, aux instances en interne et au public.</p> <p>Par ailleurs, un nouveau dispositif d'évaluation a été construit par la Haute Autorité de Santé avec la mise en œuvre d'un référentiel commun à l'ensemble des ESMS. La procédure d'évaluation se décline en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des auto-évaluations non obligatoires pour améliorer la qualité au bénéfice des personnes accueillies ; - une évaluation tous les 5 ans par un organisme tiers indépendant de la structure. <p>avec la réalisation d'un rapport unique.</p> <p>L'ESAT doit communiquer son prochain rapport d'évaluation le 01/01/2027. L'évaluation par un organisme agréé devra donc avoir lieu courant 2026.</p>
FICHE ACTION N°14 : Mettre en place un comité éthique, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020					✓		Dans le cadre de la réflexion mise en place autour de la qualité de vie au travail au niveau associatif, un groupe de travail sur ce thème doit débuter courant 2024.
FICHE ACTION N°15 : Préparer l'intégration et l'appropriation des nouveaux bâtiments par les salariés et les usagers, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					<p>Le déménagement dans les nouveaux locaux de l'ESAT s'est fait courant juin-juillet 2022. L'ensemble des professionnels et des usagers a pu bénéficier d'une visite guidée.</p> <p>La mise en œuvre de la signalétique a été finalisée. L'appropriation des nouveaux bâtiments s'est bien passée et les locaux répondent aux besoins tant des ateliers que de l'équipe médico-sociale.</p>





Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
LA PREVENTION DES RISQUES							
FICHE ACTION N°16 : Poursuivre la démarche qualité mise en place, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					La démarche qualité (informatique et papier) est complétée au fur et à mesure de la réalisation de nouveaux documents.
FICHE ACTION N°17 : Renouveler l'agrément Certiphyto (Espaces-Verts), PRIORITE II / 2020						✓	L'ESAT s'est engagé dans la démarche Certiphyto en 2013. Au cours de l'année 2020, un audit a donc été réalisé par QUALISUD en vue du renouvellement de l'agrément de l'ESAT en 2022. Mais, au vu de la diminution du nombre de demandes clients, il a été décidé de ne pas renouveler l'agrément. Un courrier en date du 26/10/2022 de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt atteste de la décision de retrait de l'agrément.
FICHE ACTION N°18 : Mettre en œuvre une prévention contre l'usure professionnelle des usagers, PRIORITE I / 1 ^{er} semestre 2020					✓		L'action n'ayant pu être réalisée. Celle-ci est reportée.
FICHE ACTION N°19 : Solliciter le formateur PRAP de l'APSAH pour les salariés, PRIORITE I / 1 ^{er} trimestre 2019		✓					Un mail d'information a été diffusé aux salariés pour la mise en place d'une journée de formation PRAP. Les salariés ayant souhaité y participer ont bénéficié de celle-ci courant janvier 2019.
FLUIDIFIER LES PARCOURS EN ORGANISANT COOPERATIONS ET COORDINATIONS							
FICHE ACTION N°20 : Ouvrir l'Etablissement aux populations environnantes, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2021		✓					Dans le cadre de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, l'ESAT a organisé le 22 novembre 2023 une journée portes ouvertes. L'occasion pour les représentants des institutions, les partenaires, les familles des usagers et toutes personnes extérieures de visiter les nouveaux locaux et de découvrir les nombreuses activités proposées, tant professionnelles dans les différents ateliers que d'accompagnement dans les espaces dédiés à la mission médico-sociale de l'établissement.
FICHE ACTION N°21 : Définir et mettre en œuvre un plan de communication, PRIORITE I / 2 ^{ème} semestre 2019					✓		L'action n'ayant pu être réalisée. Celle-ci est reportée.

FICHE ACTION N°22 : Développer les coopérations, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020		✓					L'APSAH dispose d'une coopération avec le Centre Hospitalier Esquirol dans le cadre de la prise en charge des cérébro-lésés et fait partie du groupement de coopération « santé mentale et handicap ». Un partenariat avec l'ALEFPA et le CDTPi a permis de répondre à un appel à manifestation d'intérêt pour la création d'un SAMSAH TSA. Notre dossier a été retenu par les autorités de Tarification et de Contrôle. Nous venons en appui de ce SAMSAH dont l'autorisation est portée par l'ALEFPA notamment grâce la mise à disposition du plateau technique de l'ESAT.
Objectifs et Délai de réalisation	Niveau de réalisation						Commentaires et observations
	Non débuté	Atteint	Partiellement	Non atteint	Reporté	Abandonné	
MUTUALISER LES MOYENS ET LES COMPETENCES							
FICHE ACTION N°23 : Négocier un nouveau CPOM conjointement avec l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Départemental, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre 2020			✓				Dans le cadre de la signature du prochain CPOM, un bilan du précédent CPOM et un diagnostic de l'ESAT ont été réalisés et communiqués à l'autorité de tarification et de contrôle. Après échange avec les ATC, le prochain CPOM portera sur la période 2023-2027. Une prorogation du précédent CPOM a été mise en œuvre tant pour celui de l'ARS que pour celui du Conseil Départemental jusqu'au 31 décembre 2022. La signature de nouveau CPOM a eu lieu le 15 septembre 2023 avec un effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2023.
FICHE ACTION N°24 : Développer la politique de formation de l'établissement en direction des salariés, PRIORITE II / 2 ^{ème} semestre de chaque année		✓					Le plan de formation est élaboré au cours du 4 ^{ème} trimestre de chaque année.
FICHE ACTION N°25 : Réaliser un nouveau plan pluriannuel d'investissement (PPI), PRIORITE III / 2 ^{ème} semestre 2022			✓				Le plan pluriannuel d'investissement a été réalisé. Celui-ci a été validé par le Conseil d'Administration de l'APSAH au mois de mars 2023 et déposé après l'ARS qui l'a validé en juin 2023.
Synthèse sur les 25 actions du PE 2019-2023	0	12	4	0	8	1	

B Les projets individuels

Un projet individualisé est réalisé avec l'utilisateur par l'équipe pluridisciplinaire. Il est le support documentaire qui retrace l'individualisation de la prise en charge et l'accompagnement de la personne handicapée accueillie au sein de l'ESAT.

Ce projet tient compte :

-  des compétences de la personne (points forts et points faibles),
-  des souhaits et motivations de celle-ci,
-  des opportunités et soutiens dont elle peut disposer,
-  de l'environnement dans lequel elle évolue ou évoluera.

Afin de tenir compte des demandes de la MDPH et de la grille GEVA qui est utilisée par cette dernière pour l'évaluation des personnes handicapées, nous revoyons régulièrement le document de base servant à élaborer le projet individualisé.

Le projet individualisé recense, parmi les prestations que l'établissement est susceptible de dispenser, celles qui sont mises en œuvre pour répondre de manière adéquate aux besoins et attentes de la personne. Il est l'aboutissement d'une co-construction entre l'utilisateur et l'établissement. Il est élaboré au bout des 6 premiers mois de présence de la personne et concrétise la fin ou le renouvellement de la période d'essai.

A noter qu'au cours de la période d'essai, une première évaluation de l'utilisateur est réalisée grâce à l'imprimé spécifique d'évaluation, puis une deuxième à la fin de cette même période d'essai.

Il est ensuite réalisé théoriquement chaque année pour tous les usagers, mais peut être revu autant que de besoin.

Ces documents deviennent des avenants au Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail.

L'équipe pluridisciplinaire se réunit chaque semaine pour la réalisation des projets individuels. En amont, un travail est réalisé avec le Responsable Qualité, Développement et Participation des Usagers du Pôle Travail Adapté et le moniteur d'atelier. Le Responsable est également en charge de recueillir les souhaits de l'utilisateur et l'évolution de son projet professionnel. Après validation en équipe, le projet est présenté à l'utilisateur par son moniteur et le Responsable Qualité. Au total, 46 projets ont été réalisés au cours de l'année 2023 dont un en présence de la psychiatre.

C Règlement de fonctionnement, livret d'accueil, Conseil de la Vie Sociale et Contrat de séjour

Règlement de fonctionnement

Un **règlement de fonctionnement** a été établi par l'ESAT conformément au décret n°2003-1095 du 14 novembre 2003, codifié aux articles R. 311-33 à R. 311-37 du CASF.

