



RAPPORT D'ACTIVITE 2024

Assemblée générale du 19 juin 2025

Foyer de vie "Résidence de Louradou"
Foyer d'hébergement "Résidence d'Olmet"
ESAT "Les ateliers de la cère"

Association Cantalienne d'Accompagnement Personnalisé

26 route de la Chapelle Olmet 15800 VIC SUR CERE

04 71 47 51 81

secretariat@acapolmet.fr

acapolmet.fr

Table des matières

<i>RAPPORT MORAL DU PRESIDENT</i>	5
<i>MOT DE LA DIRECTRICE</i>	7
<i>RAPPORT D'ACTIVITE 2024 SUR LA TRANSVERSALITE DES TROIS ETABLISSEMENTS</i>	9
1. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) POUR LES TROIS ETABLISSEMENTS DE L'ACAP OLMET	9
1.1. Bilan social	9
1.1.1. Effectif au 31/12	9
1.1.2. Répartition de l'effectif au 31/12 par tranche d'âge	10
.....	10
1.1.3. Répartition de l'effectif au 31/12 par ancienneté	10
1.1.4. Répartition de l'effectif permanent au 31/12 selon la durée de travail	11
1.1.5. Effectif en équivalent temps plein annualisé (ETP annualisé)	12
1.1.6. Embauches	12
1.1.7. Départs	14
1.1.8. Promotions	14
1.1.9. Absentéisme	14
1.1.10. Rémunérations et accessoires	16
1.2. Les stagiaires professionnels	16
1.3. Les entretiens professionnels	16
1.4. Le plan de développement des compétences	17
1.5. Le comité social et économique (CSE)	18
2. LE PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE (PAQ)	19
2.1. Le COPIL qualité, en lien avec la démarche des projets d'établissements	21
2.1.1. Faire équipe	21
2.1.2. Posture professionnelle	21
2.1.3. Qualité de vie et conditions de travail	22
2.1.4. Projet d'Accompagnement Personnalisé	22
2.1.5. Parcours inclusion	23
2.1.6. Pair aideance	23
2.1.7. Partenariat	23
2.1.8. RSE	24
2.2. Le nombre d'actes réalisés par les infirmières	25
2.3. L'astreinte par l'équipe de cadres	27
2.4. Les fiches d'évènements indésirables des résidents et des salariés	27
2.5. Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)	28
2.6. Le DUERP	28

2.7.	Les fiches actions du CPOM, pour le FH et l'ESAT	29
3.	LE PARTENARIAT INSTITUTIONNEL	31
4.	ESAT « LES ATELIERS DE LA CERE ».....	34
4.1.	LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE	34
4.1.1.	La répartition des travailleurs par atelier.....	34
4.1.2.	La répartition des personnes accueillies selon leur provenance	34
4.1.3.	Le public par tranche d'âge et par sexe	35
4.1.4.	La répartition par pathologie.....	36
4.1.5.	La durée moyenne de séjour et d'accompagnement	36
4.1.6.	Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection	37
4.1.7.	Le taux d'occupation.....	37
4.1.8.	Les sorties de l'établissement.....	38
4.2.	LES ACTIVITES PROPOSEES DANS LES ATELIERS.....	38
4.2.1.	Les soutiens proposés :.....	39
▪	Les sorties annuelles des ateliers	39
4.2.2.	Menuiserie.....	40
4.2.3.	Apiculture.....	40
4.2.4.	Fabrication de cordes	41
4.2.5.	Conditionnement.....	41
4.2.6.	Espaces verts.....	42
4.2.7.	Cuisine avec mise à disposition de travailleurs présentant un handicap	42
4.2.8.	Lingerie avec mise à disposition de travailleurs présentant un handicap	43
4.2.9.	Passerelle insertion.....	43
4.3.	LE PARTENARIAT	44
4.4.	LES FUTURS AXES DE TRAVAIL.....	45
5.	LA RESIDENCE D'OLMET.....	46
5.1.	LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE	46
5.1.1.	La répartition des personnes accueillies selon leur provenance	46
5.1.2.	Le public par tranche d'âge et par sexe au 31/12	47
5.1.3.	La répartition par pathologie.....	48
5.1.4.	La durée moyenne de séjour et d'accompagnement	49
5.1.5.	Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection	49
5.1.6.	Le domicile de secours des personnes accueillies	50
5.1.7.	Le taux d'occupation.....	51
5.1.8.	Les sorties de l'établissement.....	51
5.2.	LES ACTIVITES PROPOSEES OU ACCOMPAGNEES	52
5.2.1.	Les activités d'aide et de soutien des résidents.....	52

5.2.2.	L'appartement thérapeutique.....	52
5.2.3.	Les sorties exceptionnelles.....	53
5.2.4.	Les vacances.....	54
5.3.	LE PARTENARIAT.....	55
5.3.1.	Les clubs de sports.....	55
5.3.2.	La médiathèque de VIC SUR CERE.....	55
5.3.3.	Les familles.....	55
5.3.4.	Les mandataires.....	56
5.3.5.	Les conventions.....	56
5.4.	LES FUTURS AXES DE TRAVAIL.....	56
6.	LA RESIDENCE DE LOURADOU.....	57
6.1.	LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE.....	57
6.1.1.	La répartition des personnes accueillies selon leur provenance.....	57
6.1.2.	Le public par tranche d'âge et par sexe.....	57
6.1.3.	La répartition par pathologie.....	58
6.1.4.	La durée moyenne de séjour et d'accompagnement.....	59
6.1.5.	Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection.....	59
6.1.6.	Le domicile de secours des personnes accueillies.....	60
6.1.7.	Le taux d'occupation.....	60
6.2.	LES VISITES ETABLISSEMENT/ LES STAGIAIRES ACCUEILLIES.....	61
6.2.1.	L'accueil et les stages.....	61
6.2.2.	Les sorties de l'établissement.....	61
6.3.	LES ACTIVITES PROPOSEES OU ACCOMPAGNEES.....	62
6.3.1.	Le point sur les unités.....	62
6.3.2.	Les activités proposées en interne :.....	63
6.3.3.	Les vacances et les transferts.....	64
6.4.	LES PARTENAIRES.....	64
6.4.1.	Conventionnés.....	64
6.4.2.	Familles.....	65
6.4.3.	Mandataires.....	65
6.5.	LES FUTURS AXES DE TRAVAIL.....	65
7.	RAPPORT FINANCIER 2024.....	66
7.1.	FAITS IMPORTANTS DE L'EXERCICE.....	66
7.2.	CHANGEMENT DE METHODE COMPTABLE.....	66
7.3.	ETAT COMPTABLE ET FINANCIER.....	67
7.4.	BILAN CONSOLIDE.....	67
7.4.1.	ACTIF.....	67

7.4.2. PASSIF	67
7.5. COMPTE DE RESULTAT CONSOLIDE.....	67
7.6. RESULTAT ET AFFECTATION	68
8. RAPPORT D'ORIENTATION 2025	73
COMPOSITION DE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ACAP OLMET :	75

Mesdames, Messieurs, Chers amis,

Nous voici à nouveau réunis pour notre assemblée générale annuelle moment privilégié de dialogue et d'échange.