Ce dernier a pour objet :

- les objectifs généraux et les missions de l'établissement,
- les droits des usagers,
- les règles relatives à l'organisation de l'établissement,
- les règles relatives à l'organisation du travail,
- la responsabilité, l'hygiène et la sécurité,
- la discipline.

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

Livret d'accueil

Un **livret d'accueil** est remis à la personne lors de son entrée dans l'établissement, ce dernier retrace les missions essentielles de l'établissement et les informations nécessaires à l'utilisateur pour une bonne connaissance de la structure.

Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Un **Conseil de la Vie Sociale** a été créé au sein de l'établissement en 2004. Il est composé d'utilisateurs, de membres du personnel, de membres du Conseil d'Administration. Ce Conseil de la Vie Sociale donne son

avis et peut faire des propositions sur toutes questions intéressant le fonctionnement de l'établissement. A sa création, le CVS est constitué de 6 titulaires et de 6 suppléants dont 10 usagers et 2 membres du personnel ainsi que de 2 représentants du Conseil d'Administration de l'APSAH.

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

- ✓ le 23 février,
- ✓ le 14 juin,
- ✓ le 25 octobre.

✿ **Contrat d'Accompagnement par le Travail**

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, un contrat de séjour dénommé « **contrat de soutien et d'aide par le travail** » est rédigé. Ce dernier est conforme au modèle de contrat établi par le décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail. La loi « Plein Emploi » fait évoluer symboliquement l'acronyme ESAT qui devient « **Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail** » au lieu de « **Aide par le Travail** » afin d'affirmer la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes. De fait, le contrat devient « **Contrat d'Accompagnement par le Travail** ».

Passé entre l'établissement et chaque travailleur handicapé au cours du premier mois d'accueil, il prend en compte l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement.

Un **avenant** à ce contrat, spécifique à l'établissement, vient compléter ce dispositif.

Il est signé entre l'Association Gestionnaire et l'Usager ou son représentant légal. Le Directeur du Pôle Travail Adapté a reçu délégation pour la signature de ce dernier.

2-3 La démarche qualité

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

- La gestion économique et administrative
- L'usager
- La gestion commerciale
- La maintenance
- La qualité

Un classeur qualité regroupant l'ensemble de la démarche qualité de l'Etablissement fait partie de notre base documentaire. C'est un **outil de travail et de communication**, propre à l'organisation et au fonctionnement de l'ESAT dans le cadre de **l'amélioration continue de la qualité** de l'Etablissement.

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

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

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

Au cours de l'année 2023, nous avons poursuivi la rédaction des procédures, protocoles et imprimés. Nous avons également poursuivi la dématérialisation du classeur qualité sur le réseau informatique de l'établissement afin que les salariés disposent de l'ensemble des documents nécessaires à leur fonction.

2-4 La restructuration des bâtiments de l'ESAT

La réception du chantier de restructuration de l'ESAT a eu lieu le 7 janvier 2022 avec de nombreuses réserves sur la quasi-totalité des lots et après 3 ans de travaux. Nous nous sommes attachés à finaliser la levée des réserves au cours de cette année 2023, à faire lever les réserves. La toiture végétalisée a été replantée au mois d'avril 2023.

- Le bâtiment aujourd'hui

- Le bâtiment vu de l'Avenue des Ruchoux



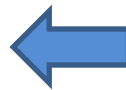
- Le bâtiment vu de l'angle Avenue des Ruchoux / Rue des Belges



- Entrée principale donnant sur l'Avenue des Ruchoux



- Bâtiment vu des cours intérieures

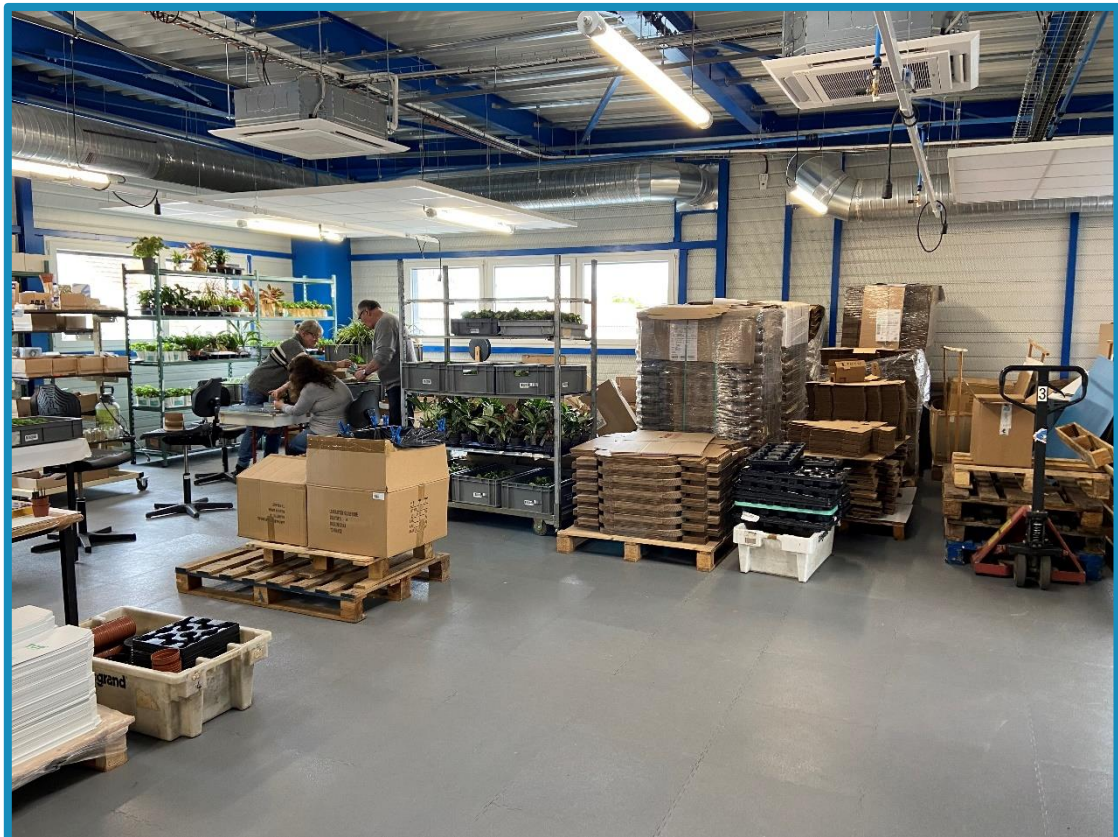


« Rue » reliant les deux cours
(cour technique et Patio)





- L'atelier Décalcomanies Industrielles en R+2



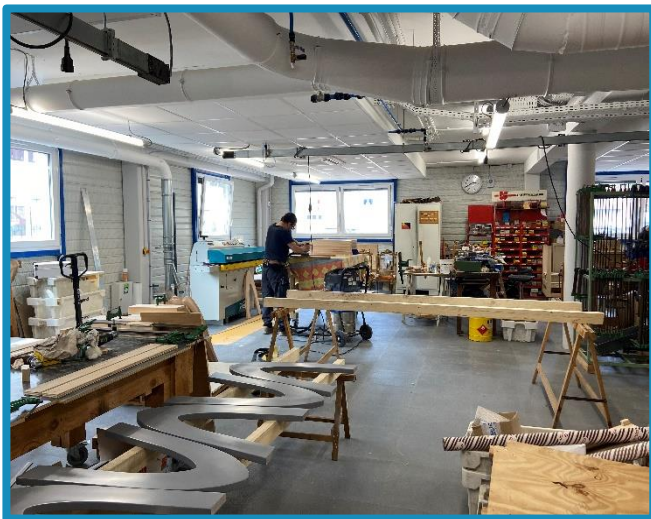
- L'atelier Appareillage Electrique en RDC donnant sur la cour technique