Je souhaite vous remercier pour votre présence ici aujourd'hui. Par votre nombre, vous témoignez de l'intérêt et du soutien que vous portez à nos activités, à la vie de notre association et à nos résidents.

5

Je tiens au préalable à avoir une pensée pour Mickael, travailleur de l'Esat récemment décédé, résident à Olmet depuis une vingtaine d'années. Son décès brutal a affecté tous ses camarades et marqué fortement l'ensemble du personnel et du conseil d'administration.

L'année 2024 a été, pour nous essentiellement, l'année du renouvellement de notre primo-CPOM et l'intégration, pour la première fois dans ce CPOM, du foyer de vie de LOURADOU à Vézac. Cette négociation a été longue et compliquée, non sur les objectifs qui ont été rapidement partagés, mais en raison des aspects financiers qui devraient théoriquement être en cohérence avec ces objectifs. La signature de ce contrat n'a pu se réaliser dans les délais prescrits, c'est-à-dire avant le 31 décembre mais, les pendules arrêtées, il l'a été tout récemment.

Je tiens à remercier le Président du Conseil départemental et ses services pour l'écoute et la compréhension dont ils ont fait part, même si les résultats, notamment en termes de lisibilité sur les 5 ans à venir, sont en deçà de nos attentes.

Le Conseil d'administration, composé de membres bénévoles issus de milieux très divers, ce qui en fait sa richesse, s'est réuni sur un rythme mensuel et a participé très activement à de nombreuses réunions de travail, tant en interne que sur l'extérieur pour promouvoir l'ACAP Olmet et faire entendre la voix des résidents.

Je remercie les administrateurs pour leur présence à mes côtés et leur activité au quotidien.

Je dois saluer le départ de Jacques Bonnet, pour cause d'éloignement d'AURILLAC, fidèle administrateur depuis de nombreuses années et la cooptation au sein du conseil, qui devra être approuvée par la présente assemblée, de Vincent Lours, hôtelier à VIC SUR CERE, et de Sébastien René chef de centre à Colas AURILLAC.

Dans le même temps Alice de Coccola a souhaité, pour des questions de disponibilité, être remplacée dans sa fonction de vice-présidence, tout en restant administratrice. Je la remercie pour ce rôle et l'implication qui est la sienne au sein de l'association. Monique Gibert, jusqu'alors trésorière, a accepté d'assumer cette nouvelle fonction et François Courtine celle de trésorier. Ces modifications ont été validées lors du conseil d'administration du 28 septembre 2024 et devront être approuvées à l'issue de la réunion.

L'année 2024 a vu la réalisation de l'audit de la HAS, réalisé du 11 au 15 mai 2024, qui a souligné positivement la qualité de l'accompagnement au sein des trois établissements et la satisfaction des usagers. Je suis très fier de ce résultat, signe de la qualité et de l'engagement de nos équipes.

L'ESAT, sous la direction de son chef d'atelier, Vincent David, récemment diplômé du Caferuis, a revu ses modes de fonctionnement dans un souci d'amélioration de sa gestion, avec la mise en place d'une démarche commerciale et une approche orientée insertion, que les moniteurs s'approprient peu à peu. Il vous en parlera plus longuement dans son rapport d'activité.

La résidence d'Olmet et le foyer de LOURADOU sont pleinement intégrés dans leur environnement et leur commune d'accueil pour notre grande satisfaction. Les travaux d'importance sont désormais terminés et nous disposons d'un parc immobilier aux normes actuelles. Olmet va voir en 2025 le début de la réhabilitation des chambres du « home » et à Vézac, outre la construction, actuellement en cours, d'un garage, la restructuration de l'espace balnéo est en cours de réflexion.

Après avoir revu le projet associatif et les projets d'établissements, l'ACAP Olmet est pleinement opérationnelle et les responsables de services, les travailleurs et résidents ont beaucoup de choses à vous dire sur leur quotidien.

6

Souhaitant un déroulé dynamique à cette assemblée, j'évite d'être plus long et cède donc la parole à notre directrice et aux différents intervenants pour les rapports d'activité.

André Delmas

L'année 2024 est une année charnière. Après avoir réalisé les projets d'établissements, nous avons été évalués dans le premier trimestre. Le nouveau référentiel de la Haute Autorité de Santé nous a demandé énormément de travail pour apporter les preuves de nos actions auprès des résidents. Les évaluateurs ont pu retranscrire l'ambiance de l'association ACAP Olmet, la bienveillance et l'éthique des professionnels. Au-delà des notes, l'ESAT les ateliers de la Cère a obtenu 2 étoiles pour l'éthique et 1 étoile pour la formation continue. La résidence d'OLMET a obtenu 3 étoiles pour l'éthique, 2 étoiles pour l'espace d'apaisement et 1 étoile pour le plan de formation. La résidence de LOURADOU a obtenu 1 étoile pour l'expression des personnes, 1 autre étoile pour la participation des personnes accompagnées, 4 étoiles pour l'espace d'apaisement. Le Conseil d'administration et l'équipe de direction sont fiers de saluer le travail accompli par les salariés.

7

Mademoiselle RENE a terminé les vidéos des hébergements et des ateliers. Nous tenons à la remercier chaleureusement et nous vous encourageons à aller les visionner sur notre site internet. Les résidents, les travailleurs ainsi que les salariés et les administrateurs se sont prêtés au jeu des questions réponses dans le plus grand naturel. Ces vidéos reflètent l'esprit de l'association et la satisfaction de tous.

Le projet SOLITUDIANT avec les étudiants de l'école de commerce de Clermont-Ferrand n'a pas été retenu pour la finale mais nous avons fait de belles rencontres.