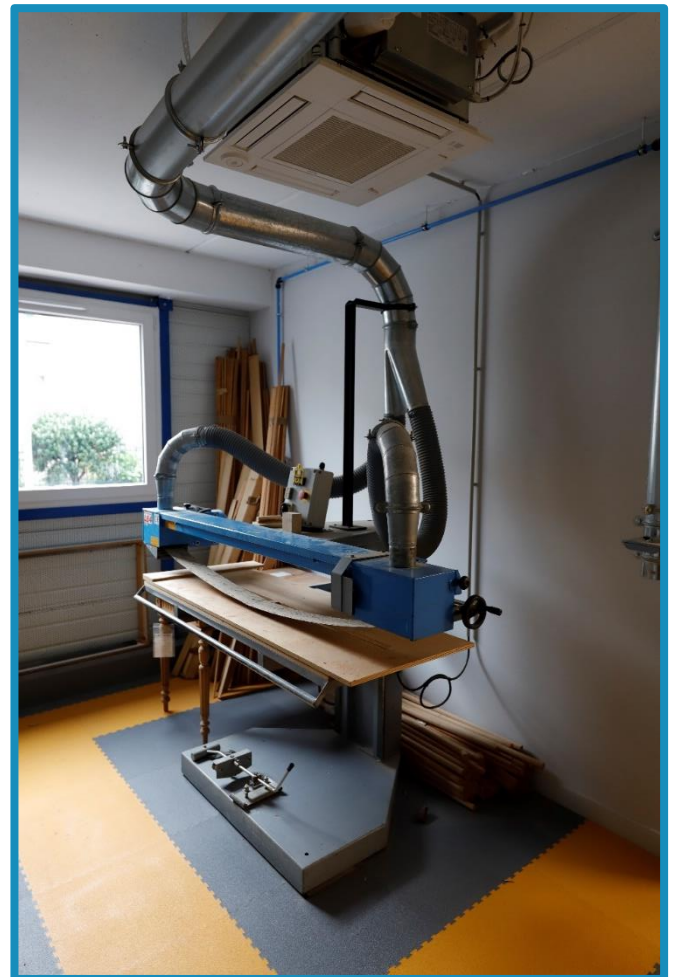
- L'atelier Menuiserie en RDC donnant sur la cour technique



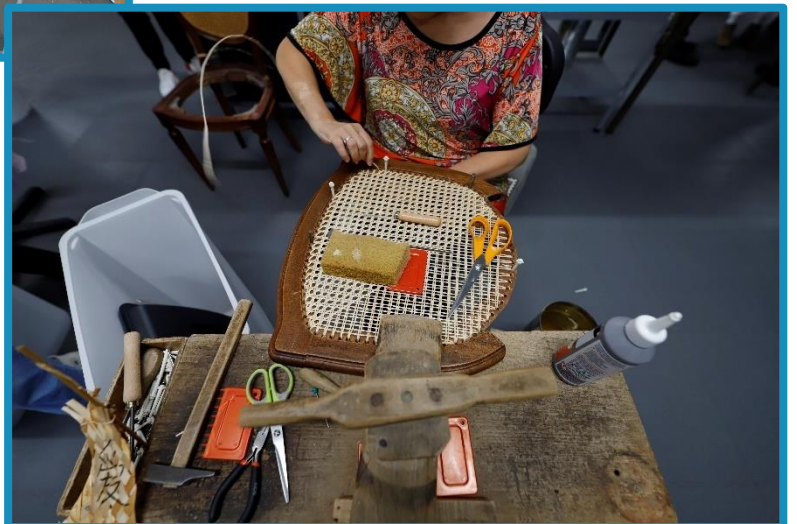
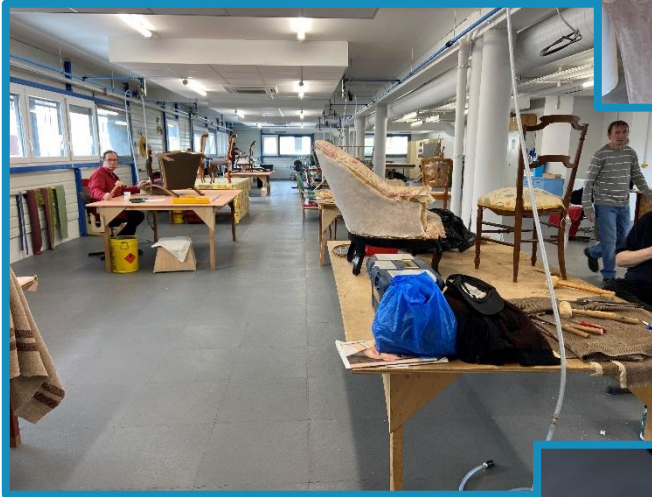
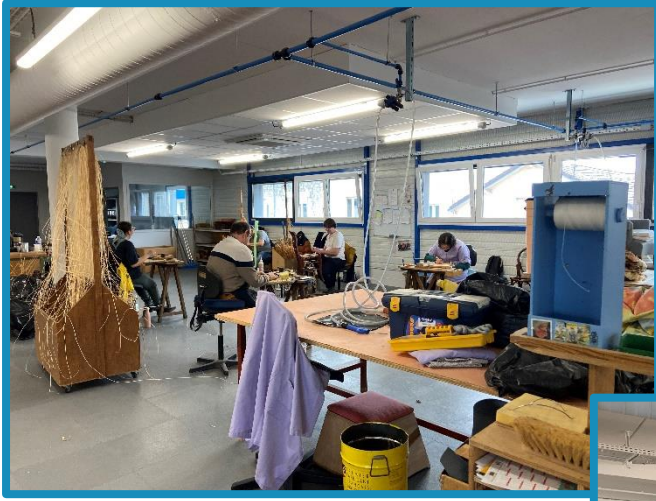
Côté machines



Côté montage



- L'atelier Tapisserie d'Ameublement/Chaiserie en R+1

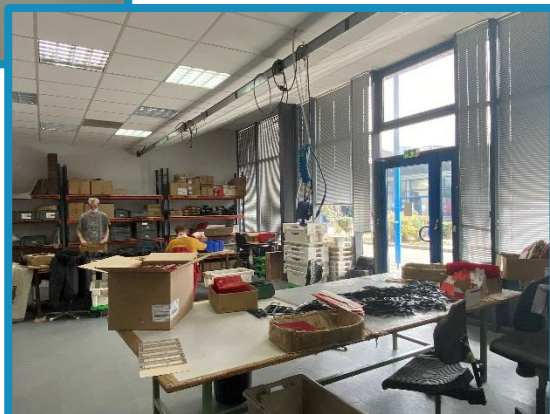
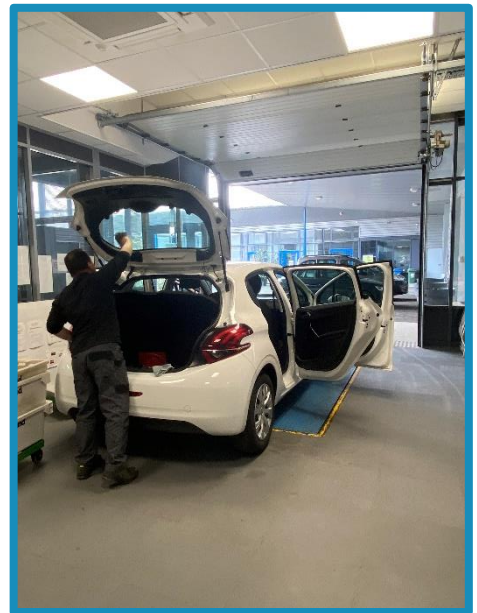


- L'atelier Sous-Traitance Diverse, Nettoyage des Véhicules, en RDC, donnant sur le patio



Côté nettoyage de véhicules

Côté sous-traitance

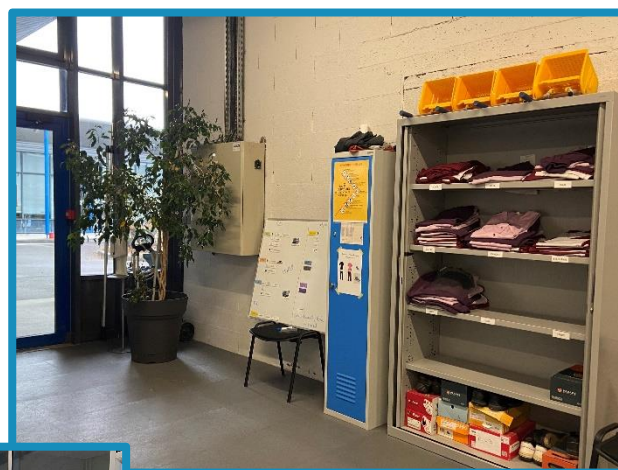
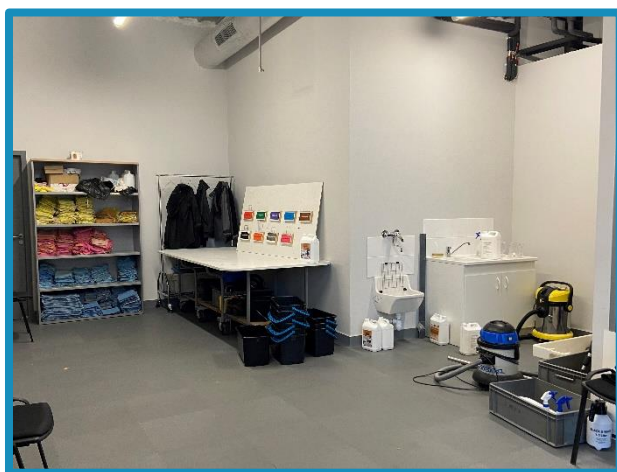


- L'atelier Nettoyage des locaux, en RDC, donnant sur le patio, à côté de l'espace détente



Nouvelle façade créée sur l'ancien bâtiment à la place du quai de déchargement

Nouvel atelier Nettoyage des locaux



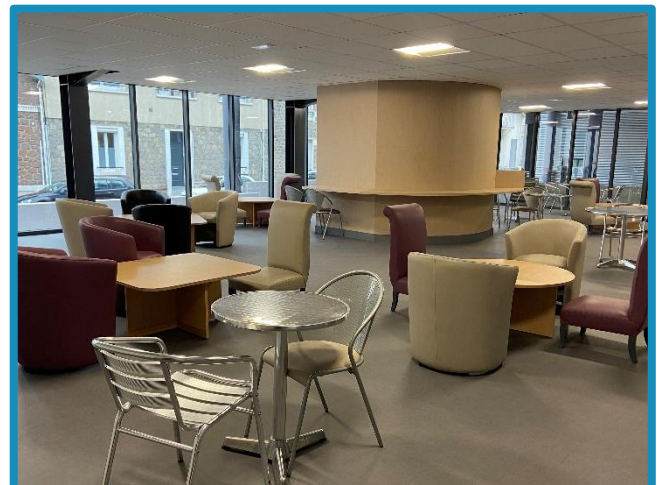
- L'espace détente, en RDC, donnant sur l'entrée principale



Espace détente, avec rampe d'accès pour personnes à mobilité réduite et arrêt de bus



Intérieur Espace détente



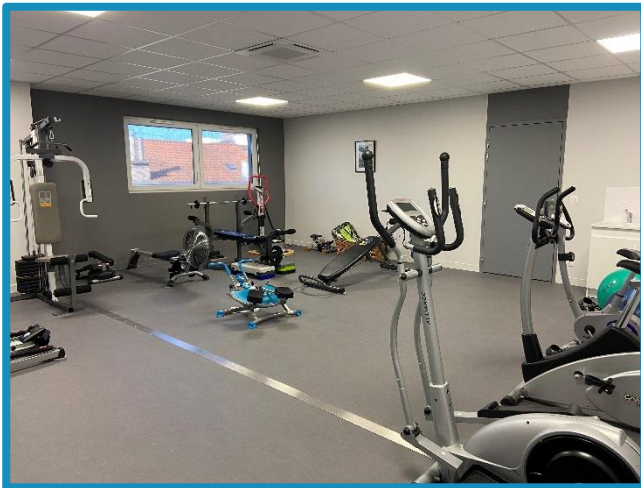
- Les salles et bureaux destinés à l'accompagnement médico-social



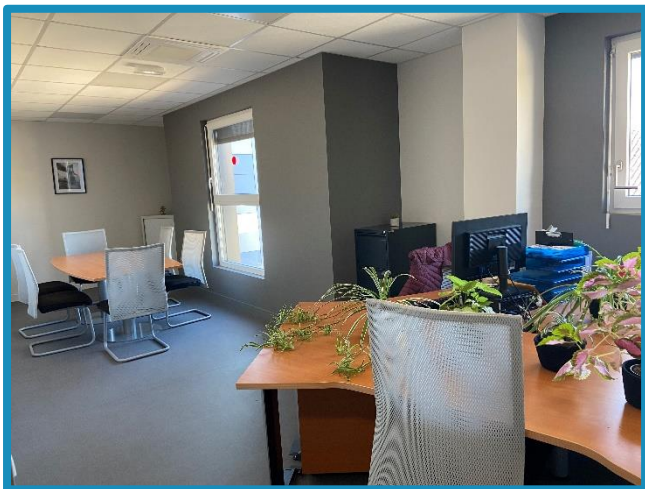
Cuisine Thérapeutique



Salle Esthétique



Salle de Sport



Bureau Ergothérapeute



Bureau CESF



 Salle culture et informatique



 Bureau Médecin psychiatre



 Bureau Psychologue

Ces salles et bureaux permettent de répondre aux besoins spécifiques de chaque usager en lien avec son projet individualisé. Pour mémoire, les actions de soutiens peuvent être collectives ou individuelles.

2-5 L'inauguration des nouveaux bâtiments

L'année 2023 a été marquée par l'utilisation en année pleine de notre nouveau site mais aussi par son inauguration qui s'est tenue le jeudi 21 septembre 2023, réunissant près de 300 personnes.

Maurice BORDE, Président de l'APSAH, et Chrystèle BARRET, Directeur du Pôle Travail Adapté et membre de la Direction Générale, étaient entourés de nombreuses personnalités pour le traditionnel coupé de ruban :

- M. Stéphane DELAUTRETTE, Député de la Haute-Vienne
- Mme Isabelle BRIQUET, Sénatrice de la Haute-Vienne
- M. Christian REDON-SARRAZY, Sénateur de la Haute-Vienne
- M. Matthieu PARNEIX, Conseiller municipal représentant le Maire de Limoges
- Mme Monique PLAZZI, Vice-présidente du Conseil Départemental de la Haute-Vienne
- Mme Sophie GIRARD, Directrice de l'Agence Régionale de Santé en Haute-Vienne

Nous les remercions vivement pour leur présence et leur soutien dans les missions de notre association.

Les invités ont ensuite visité les différents ateliers, les espaces communs, le secteur administratif et le secteur médico-social avec ses salles d'activités qui permettent l'insertion sociale et professionnelle. Ce fut l'occasion pour les professionnels et les travailleurs de faire découvrir leurs activités et savoir-faire, mission accomplie avec enthousiasme.

L'inauguration s'est poursuivie avec les discours de Patrick TISSIER, Président du Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT et travailleur au sein de l'atelier d'appareillage électrique, de Chrystèle BARRET et de Maurice BORDE pour l'APSAH, ainsi que celui de Sophie GIRARD pour l'ARS.

L'évènement s'est conclu par un cocktail dînatoire propice aux échanges et à la convivialité.



2-6 Les Portes Ouvertes

Lors de la 27^{ème} édition de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, l'ESAT avait organisé le 22 novembre une journée portes ouvertes. L'occasion pour les représentants des institutions, les partenaires et les familles des usagers de visiter les nouveaux locaux et de découvrir les nombreuses activités proposées, tant professionnelles dans les différents ateliers que d'accompagnement dans les espaces dédiés à la mission médico-sociale de l'établissement.

Les membres du Conseil de la Vie Sociale, représentants des travailleurs de l'ESAT, s'étaient mobilisés auprès des professionnels pour guider les visiteurs et leur apporter des explications.

Vincent GERARD, coordo-formateur de [Différent et Compétent](#) en Limousin, était également présent pour communiquer des informations sur le dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience. Dispositif dans lequel l'ESAT de l'APSAH s'implique fortement depuis de nombreuses années au bénéfice des usagers qui souhaitent faire valoir leurs compétences.

Au total, 80 personnes ont visité l'établissement dont les membres de la MDPH de la Haute-Vienne.

2-7 L'évolution des textes législatifs des ESAT

2023 a été également marqué par la parution des nouveaux textes de lois favorisant l'évolution des droits des Travailleurs d'ESAT avec notamment le plan de transformation des ESAT.