Une porte ouverte des établissements a été proposée le vendredi 5 JUILLET aux Vicois, aux Vézacois, aux partenaires et aux familles. 30 personnes nous ont fait l'honneur de venir nous rencontrer pour le plus grand plaisir des résidents et des travailleurs. Ils ont su présenter leurs ateliers et leurs lieux de vie. Ils seront très heureux de vous accueillir en 2025 lors d'une nouvelle porte ouverte.

Les résidents participent à de nombreuses activités tout au long de l'année comme la marche rose contre le Cancer avec une marche en centre-ville d'AURILLAC, la Semaine de la Santé Mentale SISM avec une marche de 8 kms à Belbex. La fin d'année a été marquée par la venue de la communauté 360 sur toutes les unités afin d'approfondir le thème de l'Autodétermination. Ces rencontres ont donné de beaux échanges.

Nous avons mis en place en 2024 un comité éthique. Des questions ont été soulevées lors des 2 réunions. Cette instance de réflexion nous permet d'approfondir des thèmes et de répondre à des interrogations des résidents et des salariés.

L'ESAT, les Ateliers de la Cère, accueille 62 travailleurs, 31 vivent à la résidence d'Olmet, 12 en appartements et bénéficient d'un accompagnement éducatif et 20 sont en totale autonomie. Nous avons fait le choix de financer la moitié de la mutuelle à tous les travailleurs dès juillet 2024 sans attendre le décret d'application afin d'offrir à tous, des prestations de soins de qualité pour un moindre coût.

Les travailleurs viennent faire connaître l'association au marché de VIC SUR CERE sur les mois d'été afin de vendre le miel, les nichoirs et les réalisations de l'atelier créatif.

L'atelier menuiserie a eu l'honneur de construire la boîte aux lettres du Père Noël pour la commune de VIC SUR CERE pour le bonheur des plus petits et des grands. Son activité a été diversifiée pour permettre sa pérennité et pour que les travailleurs soient actifs sur toutes les tâches à réaliser. L'atelier lingerie a diversifié ses missions en acceptant de nouveaux clients extérieurs. La corderie commence des prospections pour trouver de nouveaux clients et étendre son champ d'action. Les espaces verts ont toujours autant de succès et leur professionnalisme n'est plus à démontrer. Ils montent en compétence avec l'aide du moniteur de la résidence LOURADOU pour l'entretien de leurs matériels. La cuisine continue à régaler nos papilles. Nous progressons dans nos achats de qualité et biologiques.

Trois travailleurs sont partis à la retraite et nous les remercions pour leur travail au sein de l'ACAP Olmet.

Le foyer d'hébergement la résidence d'OLMET accueille les résidents qui travaillent à l'ESAT.

Les résidents continuent de participer à la vie locale en allant à des stages aux Granges, en pratiquant des activités sur la commune de VIC SUR CERE et d'AURILLAC. Deux résidents ont pu gagner en autonomie en prenant un appartement en colocation. Ce duo se complète et trouve ses marques pour leur plus grand bonheur.

Deux résidents ont pris leur retraite de l'ESAT. Un a souhaité déménager à la résidence LOURADOU. Il apprécie de prendre le temps. Deux salariés du foyer d'hébergement ont fait valoir leurs droits à la retraite pour la fin de l'année Bernard Peyronnet et Emile Lajarrige. L'association les remercie tous vivement pour leurs années de bons et loyaux services.

Le foyer de vie la résidence de LOURADOU

Les moniteurs d'atelier et les résidents de la résidence LOURADOU continuent de nettoyer les espaces verts communs de la cité des aînés pour la satisfaction de tous.

Les résidents sont investis dans la commune auprès des différentes associations lors des manifestations : don du sang, fête des écoles, fête de l'été avec dégustation de tripoux, marché de Noël... Ils sont toujours très bien accueillis et rendent des services dès que possible.

Les résidents pratiquent des sports comme l'escalade, l'équitation, le judo, la natation, la pétanque, le football. Ils font partie d'une équipe au Club Reilhac Omnisports qui évolue en championnat de district du Cantal en quatrième division départementale avec leur entraîneur Fabrice BOLJESIC que nous remercions chaleureusement. Malgré des défaites, leur enthousiasme, leur sportivité et leur joie de vivre ont produit de superbes rencontres.

Nous avons une pensée émue pour notre collègue Adeline BASTIDE qui nous a quittée en avril 2024 malgré son jeune âge et pour Mickael LAFARGE-BESSE travailleur de l'ESAT et résident d'OLMET qui nous a quitté en avril 2025.

Je tiens à remercier nos financeurs : l'ARS du Cantal et le Conseil départemental, le Crédit Agricole, les maires des communes de VIC SUR CERE et VEZAC et l'ensemble de nos partenaires sans qui ne serait possible.

Et pour finir, je tiens à remercier chaque salarié, chaque résident et chaque administrateur pour le travail réalisé tout au long de cette année. Votre joie de vivre, vos sourires, votre partage sont tous les jours sources d'émerveillements, d'enrichissements et de réconforts et donnent du sens à ma vie. Merci !

Elisabeth DUQUESNE

1. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) POUR LES TROIS ETABLISSEMENTS DE L'ACAP OLMET

Ce document présente le bilan social de l'exercice 2024 établi au niveau associatif et réalisé par Aurélie BEFFRIEU. Il englobe le foyer de vie de LOURADOU, le foyer d'hébergement d'Olmet et l'ESAT Social.

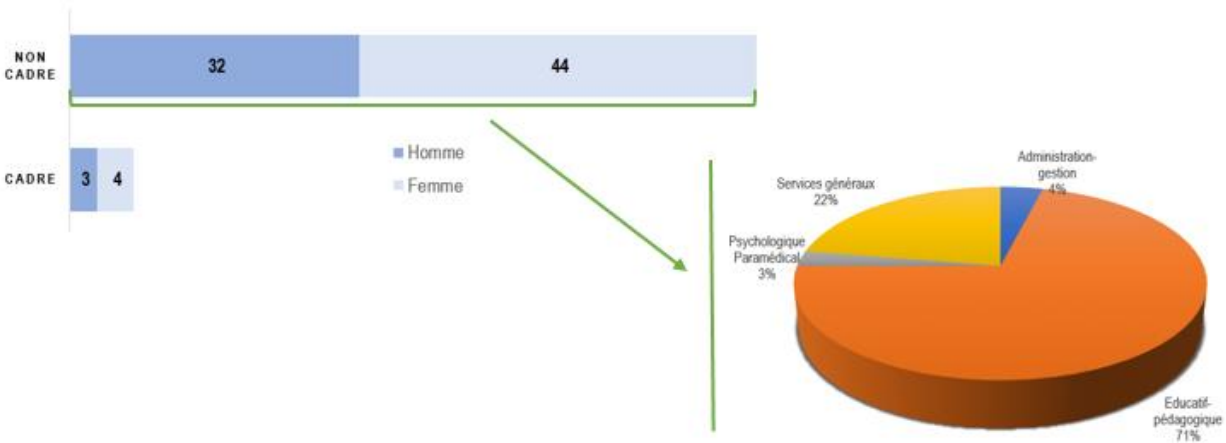
1.1. Bilan social

1.1.1. Effectif au 31/12

Le bilan social recense l'ensemble du personnel présent au 31/12. Deux salariés de l'association ont fait valoir leurs droits à la retraite au 31/12. Ces deux salariés sont ainsi comptabilisés au bilan social 2024 car ils étaient présents au dernier jour de l'année.

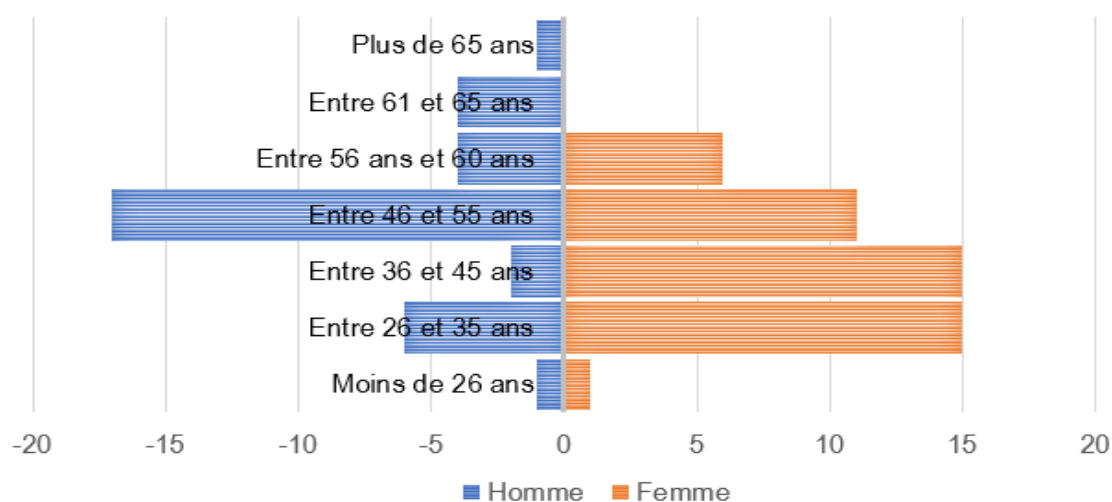
L'effectif total (effectif permanent et CDD) est 83 personnes soit 75 personnels permanents et 8 contrats à durée déterminée. Le personnel cadre représente 8% de l'effectif au 31/12. Le personnel cadre et non cadre relevant des services administratifs représente 6% de l'effectif au 31/12 soit 4.50 ETP. La médiane nationale est de 6.08% pour le taux d'encadrement dans le secteur PH Adulte selon « les indicateurs RH des ESMS 2018-2020 de l'ARS île de France », notre taux est de seulement 4.81% ce qui devient problématique au quotidien.

	Homme	Femme	TOTAL
Cadre	3	4	7
Non cadre	32	44	76
TOTAL	35	48	83



1.1.2. Répartition de l'effectif au 31/12 par tranche d'âge

	Moins de 26 ans	Entre 26 et 35 ans	Entre 36 et 45 ans	Entre 46 et 55 ans	Entre 56 et 60 ans	Entre 61 et 65 ans	Plus de 65 ans	TOTAL
Homme	1	6	2	17	4	4	1	35
Femme	1	15	15	11	6	0	0	48
TOTAL	2	21	17	28	10	4	1	83



10

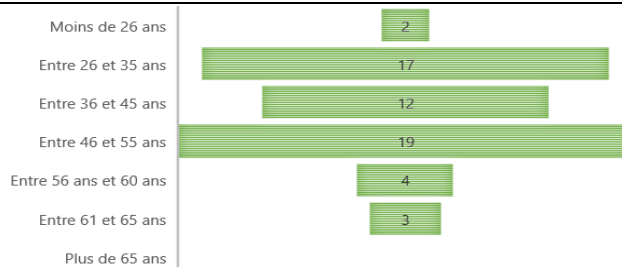


Personnel éducatif

Le personnel éducatif représente 71% de l'effectif au 31/12.

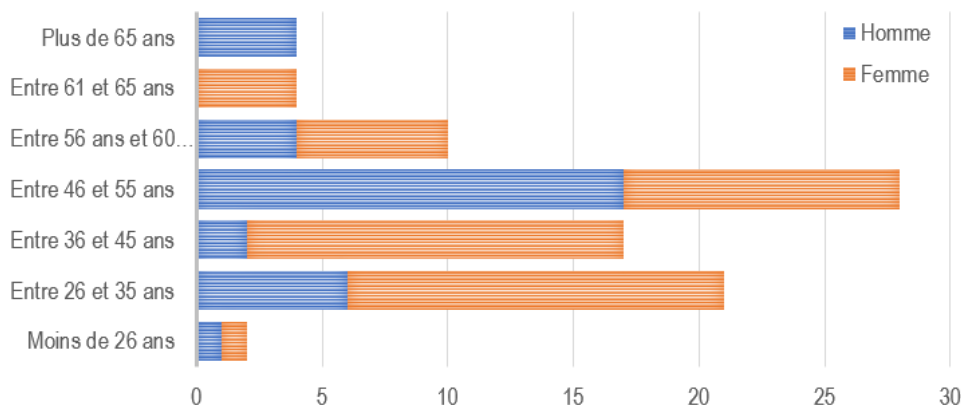
51% du personnel éducatif a entre 26 ans et 45 ans.

7 salariés ont plus de 56 ans. 6 de ces salariés sont affectés au foyer d'hébergement d'Olmet et à l'ESAT.



1.1.3. Répartition de l'effectif au 31/12 par ancienneté

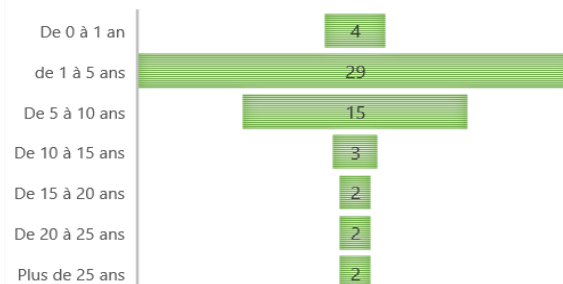
	De 0 à 1 an	De 1 à 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 15 ans	De 15 à 20 ans	De 20 à 25 ans	Plus de 25 ans	TOTAL
Homme	2	16	9	0	3	2	3	35
Femme	3	28	9	4	3	1	0	48
TOTAL	5	44	18	4	6	3	3	83



Personnel éducatif

11

84% du personnel éducatif à moins de 10 ans d'ancienneté.