Pour mémoire, courant 2021 s'est tenue une concertation réunissant de nombreux acteurs du milieu médico-social et des personnes en situation de handicap. Celle-ci a permis le lancement d'un plan de transformation des ESAT regroupant 17 engagements et 31 mesures. Cette feuille de route avait pour but d'intégrer les ESAT dans une logique d'accompagnement professionnel des personnes handicapées et de sécuriser leur évolution entre milieu protégé et milieu ordinaire.

Un plan construit autour de quatre axes est venu formaliser les mesures annoncées :

- **Axe 1** : favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'Esat mais aussi fluidifier et sécuriser les parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire
- **Axe 2** : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes en ESAT
- **Axe 3** : Accompagner le développement des établissements ESAT
- **Axe 4** : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT

Le décret du 13 décembre 2022 est venu marquer la dernière étape de ce plan de transformation. En effet, la publication du décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail est venu rendre effectif plusieurs mesures de ce plan.

Ce décret vise à renforcer et à sécuriser l'accompagnement dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap admis en ESAT, tout en leur permettant d'évoluer plus librement et fluidement entre milieu ordinaire et milieu protégé de travail.

Les mesures phares mises en avant par ce décret concernent :

- L'attribution de droits plus proches du Code du travail notamment en ce qui concerne les droits à congés payés exceptionnels, l'élection d'un délégué des personnes ou encore la création d'une instance mixte...
- Le renforcement et l'accompagnement dans la construction du projet professionnel et la fluidification des parcours notamment avec le droit aux allers-retours entre le milieu ordinaire et le milieu protégé ou encore la possibilité de cumuler temps partiel ESAT-milieu ordinaire.

L'enjeu majeur étant de faciliter la transition vers le milieu ordinaire de travail pour ceux qui le peuvent, tout en garantissant un environnement de travail sécurisé et adapté pour tous.

Par son volet handicap, la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a poursuivi l'objectif d'inclusion des personnes handicapées dans la société via le travail en leur permettant de bénéficier de droits individuels et collectifs issus du Code du Travail. Elle fait évoluer symboliquement l'acronyme ESAT qui devient « **Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail** » au lieu de « Aide par le Travail » afin d'affirmer la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2024, les droits des travailleurs d'ESAT évoluent et s'alignent sur ceux des salariés : droit de grève, droit d'adhérer à un syndicat, droit d'alerte et de retrait.

A partir du 1^{er} juillet 2024, seront aussi reconnus le droit aux remboursements des frais de transport, aux titres-restaurant et aux chèques vacances ainsi que le droit à une complémentaire santé.

Au cours de l'année 2023, l'ESAT de l'APSAH a mis en œuvre un certain nombre de ces mesures conformément aux décrets successifs. Cela se poursuivra sur l'année 2024 afin d'assurer l'effectivité de ces nouvelles mesures auprès des travailleurs accueillis.

2-8 Les perspectives de la structure : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Le CPOM 2015-2019 a été signé entre l'APSAH et l'ARS du Limousin le 29 septembre 2015 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2015. Ce dernier a été prorogé par l'ARS jusqu'au 31 décembre 2022.

Divers échanges ont eu lieu au cours de l'année 2023 pour la contractualisation d'un CPOM tripartite ARS Nouvelle Aquitaine, Conseil Départemental de la Haute-Vienne, APSAH couvrant la période 2023-2027. Ce dernier a été signé le 15 septembre 2023 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Il porte sur 4 grands axes, à savoir :

<u>AXE 1 :</u> <u>VIRAGE INCLUSIF, RESTRUCTURATION ET TRANSFORMATION DE L'OFFRE MEDICO-SOCIALE</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°1	Adapter l'offre de l'ESAT dans le cadre du plan de transformation "des ESAT au bénéfice de tous"	×	
Fiche action N°2	Transformer l'offre de services par la transition inclusive : défi de la qualification et de l'emploi	×	
Fiche action N°2 bis	Réflexion à mener sur l'adaptation d'une partie de l'offre ESRP	×	
Fiche action N°3	Inclusion dans la cité : développer une offre d'habitat dans l'agglomération de Limoges	×	
Fiche action N°4	Développer une prestation d'hébergement hors les murs		×
Fiche action N°5	Consolider l'Accueil de Jour		×
Fiche action N°6	Adapter l'offre du SAVS à l'accompagnement des nouveaux publics		×

<u>AXE 2 :</u> <u>APPROCHE POPULATIONNELLE</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°7	Développer et renforcer les compétences et les partenariats en faveur de l'accompagnement des publics spécifiques	x	x
<u>AXE 3 :</u> <u>REPONSE ACCOMPAGNEE POUR TOUS</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°8	Contribuer à la démarche « Réponse Accompagnée Pour Tous »	x	x
<u>AXE 4 :</u> <u>MAINTENIR UNE GESTION PERFORMANTE ET UN MANAGEMENT DE QUALITE</u>			
INTITULES DES ACTIONS		ARS	CD
Fiche action N°9	Créer une offre de restauration intégrée	x	x
Fiche action N°10	Développer une politique globale d'achat selon les principes de la RSE	x	x
Fiche action N°11	Développer la démarche de la qualité de vie au travail	x	x

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

3-1 La Dotation Globale de Fonctionnement

1- Introduction

a) Présentation des données d'activité

L'effectif, au 31 décembre 2023, était de **126** travailleurs (**118,53** ETP) dont **17** usagers cérébro-lésés, répartis en **79** hommes (62,7 %) et **47** femmes (37,3 %). L'effectif a légèrement augmenté (124 usagers au 31/12/2022).

Nous avons accompagné au total **131** usagers au cours de l'année 2023, contre **130** usagers l'an passé.

Nous avons prévu un taux d'occupation de **96** % représentant **27 616** journées avec **223** jours d'ouverture pour l'année 2023.

Le taux d'occupation réel est de **97,18** %, représentant **27 956** journées pour **223** jours d'ouverture. Pour mémoire, le taux pour l'année 2022 était de **96,74** %, soit un taux d'occupation en légère hausse.

b) Faits majeurs de l'année ayant eu une incidence financière

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) tripartite entre l'APSAH, l'Agence Régionale de Santé Nouvelle Aquitaine et le Conseil Départemental de la Haute-Vienne a été signé en date du 15 septembre 2023 pour la période 2023-2027.

Les plans pluriannuels d'investissements 2023-2027 de tous les établissements ont été approuvés par les Autorités de Tarification et Contrôle.

Ceux-ci autorisent, notamment, la réaffectation de la réserve réglementée des plus-values constituée lors de la vente, en 2022, de l'immeuble situé au 104 avenue des Ruchoux, pour partie en réserve d'investissement et pour partie en fonds dédiés.

2- Présentation simplifiée du compte de résultat

a) Réalisé 2022 / Réalisé 2023

Compte de résultat simplifié en €

		Réalisé 2022 (a)	Réalisé 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	1 814 589,00	1 845 505,00	30 916,00	1,70%
	Groupe II	19 457,94	20 521,03	1 063,09	5,46%
	Groupe III	1 402 234,54	287 999,69	-1 114 234,85	-79,46%
	Total	3 236 281,48	2 154 025,72	-1 082 255,76	-33,44%
Charges	Groupe I	235 608,20	292 529,18	56 920,98	24,16%
	Groupe II	1 164 014,94	1 305 938,43	141 923,49	12,19%
	Groupe III	1 643 467,69	603 437,31	-1 040 030,38	-63,28%
	Total	3 043 090,83	2 201 904,92	-841 185,91	-27,64%
Résultat		193 190,65	-47 879,20	-241 069,85	

Explications relatives aux charges

- Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

Les dépenses de ce groupe enregistrent une augmentation conséquente d'environ 57 K€ entre 2022 et 2023.

Les écarts à la hausse les plus significatifs portent sur :

- les dépenses d'électricité pour 30 K€, compte-tenu du contexte inflationniste
- les dépenses de petits matériels pour 20 K€, dans le cadre de l'aménagement du nouveau bâtiment
- les dépenses pour l'inauguration du nouveau bâtiment pour 20 K€.

Ces deux derniers postes ont un caractère exceptionnel et leur financement était prévu dans le cadre de l'affectation du résultat 2022.

Certains achats génèrent des économies notamment concernant le système d'information avec la renégociation des contrats en cours.

- Groupe II : dépenses afférentes au personnel

Les dépenses de personnel augmentent de 142 K€ entre 2022 et 2023.

En 2022, deux postes, ouvrier des services logistiques et moniteur d'atelier, n'avaient pu être pourvus faute de candidature répondant au profil souhaité.

Les deux recrutements ont été effectués dans le courant de l'année 2023.

Il reste à pourvoir, en fin d'année, un demi-poste de conseiller en économie sociale et familiale qui doit être redéployé sur un demi-poste de conseiller en insertion professionnelle dans le cadre de la transformation des ESAT.

Le personnel extérieur, mis à disposition par le GCS Santé Mentale et Handicap du Limousin sur le demi-poste d'ergothérapeute, a fait valoir ses droits à la retraite en avril 2023. Dans le cadre de son remplacement, un poste a été ouvert en interne et pourvu, ce qui explique la diminution de la ligne et le transfert sur celle de rémunération du personnel non médical.

Les revalorisations salariales liées à la conférence des métiers étaient financées sur neuf mois en 2022, elles le sont sur 12 mois en 2023.

Les augmentations successives du SMIC et l'augmentation de la valeur du point ont contribué à majorer les dépenses de salaire en 2023.

La variation de la provision pour congés payés majore les charges de 10 000 € en 2023 contre 700 € en 2022.

Un salarié, qui a fait valoir ses droits à la retraite en 2023, a bénéficié du versement d'une indemnité. S'agissant des autres charges, elles enregistrent les formations des personnels.

- **Groupe III : dépenses afférentes à la structure**

L'écart très important entre les deux années s'explique par les opérations exceptionnelles effectuées sur le parc immobilier en 2022.

La réception du bâtiment du 82 avenue des Ruchoux avait généré des dotations aux fonds dédiés d'exploitation pour 405 619,77 € en vue de la reprise au fur et à mesure des amortissements financés.

La vente du 104 avenue des Ruchoux avait donné lieu à la comptabilisation d'une moins-value en valeur nette comptable des actifs cédés pour 91 171,84 € et d'une dotation à la provision réglementée des réserves des plus-values nettes d'actif cédé pour 848 475,51 € pour neutraliser la plus-value réalisée.

En 2023, on peut noter une ligne entretien – réparation conséquente avec des travaux réalisés sur la partie ancienne du bâtiment (financement prévu par l'affectation du résultat 2022).

Conformément au PPI 2023-2027, la réserve réglementée des plus-values constituée en 2022 a été réaffectée pour partie en réserve d'investissement (500 000 €) et pour partie en fonds dédiés (255 000 €).

Explications relatives aux produits

- **Groupe I : produits de la tarification**

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

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

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

- **Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation**

La participation des usagers aux frais de repas est stable entre les deux années.

En 2022, figure le solde du montant de la subvention, dont l'essentiel a été perçu en 2021, dans le cadre de l'aide à l'embauche d'un salarié bénéficiant d'une RQTH.

- Groupe III : produits financiers et produits non encaissables

Comme pour les charges, l'écart significatif entre les deux années s'explique par les opérations effectuées sur le parc immobilier en 2022 :

- Produit de cession du bâtiment du 104 avenue des Ruchoux (848 476 €)
- Reprise des amortissements dérogatoires du 104 avenue des Ruchoux (20 569 €)
- Reprise sur provision réglementée pour neutraliser la moins-value de cession du 104 avenue des Ruchoux (91 078 €)
- Utilisation des fonds dédiés « projet » pour la construction en fonds dédiés « exploitation » et reprise au fur et à mesure des amortissements financés (422 049 €).

En 2023, on note la reprise des 255 000 € sur la réserve des plus-values nettes pour la réaffectation en fonds dédiés, comme vu dans le groupe III des charges.

b) Exécutoire 2023 / Réalisé 2023

Compte de résultat simplifié en €

		Exécutoire 2023 (a)	Réalisé 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	1 845 505,00	1 845 505,00	-	0,00%
	Groupe II	26 190,00	20 521,03	-5 668,97	-21,65%
	Groupe III	30 236,00	287 999,69	257 763,69	852,51%
	Total	1 901 931,00	2 154 025,72	252 094,72	13,25%
Charges	Groupe I	287 000,00	292 529,18	5 529,18	1,93%
	Groupe II	1 316 491,00	1 305 938,43	-10 552,57	-0,80%
	Groupe III	298 440,00	603 437,31	304 997,31	102,20%
	Total	1 901 931,00	2 201 904,92	299 973,92	15,77%
Résultat		-	-47 879,20	-47 879,20	

Explications relatives aux charges

Les charges réelles sont supérieures de **299 974 €**, soit + **15,77 %**, à celles inscrites au niveau de l'EPRD.

- Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

L'écart global est peu élevé mais avec des variations plus ou moins importantes selon certains postes.

Des économies sont visibles sur :

- les dépenses énergétiques moins importantes que celles budgétées grâce à une consommation raisonnée malgré des tarifs très élevés
- les prestations d'alimentation à l'extérieur moindres, les usagers ayant pris moins de repas dans le cadre de la demi-pension.

Des dépassements sont constatés sur :

- les dépenses de petit matériel pour l'aménagement du bâtiment
- les prestations de nettoyage du bâtiment induites par le changement des locaux

- [Groupe II : dépenses afférentes au personnel](#)

Les dépenses réalisées sont proches de celles budgétées.

Il reste un poste de chargé d'insertion professionnelle à hauteur de 0,5 ETP pour répondre à la transformation des ESAT qui n'est pas pourvu.

La variation de la provision pour congés payés majore les charges de 10 000 €.

- [Groupe III : dépenses afférentes à la structure](#)

L'écart constaté d'un réalisé plus élevé que la prévision s'explique par :

- les dépenses d'entretien-réparation pour les travaux sur la partie ancienne des bâtiments (financement prévu par l'affectation du résultat 2022)
- l'abondement des fonds dédiés pour 255 000 € en vue du projet de cuisine transversale interne (fiche action n°9 du CPOM) conformément au PPI 2023-2027.

Explications relatives aux produits

Les produits réels sont supérieurs de **252 094,72 €**, soit + **13,25 %**, aux produits inscrits à l'EPRD.

- [Groupe I : produits de la tarification](#)

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

- [Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation](#)

La différence s'explique par une participation moindre des usagers aux frais de repas due à une baisse de fréquentation du self de l'EANM.

- [Groupe III : produits financiers et produits non encaissables](#)

Comme pour le groupe III des charges, on peut constater que le réalisé est supérieur au montant budgété notamment avec la reprise sur provision réglementée de la réserve des plus-values nettes d'actif immobilisé pour un montant de **255 000 €** et sa réaffectation en fonds dédiés, conformément au PPI 2023-2027.

3- Provisions

a) [Provisions pour risques et charges](#)

Aucune provision ne figure dans l'arrêté des comptes 2023.

b) [Provision pour congés payés](#)

Provision pour congés payés (hors charges sociales) : **55 655 €**.

4- Fonds dédiés

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

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

Variations des fonds dédiés issus de	Variations				A la clôture de l'exercice		
	A l'ouverture de l'exercice (a)	Reports	Utilisation en cours de l'exercice (compte 7892) (b)	Engagements à réaliser sur nouvelles ressources affectées (compte 6892) (c)	Transferts	Montant global (a)-(b)+(c)	Dont FD correspondant à des projets sans dépense au cours des deux derniers exercices
Fonds dédiés à l'exploitation (Transfert du compte 142000)	389 661,68		16 224,80			373 436,88	
Fonds dédiés à l'exploitation (projet)	-			255 000,00	-255 000,00	-	
Total	389 661,68		16 224,80	255 000,00	-255 000,00	373 436,88	

Il n'existe pas de fonds dédiés au projet au 31 décembre 2023.

5- Investissements

Le montant des investissements s'élève à **121 236,82 €** sur l'année 2023.