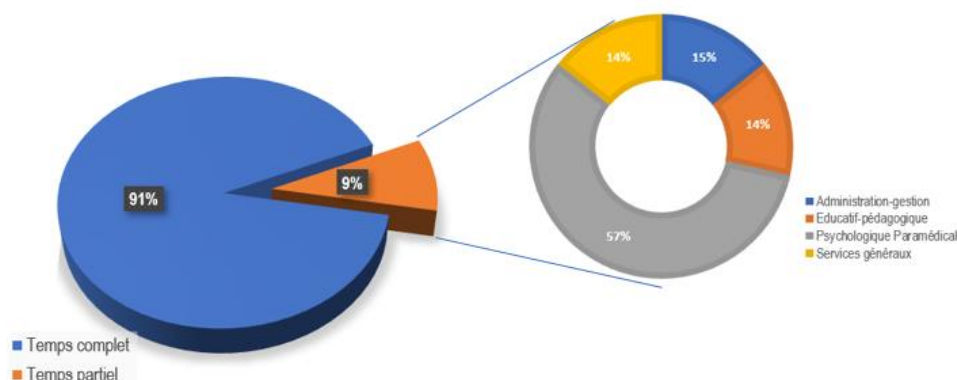
1.1.4. Répartition de l'effectif permanent au 31/12 selon la durée de travail

	Temps complet	Temps partiel	TOTAL
Homme	30	2	32
Femme	38	5	43
TOTAL	68	7	75

Au 31/12, 7 salariés bénéficient d'un temps partiel.

Un personnel, relevant des services administratifs, bénéficie à sa demande d'un temps partiel à hauteur de 50%.

Les autres salariés bénéficient d'un temps partiel ont une quotité de travail supérieure à 70%. A noter, qu'un personnel éducatif bénéficiant à sa demande d'un temps de travail à hauteur de 80%, a souhaité modifier son temps de travail à hauteur de 100% à compter du 01/03/2025.



1.1.5. Effectif en équivalent temps plein annualisé (ETP annualisé)

Il s'agit de l'ensemble du personnel présent sur la période du 01/01/25 au 31/12/25 comptabilisé en équivalent temps plein. Ce ratio recense le personnel permanent ainsi que l'ensemble des CDD contractés sur la période.

L'ETP annualisé pour le personnel permanent est de 72.16 et celui du personnel temporaire s'élève à 7.16 soit un ETP annualisé global de 79.32.

	Administration – gestion	Personnel éducatif	Médical – Paramédical	Services généraux	TOTAL
Foyer d'hébergement					25.99
Cadre	0.80	1.00	0.26	0.00	2.06
Non cadre	1.00	16.27	0.80	5.86	23.93
Homme	0.00	6.34	0.06	3.32	9.72
Femme	1.80	10.93	1.00	2.54	16.27
ESAT Social					14.43
Cadre	0.40	1.00	0.06	0.50	1.96
Non cadre	0.00	12.47	0.00	0.00	12.47
Homme	0.00	10.48	0.06	0.50	11.04
Femme	0.40	2.99	0.00	0.00	3.39
Foyer de vie					38.90
Cadre	0.30	1.00	0.42	0.00	1.72
Non cadre	1.00	25.03	0.80	10.35	37.18
Homme	0.00	10.32	0.17	3.94	14.43
Femme	1.30	15.71	1.05	6.41	24.47

12

Le personnel en CDD représente 7.16 ETP annualisé dont 5.99 ETP au titre du personnel éducatif avec une proportion égale entre homme et femme et 1.17 ETP au titre des services généraux (remplacement surveillants de nuit et maîtresses de maison).

1.1.6. Embauches

En 2024, 6 salariés recrutés en CDI ou CDD avaient moins de 25 ans.

1.1.6.1. Embauches en CDI

	Cadre	Non cadre	TOTAL
Homme	0	1	1
Femme	0	2	2
TOTAL	0	3	3

En 2024, l'association a recruté 3 personnes en CDI. Une personne relevant des services généraux (maître de maison de nuit) et 2 personnes relevant du personnel éducatif (un CDI sur l'ESAT Social et un CDI sur le foyer d'hébergement d'Olmet).

En 2024, le taux de rotation du personnel (personnel permanent) est de 4%, ce qui indique une certaine stabilité des effectifs en CDI. En 2020, la médiane nationale pour les établissements PH Adulte est de 10.49% selon le rapport de l'ARS île de France « les indicateurs RH des ESMS 2018-2020 ».

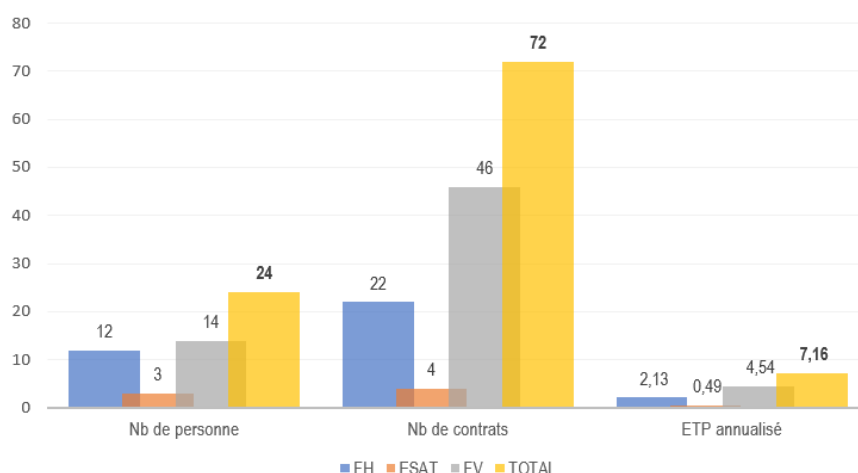
13

1.1.6.2. Embauches en CDD

	Nb de personnes	Nb de contrats	ETP annualisé
Foyer d'hébergement d'Olmet	12	22	2.73
ESAT Social	3	4	0.49
Foyer de vie de LOURADOU	14	46	4.54
TOTAL	24	72	7.16

En 2022, nous avons réalisé 69 CDD et en 2023, 62 CDD.