Ils se décomposent comme suit :

- Des agencements et des aménagements des bâtiments pour **41 975,86 €**
- Du matériel et outillage pour **20 794,27 €**
- Du matériel informatique pour **16 578 €**
- Du mobilier de bureau pour **41 888,69 €**

6- Ressources humaines

a) Tableau des effectifs au 31/12/2023

CATEGORIE DE SALARIES	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE D'EQUIVALENTS TEMPS PLEIN
DIRECTION ET ENCADREMENT		
Directeur du Pôle Travail Adapté	1	0,60
Directeur Technique	1	1
TOTAL	2	1,60
ADMINISTRATION ET GESTION		
Employé administratif	1	0,90
Cadre comptable	1	1
Responsable qualité	1	0,60
Assistante de direction	1	1
TOTAL	4	3,50
SERVICES GENERAUX		
Ouvrier des services logistiques/chauffeur	3	3
Lingère/femme de ménage	2	1,50
TOTAL	5	4,50
SOCIO-EDUCATIF		
CESF	1	0,5
Ergothérapeute	1	0,5
Moniteurs d'atelier	15	15
PARAMEDICAL		
Psychologue	1	0,60
Psychiatre	1	0,10
TOTAL	19	16,70
TOTAL GENERAL	30	26,30

- **Détail des mouvements sur l'année**

- **Les entrées**

Nous avons effectué au cours de l'année 2023, quatre recrutements au sein de l'ESAT :

- Une ergothérapeute a été recrutée le 6 mars en CDI (0,5 ETP), en remplacement de la précédente ergothérapeute (salarisée du Centre Hospitalier Esquirol et mis à disposition de l'ESAT dans le cadre du Groupement de Coopération Santé Mentale et Handicap), partie à la retraite le 31/03/2023.
- Un ouvrier hautement qualifié a été recruté le 21 août en CDI (1ETP) en remplacement du précédent ouvrier recruté le 12 avril, mais qui a interrompu sa période d'essai le 28 avril.
- Un moniteur Espace Verts a été recruté le 21 août en CDI (1ETP).
- Un moniteur Espace Verts a été recruté le 2 octobre en CDI (1ETP).

- **Les départs**

Nous avons eu au cours de l'année 2023, deux départs au sein de l'ESAT :

- Un moniteur Espace Verts a démissionné le 21 juillet 2023.
- Un moniteur Espace Verts est sorti des effectifs le 31 décembre 2023, après avoir fait valoir ses droits à la retraite.

b) Tableau des formations du personnel

NOMS	SST Recyclage	Formation RAE VD	Formation RAE JF	logiciel paye First	DU Hypnose et Thérapie	Gestion des émotions	Harcèlement moral	Habilitation électrique	Via Trajectoire	évaluer compétence s qd déficit sensoriel	TOTAL HEURES
MONITEURS d'ATELIER											
PA	7										7
CA	7										7
MB	7										7
SB	7										7
FC	7										7
AC	7										7
PD	7										7
VD	7	42									49
SD	7										7
NE	7										7
JF	7		28								35
JFG	7										7
FG	7										7
FM	7										7
DIRECTION											
SG	7					14					21
CB						14					14
ADMINISTRATIF											
MA	7					14					21
DB	7								3		10
CP	7			21			14				42
IT	7			21							28
MEDICO-SOCIAL											
LM	7										7
SB	7				56					14	77
SG										14	14
LOGISTIQUE											
OD	7										7
KC								10,5			10,5
WT	7										7
JFG	7										7
Ensemble du Personnel											

c) Tableau de l'absentéisme par nature et coût des remplacements

Nature	Nombre de salariés	Nombre de jours
Accident du travail		
Congé parental à temps complet		
Congé parental à temps partiel		
Congés sans solde	1	19
Congé sabbatique		
Hospitalisation		
Maladie	7	196
Maternité	1	112
Paternité		
Temps partiel thérapeutique AT		
Temps partiel thérapeutique maladie		
Total	9	327

Coût des remplacements : **23 901 €** (*Salaires bruts*)

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

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

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

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

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

Les objectifs opérationnels suivants ont été définis :

- Développer les compétences des professionnels leur permettant de répondre de manière adaptée aux problématiques rencontrées directement ou indirectement avec les usagers

- Développer la collaboration et les échanges entre professionnels
- Développer une vision partagée de l'accompagnement au sein des établissements, nommer un référent « autodétermination ».
- Favoriser le renforcement des cultures professionnelles
- Instaurer des bonnes pratiques de travail

Les résultats à atteindre ont été fixés :

- Obtenir un niveau de motivation, de satisfaction et d'implication optimal pour les salariés afin de garantir un accompagnement performant des usagers
- Avoir une véritable culture « d'association »

Les moyens nécessaires à mettre en œuvre ont été identifiés :

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

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

- **Méthode, politique de remplacement**

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

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

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

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

d) Tableau de répartition des effectifs par âge au 31/12/2023

Classes d'âge	Hommes	Femmes
]25-30]	1	1
]30-35]	0	1
]35-40]	3	2
]40-45]	3	1
]45-50]	2	3
]50-55]	3	4
]55-60]	3	2
]60-65]	1	-
Total	16	14

e) Tableau de répartition des effectifs par type de contrat au 31/12/2023

	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail	
	ETP	Personnes physiques
CDD	0	0
CDI	26,30	30
Total	26,30	30

7- Organisation des fonctions supports

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

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

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

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

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

Les fonctions supports peuvent être déclinées principalement en termes de :

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

Les objectifs poursuivis sont multiples et visent essentiellement à :

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

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

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

Ces principaux domaines d'intervention se déclinent comme suit :

- **Les ressources humaines (RH)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **La formation**

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur ce sujet complexe de la formation, le siège est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO en externe et des salariés en interne.

- **Le juridique**

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

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

- **La paie**

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

L'évolution permanente de la législation et des dispositifs politiques complexifie la réalisation de la paie qui requiert des connaissances très pointues. La veille juridique est indispensable pour rester performant. La relation entre le service RH et le service paie est primordiale pour assurer un traitement efficace d'un point de vue juridique et technique.

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

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

- **La comptabilité**

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

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

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

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

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

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

- **Le contrôle de gestion**

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

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

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

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

- **Les investissements**

Le siège a en charge la réalisation des plans pluriannuels d'investissements (PPI) de toutes les structures.

Les besoins sont recensés dans les établissements suivant une ligne directrice donnée par le siège et l'analyse de la faisabilité est menée conjointement.

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

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

- **La finance**

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

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

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

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

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

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

- **Les achats**

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

Cela sous-entend la reconnaissance d'une mutualisation qui ne peut être efficace qu'après un diagnostic de l'existant, des réunions d'échange et de concertation sur la conduite à tenir et les objectifs à atteindre.

Tous les établissements sont concernés et le siège apparaît comme l'élément conducteur et fédérateur.

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

Le siège a adopté cette démarche et inscrit son développement dans une démarche RSE, responsable et de qualité. Cette conception mêle performances économiques et respect des valeurs sociales et environnementales. Ces critères sont intégrés dans tous les cahiers des charges qui sont émis.

Il s'agit de mener une politique d'achat intelligent avec des processus opérationnels répondant aux critères définis.

- **L'informatique**

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

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

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

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

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

- **Le système d'information (SI)**

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

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

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

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

Le plan de communication est élaboré au niveau du siège et fait l'objet d'un suivi, en collaboration avec la commission communication, composée d'administrateurs, de la direction générale et de salariés, qui donne les orientations. Il comporte notamment les moyens de communications à développer (réseaux sociaux, site internet, journal, plaquette, livrets d'accueil...), les cibles pour une meilleure visibilité, accessibilité et transparence.

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

- **La conduite d'études diverses**

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

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

- **La vie associative**

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

8- CPOM et mutualisations

Le CPOM tripartite entre l'ARS Nouvelle Aquitaine, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne et l'APSAH a été signé le 15 septembre 2023 et porte sur la période 2023-2027.

Il intègre 11 fiches actions réparties selon 4 axes :

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

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

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

On peut en citer trois :

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

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

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

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

9- Orientations 2023 : résultat et affectation

Résultat comptable (déficit) :	- 47 879,20 €
Incidence congés payés :	+ 10 029,00 €
Résultat 2022 à incorporer	+ 133 269,46 €
	<hr/>
Résultat administratif corrigé à affecter :	+ 95 419,26 €

Le résultat administratif de l'exercice 2023 se solde par un excédent de **95 419,26 €** qu'il est proposé d'affecter en :

- Réserve de compensation des déficits pour **56 000,00 €**
- Report à nouveau excédentaire pour **39 419,26 €** dont **20 000,00 €** de CNR attribués dans le cadre de la démarche de certification Handéo et le solde pour des aménagements et de la formation.

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

3-2 La Gestion Commerciale

ESAT gestion commerciale - synthèse du compte de résultat 2023 en €

		EPRD 2023 (a)	ERRD 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	-	-	-	
	Groupe II	2 571 942,00	2 633 415,89	61 473,89	2,39%
	Groupe III	-	63 514,79	63 514,79	
	Total	2 571 942,00	2 696 930,68	124 988,68	4,86%
Charges	Groupe I	279 458,00	239 248,32	- 40 209,68	-14,39%
	Groupe II	1 940 411,00	1 983 938,04	43 527,04	2,24%
	Groupe III	352 073,00	377 317,75	25 244,75	7,17%
	Total	2 571 942,00	2 600 504,11	28 562,11	1,11%
Résultat		-	96 426,57	96 426,57	

a) Charges

Les charges réelles sont supérieures de **28 562 €**, soit + **1,11 %**, à celles inscrites au niveau de l'EPRD.

Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

Les charges d'exploitation varient en fonction de l'activité des ateliers (achats de matières premières, de matériel, de sous-traitance par exemple).

Les prestations d'alimentation à l'extérieur représentent les repas pris dans le cadre de la demi-pension auprès de l'EANM. La cause de la baisse de la prise de repas est due à la médiocrité de la prestation du fournisseur.

Groupe II : dépenses afférentes au personnel

Le montant de la rémunération versée aux travailleurs handicapés et par conséquent, celui des charges sociales ont augmenté avec le SMIC.

Les usagers ont bénéficié également d'une prime d'intéressement relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Groupe III : dépenses afférentes à la structure

Le dépassement observé est dû à des charges d'entretien importantes (véhicules, matériels...) et à des amortissements un peu plus élevés que prévu initialement.

b) Produits

Les produits réels sont supérieurs de **124 989 €**, soit + **4,86 %**, à ceux inscrits au niveau de l'EPRD.

Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation

Il s'agit du chiffre d'affaires plus important que celui inscrit dans l'EPRD qui, pour rappel, est déterminé par ajustement pour équilibrer les charges, et de l'aide au poste allouée par l'ASP pour le complément de rémunération des travailleurs handicapés qui suit également l'évolution du SMIC.

Groupe III : produits financiers, produits exceptionnels, produits non encaissables

La reprise d'amortissements dérogatoires entre dans le cadre de la réglementation comptable de 2005 sur la réforme des actifs avec les amortissements par composants.

Les transferts de charges sont constitués par des remboursements d'assurance pour des sinistres et par le remboursement de la part de cotisation à l'OPCO par l'état pour les formations des travailleurs handicapés.

Résultat et Affectation 2023

Résultat comptable	+ 96 426,57 €
Résultat 2022 à incorporer	+ 22 638,00 €
Résultat administratif corrigé à affecter :	<hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black; margin-bottom: 5px;"/> + 119 064,57 €

Le résultat administratif de l'exercice 2023 se solde par un excédent de **119 064,57 €**.

Nous proposons d'affecter cet excédent de la façon suivante :

- ✿ **23 064,57 €** pour verser une prime d'intéressement exceptionnelle aux travailleurs handicapés selon l'article R.243-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles, à hauteur de **6 %** de leur rémunération directe annuelle versée par l'ESAT, comme l'an passé.
- ✿ **96 000,00 €** à la réserve de compensation des déficits.

CONCLUSION

Dans le cadre de la mission de l'ESAT, l'effectif de l'Établissement au 31/12/2023 était de **126** personnes accueillies. L'âge moyen de la population augmente légèrement pour l'année 2022 avec une moyenne d'âge pour les femmes de **40,49** ans contre **42,34** ans pour les hommes.

61,11 % de la population présente une déficience intellectuelle, **18,25 %** des troubles du caractère et du comportement et **13,50 %** une cérébro-lésion.

Nous avons accompagné **131** personnes au total au cours de l'année 2023 contre **130** l'an passé.

Nous avons prévu un taux d'occupation de **96 %** représentant **27 616** journées avec **223** jours d'ouverture pour l'année 2023.

Le taux d'occupation réel est de **97,18 %**, représentant **27 956** journées pour **223** jours d'ouverture. Pour mémoire, le taux pour l'année 2022 était de **96,74 %**, représentant **28 080** journées pour **225** jours d'ouverture, soit un taux d'occupation en légère hausse.

Au niveau des services, nous poursuivons notre mission de prise en charge des usagers tant au niveau des ateliers, avec une mise au travail réalisée selon les possibilités de chacun, qu'au niveau des activités de soutien et de formation. Cela permet à chacun d'avoir un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social. Les Projets Individualisés des Usagers sont réalisés par l'équipe pluridisciplinaire avec ces derniers en tenant compte de leurs besoins et envies.

Parallèlement à cela, nous avons poursuivi la démarche qualité instaurée dans l'établissement qui touche à tous les domaines de l'ESAT. Ceci demande en permanence un investissement des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire, tout en gardant un accompagnement de qualité auprès de la personne accueillie et un service rendu efficace aux donneurs d'ordre qui nous font confiance.

Concernant la **politique de rémunération des usagers**, le montant de la rémunération garantie versé au titre de l'année 2023 s'est élevé à **1 431 578,74 €** contre **1 365 029,32 €** en 2022.

Le montant des charges patronales versé sur cette rémunération garantie s'élève à **532 248,53 €**, hors charges concernant la formation versées à l'OPCO Santé.

Le remboursement de l'aide au poste versé par l'ASP est de **1 512 787,27 €**. Le coût pour l'ESAT de la rémunération annuelle brute chargée s'élève à **451 040 €**.

Le nombre d'arrêts maladie pour l'année 2023 s'élève à **2 726** jours d'absence contre **3 337** en 2022. Le nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail ou de trajet est de **84** jours contre **381** en 2022.

Au total, nous constatons **2 889** journées d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet et maternité, paternité ayant pu générer un maintien de rémunération, contre **2 753** journées en 2022. Le maintien de la rémunération directe versée par l'ESAT en cas de maladie et accident du travail ou maladie professionnelle des usagers s'est élevé à **20 216,72 €** contre **13 943,75 €** en 2022, charges patronales comprises. Le coût de ce maintien, pour lequel l'ESAT est son propre assureur, est en forte hausse par rapport à 2022 (+44,99 %).

Il est important de noter que pour la **14^{ème}** année, l'ESAT va appliquer le dispositif prévu à l'article R. 243-6 du Code l'Action Sociale et des Familles, à savoir le versement d'une prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation. Au vu du résultat d'exploitation de l'année 2023, nous avons prévu de verser une prime exceptionnelle de **6 %** de la rémunération directe brute annuelle comme l'an passé. Cette prime assujettie aux cotisations salariales et patronales sera versée au mois de juin 2024 et représentera au total une charge de **23 064,57 €** financée par les résultats de la Gestion Commerciale de l'établissement.

Concernant la **politique de formation**, la cotisation 2023 versée à l'OPCO Santé s'élève à **17 304,17 €** sachant qu'après contribution de l'Etat, la charge réelle pour l'Établissement est de **5 830,75 €**.

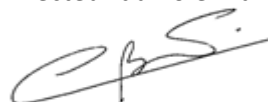
6 actions de formation concernant **59** usagers (**46,8 %** de l'effectif) ont été mises en œuvre au cours de l'année 2023, pour un montant global de **14 123,60 €**.

Concernant la **Gestion Commerciale**, nous enregistrons **une hausse** du chiffre d'affaires de **6,19 %** par rapport à l'an passé (+ **64 107,42 €**). Nous maintenons une grande flexibilité de l'équipe comme des usagers pour répondre aux besoins des clients, qui eux-mêmes subissent la crise. Flexibilité qui n'est pas toujours en adéquation avec les problématiques de nos usagers (absentéisme, pathologies...).

Le résultat de la Gestion Commerciale se solde par un excédent de **119 064,57€**. Cet excédent sera en partie affecté au niveau de la réserve de compensation des déficits à hauteur de **96 000 €** et du reversement de la prime d'intéressement aux usagers pour **23 064,57 €**.

L'année 2023 a également été marquée par la négociation d'un nouveau CPOM tripartite ARS-CD 87-APSAH pour la période 2023-2027, signé le 15 septembre 2023 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier et par l'évolution des textes de lois concernant les ESAT et les droits des usagers.

Le Directeur du Pôle Travail Adapté,



Chrystèle BARRET