Le Conseil Départemental nous a accordé un personnel avec ancienneté Moniteur Educateur sur un renfort de 9 mois suite à une situation complexe. Nous avons aussi eu 3 congés maternité à LOURADOU et une salariée en formation. Nous avons donc dû les remplacer pour que l'établissement fonctionne.



Au 31/12, il y avait 8 CDD en cours. Ces 8 CDD relevaient des services généraux (maîtresse de maison) et du personnel éducatif.

1.1.7. Départs

	Cadre	Non cadre	TOTAL
Homme	0	32	32
Femme	0	34	34
TOTAL	0	66	66

14

En 2024, il y a eu 64 fin de contrats à durée déterminée, 1 démission (maîtresse de maison – Foyer d’hébergement) et 1 décès (maîtresse de maison de nuit – Foyer de LOURADOU).

1.1.8. Promotions

	Cadre	Non cadre	TOTAL
Homme	0	1	1
Femme	0	0	0
TOTAL	0	1	1

Un salarié du foyer de vie de LOURADOU a été promu, en octobre 2024, sur un poste d’accompagnant éducatif et social (AES) suit à l’obtention de son diplôme courant septembre 2024. La formation DEAS de ce salarié était inscrite au plan de formation de la structure et pris en charge en intégralité par l’OPCO.

1.1.9. Absentéisme

Les chiffres indiqués dans les tableaux suivants sont des jours calendaires.
Le taux d’absentéisme correspond aux nombre de jours calendaires par motif d’absence divisés par le nombre d’ETP réel au 31/12 multiplié par 365 jours.

	Cadre	Non cadre	TOTAL
Homme	7	263	270
Femme	19	1835	1854
TOTAL	26	2098	2124

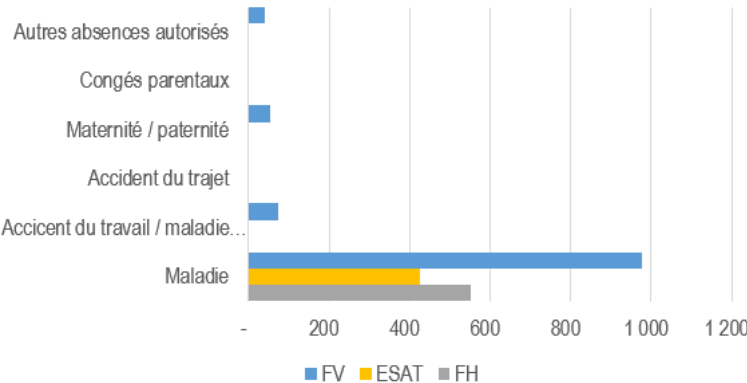
	Foyer d'hébergement		ESAT social		Foyer de vie		TOTAL	
	Jrs	Tx abs	Jrs	Tx abs	Jrs	Tx abs	Jrs	Tx abs
Maladie	553	6.35%	427	8.38%	975	7.75%	1955	7.41%
Accident du travail / maladie professionnelle					74	0.59%	74	0.28%
Accident de trajet								
Maternité / paternité					54	0.43%	54	0.20%
Congés parentaux								
Autres absences autorisées					40	8.32%	40	0.15%
TOTAL	553	6.35%	427	8.38%	1144	9.08%	2124	8.04%

L'URIOPS a récemment publié l'indicateur relatif à l'absentéisme moyen par type de structure (UNION SOCIALE de mai 2025 n°387). Pour les foyers de vie et foyers d'hébergement, cet indicateur s'élève à 11% et pour les ESAT, il est de 8.70%. Nous restons donc en deçà de la moyenne nationale.

Au foyer d'hébergement, les 553 jours d'absences pour maladie représentent 48 arrêts de travail.
Pour l'ESAT Social, les 427 jours d'absences maladie représentent 24 arrêts de travail.
Le foyer de vie recense 68 arrêts de travail pour maladie et 5 arrêts dans le cadre d'accident du travail suite à des crises clastiques de deux résidentes.

Au 31/12, l'association compte 3 arrêts maladie de longue durée : 2 sur le foyer de vie et 1 sur l'ESAT Social.

	Foyer d'hébergement		ESAT social		Foyer de vie		TOTAL	
	Jrs	Tx abs	Jrs	Tx abs	Jrs	Tx abs	Jrs	Tx abs
Maladie < 7 jours	65		6		77		148	
Maladie entre 8 et 180 jours	488		69		227		784	
Maladie > 180 jours	0		352		671		1024	
TOTAL	553		427		975		1956	



1.1.10. Rémunérations et accessoires

	Administration- gestion	Educatif- pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	TOTAL
Masse salariale totale annuelle	177 707,73 €	1 637 849,73 €	105 664,38 €	412 393,99 €	2 333 615,83
Cadre	98 028,56 €	139 593,79 €	49 278,36 €	0	286 900,71
Non Cadre	79 679,17 €	1 498 255,94 €	56 386,02 €	412 393,99 €	2 046 715,12
Homme	0	830 708,24 €	30 506,28 €	217 841,49 €	1 079 056,01
Femme	177 707,73 €	807 141,49 €	75 158,10 €	194 552,50 €	1 254 559,82
Rémunération mensuelle moyenne	2 961,80 €	1 698,14 €	2 201,34 €	1 692,43 €	1 753,02
Cadre	4 084,52 €	3 877,61 €	2 053,26 €	0	3 415,49
Non Cadre	2 213,31 €	1 638,70 €	2 349,42 €	1 692,43 €	1 671,07
Homme	0	1 935,75 €	2 542,19 €	1 811,99 €	1 920,79
Femme	2 961,80 €	1 488,26 €	2 087,73 €	1 581,41 €	1 615,94
Montant global des 10% des salariés les plus élevés	53 379,32 €	306 068,56 €	30 506,28 €	95 372,29 €	485 326,45
Cadre	53 379,32 €	139 593,79 €	30 506,28 €	0	223 479,39
Non Cadre	0	166 474,77 €	0	95 372,29 €	261 847,06
Homme	0	182 411,81 €	30 506,28 €	95 372,29 €	308 290,38
Femme	53 379,32 €	123 656,75 €	0	0	177 036,07
Montant global des 10% des salariés les moins élevés	12 710,10 €	1 988,26 €	18 772,08 €	8 301,56 €	41 772,00
Cadre	0	00	18 772,08 €	0	18 772,08
Non Cadre	12 710,10 €	1 988,26 €	0	8 301,56 €	22 999,92
Homme	0	464,62	0	3 200,67 €	3 665,29
Femme	12 710,10 €	1 523,64 €	18 772,08 €	5 100,89 €	38 106,71
Rémunération moyenne cadre	4 084,52 €	3 877,61 €	2 053,26 €	0	3 415,49
Rémunération moyenne non cadre	2 213,31 €	2 076,51 €	2 349,42 €	1 900,43 €	2 047,03
Rapport rémunération cadres/non cadres	5	113	4	27	149

1.2. Les stagiaires professionnels

L'association souhaite accueillir des stagiaires afin de permettre aux équipes de se questionner sur leurs pratiques professionnelles, d'insuffler des nouvelles pratiques professionnelles, de permettre aux résidents de connaître de nouvelles personnes. Nous ne pouvons pas leur accorder de rémunérations ce qui nous limite dans nos accords d'accueil de stages.

STAGIAIRES PROFESSIONNELS	
ESAT	0
FH OLMET	4
FV LOURADOU	1 en formation AES INFA salarié d'un autre foyer de vie 1 mois, 1 en formation AES en apprentissage Campus du Vallon sur 6 mois, 1 en formation ES à l'ITSRA 8 semaines.
TOTAL 2024	7 stagiaires professionnels
TOTAL 2023	<i>17 stagiaires professionnels</i>
TOTAL 2022	<i>12 stagiaires professionnels</i>

1.3. Les entretiens professionnels

Les salariés ont leur entretien professionnel tous les deux ans afin de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs besoins de formation professionnelle, leurs souhaits d'évolution en termes d'emploi et

de carrière. Nous y associons une enquête sur les risques psycho-sociaux (RPS). Chaque chef de service mène les entretiens et la directrice réalise ceux des personnels administratifs et de l'équipe de cadre. Nous avons choisi en 2024 de réaliser des entretiens professionnels pour l'ensemble des salariés de la résidence d'Olmet suite à des arrêts maladies et des soucis de communication au sein de l'équipe d'internat. Un plan d'action RPS a été mis en place pour améliorer le fonctionnement. Les entretiens nous permettent de réaliser le plan de développement des compétences et d'améliorer la qualité de vie au travail.

	DIRECTRICE	ENQUETE RPS OLMET DIRECTRICE/ CHEF SERVICE OLMET	CHEF DE SERVICE ESAT	CHEF DE SERVICE FH OLMET	CHEFFE DE SERVICE LOURADOU	TOTAL
ENTRETIENS PROFESSIONNELS	5	15	1 REFUS/ 1 EN AM/ 3	10	16	49

17

1.4. Le plan de développement des compétences

Nous mutualisons les formations collectives sur les trois établissements afin que les salariés apprennent à se connaître et partagent leurs savoirs sur les valeurs de l'association ainsi que leurs savoir-faire sur le handicap psychique.

Nous réalisons un certain nombre de formations collectives chaque année afin que l'ensemble du personnel puisse en bénéficier (handicap psychique, troubles du comportement).

Nous avons également réussi à négocier des formations individuelles qui ont été financées sur des budgets annexes (OPCO SANTE, CNR ARS).

Le plan de formation a demandé plus de temps de saisie sur le webservice de l'OPCO Santé pour Mme BEFFRIEU et de réorganisation des plannings pour les chefs de service. Nous avons fait le pari de la montée en compétence des équipes en profitant de ces opportunités.

	Organismes de formation	ESAT	FH OLMET	FV LOURADOU	TOTAL
PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE	Maur's ADAPEI	3	6	5	14
SST	PROTECTION CIVILE	3	2	4	9
PRISE EN CHARGE DES TROUBLES DU COMPOTEMENT	FEL FORMATION	4	2	3	9
VAE ES ET ME HORS PLAN DE FORMATION +formation AES en cours et CAFERIUS		1	4	2	7
REHABILITATION PSYCHO-SOCIALE	CH CLERMONT FERRAND	2	4	3	9
MENER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS AVEC LES RESIDENTS ET LES FAMILLES POUR PREPARER LES PROJETS PERSONNALISES	FEL FORMATION	4	3	5	12
FORMATION TUTORAT STAGIAIRE PRO-	INFA	0	1	2	3

WORD/EXCELL COLLECTIF	CCI CANTAL	2	1	4	7
GERER LES SITUATIONS DE VIOLENCE	FEL FORMATION	2	3	2	7
PARAMETRAGE PAIES VISIO	EIG		1		1
RENOUVELEMENT HABILITATION ELECTRIQUE	FEL FORMATION	2	2	1	5
COHESION EQUIPE ESAT-OLMET	AFOR+	13	16		30
ECRITS PROFESSIONNELS	FEL FORMATION	2	3	3	8
SERAFIN - PH EN LIEN AVEC LE PAP	FEL FORMATION	2	5	4	10
AUTODETERMINATION	COMMUNAUTE 360	6 GROUPES AVEC TOUS LES RESIDENTS 62 TH ET LES 12 SALARIES ESAT + 6 SALARIES FH		3 GROUPES AVEC TOUS LES 40 RESIDENTS ET 12 SALARIES+ 1 GROUPE DE TRAVAIL 3	30
LIEN HANDICAP PSYCHIQUE ET ABUS SEXUEL	ACCENT JEUNES SERVICE SAS		12		20
ANALYSE DE LA PRATIQUE 4 SEANCES MARS, MAI, SEPTEMBRE, DECEMBRE, MUTUALISES POUR LES 3 ETABLISSEMENTS	AFOR+	23	45	55	120
TOTAL 2024					291
TOTAL 2023					319
TOTAL 2022					235

1.5. Le comité social et économique (CSE)

Les délégués sont 4 titulaires et 4 suppléants ainsi qu'un titulaire Cadre et un suppléant soit 10 représentants CSE. 2 représentants des travailleurs ESAT ont rejoint les 4 réunions qui ont abordé la Santé et la Sécurité au Travail.

En 2024, le CSE s'est réuni à 8 reprises. La réunion sur la Négociation Annuelle Obligatoire a été repoussée en 2025 pour cause de maladie.

Les comptes rendus sont disponibles dans les salles des réunions des établissements.

Le CSE a proposé pour la deuxième année une après-midi cohésion. 35 personnes ont participé au FEL. L'animation a été réalisée par MY CANTAL. 30 personnes ont profité du moment convivial du repas du soir.

Une déléguée a souhaité démissionner en fin d'année civile.

2. LE PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE (PAQ)

Nous avons instauré une démarche qualité transversale aux 3 établissements afin de créer le lien nécessaire au bon fonctionnement de l'association et insuffler les valeurs de l'ACAP Olmet auprès de tous les salariés et résidents.

Notre Plan d'Amélioration de la Qualité est constitué d'un rétroplanning annuel avec des COPIL QUALITE et des groupes de travail pour formaliser les objectifs à réaliser. Des référents sont nommés au sein des salariés de chaque établissement et du conseil d'administration pour les COPIL. Les groupes de travail sont ouverts à tous les salariés désireux de travailler sur les thèmes proposés. Les thèmes ont été choisis lors de la construction des projets d'établissements.

2024 a été l'année des évaluations HAS. Nous avons choisi INGERIS comme organisme certifié.

19

	FH Olmet	ESAT	FV LOURADOU
CHAPITRE 1 LA PERSONNE	3.37/4	3.24/4	3.6/4
- Bientraitance / Ethique - Droits de la personne accompagnée - Participation de la personne accompagnée - Projet d'accompagnement personnalisé - Accompagnement à l'autonomie - Accompagnement à la santé - Continuité, fluidité parcours	4 3.79 3.49 3.25 3.67 2.86 2.5	4 3.95 3.07 3 3.67 2.47 2.5	4 4 3.69 3.25 4 3.28 3
	1.13.2 Recherche logement ★★★		
CHAPITRE 2 LES PROFESSIONNELS	3.38/4	3.47/4	3.67/4
- Bientraitance / Ethique - Droits de la personne accompagnée - Participation de la personne accompagnée - Projet d'accompagnement personnalisé - Accompagnement à l'autonomie - Accompagnement à la santé - Continuité, fluidité parcours	3.75 3.86 4 2.71 3 3 3.33	3.75 3.83 4 2.8 4 3 2.89	4 3.71 4 3.67 4 3 3.33
	2.1.3 Ethique ★★★	2.1.3 Ethique ★★	
Chapitre 3 l'ESSMS	3.85/4	3.86/4	3.91/4
- Bientraitance / Ethique - Droits de la personne accompagnée - Participation de la personne accompagnée - Projet d'accompagnement personnalisé - Accompagnement à l'autonomie - Accompagnement à la santé - Politique RH - Démarche qualité gestion des risques	4 4 4 4 3.67 3.84 3.92 3.38	4 4 4 4 3.67 4 4 3.38	4 4 * 4 4 3.84 4 3.46

	3.3 Espace apaisement ★★	3.8.4 Formation continue ★	Expression des personnes ★
	3.8.4 Plan de formation ★		3.3 participation de la personne accompagnée ★
			3.3.1 Espace apaisement ★★★★

Un plan d'actions a été réalisé pour nous améliorer notamment en ce qui concerne les éléments de preuve à fournir :

20

- **Critère impératif 1** : refaire le formulaire de droit à l'image et vidéo, le faire signer tous les ans avec le Projet d'Accompagnement Personnalisé si actualisation particulière. Vérifier que les résidents n'ont pas changé d'avis.
- **Critère impératif 2 : 3.12.1, 3.12.2, 3.12.3, 3.12.8** : Logigramme Evènements Indésirables avec traitements des criticités
- **Critère impératif 2 : 3.12.1, 3.12.2, 3.12.3, 3.12.8** : recueil de plaintes et réclamations, tableau Excel à reporter dans le rapport d'activité, faire une fiche de synthèse. Recueil, plaintes : communication au CVS, analyse des plaintes, recueil des événements indésirables : faire une fiche de synthèse à reporter aux CSE et au CVS.
- **Critère impératif 3 : 3.11.2** : Signalement de la maltraitance / bientraitance : logigramme à créer.
- **Critère impératif 4 : 2.2.7, 3.12.2** : Charte informatique à créer avec arborescence, sensibilisation 2h par an, sécurisation des données, accès clé USB, risques liés à l'informatique, DUI référent RGPD, CNIL, WhatsApp, charte de confidentialité à faire avec DUI et protection des données, fermer les bureaux à clés, fermer les archives à clés, fermer les ordinateurs.
- **Critère impératif 5 : 3.6** : Médicaments dans placards fermés pour la résidence d'OLMET.
- **1.3.1** : Questionnaire de satisfaction tous les deux ans (à refaire en 2024).
- **2.2.7** : Documents médecine du travail à scanner et dans mettre dans DUI pour l'ESAT et FH, Autre documents archivés.
- **2.7** : Accompagnement fin de vie, faire un protocole.
- **3.2** : règlement de fonctionnement OLMET à revoir.
- **3.3** : en fonction du Projet d'Etablissement, thème et planning par réunion-unité à faire pour OLMET et ESAT.
- **3.4** : PAP dans les 6 mois suivants l'entrée dans l'établissement, Contrat de séjour dans les 15 jours, PAP tous les ans loi 2002.
- **3.4** : PAP il faut retrouver tous les éléments sur la personne : RDV médicaux, psychologues, rdv psychiatres, avec les équipes en lien avec DUI (agenda + place des familles).
- **3.4** : Activités / transferts : projet écrit, daté et signé avec émargement des personnes. Compte rendu et évaluation.
- **3.4.2** : Cartographie des partenaires.
- **3.5** : Protocole carte isolement, prévention des risques d'isolement, fugues, disparitions, autres
- **3.6** : Mettre en place des consultations à distance en visio.
- **3.6** : Protocole dénutrition.
- **3.7** : Plan bleu (le réactualiser tous les ans).
- **3.7** : Référentiel pour évaluer la santé mentale (réhabilitation psychosociale, échelles psychologiques).
- **3.8** : Faire une trame de rédaction des PV de réunions avec RBPP, y mettre du sens, définir le but de chaque réunion. Refaire le PE et bienveillance/maltraitance pour chaque réunion : indiquer le nom prénom des présents, la date, le thème de la réunion, les excusés.
- **3.9** : QVCT faire fiche synthétique logiciel "AGVAC".
- **3.9** : Logiciel RH OCTIME, planning, variables de paie, SMS automatiques aux salariés.
- **3.10** : Plan d'amélioration de la qualité PAQ à finaliser.

- **3.10** : Contacter gendarmerie pour un acte de mission pour tous les salariés de l'association qui transportent des personnes pour afficher dans le carnet de bord de chaque véhicule.
- **3.10** : En cas de crise, on doit savoir qui est présent et où, idem pour résident égaré.
- **3.10** : Formation sécurité incendie 2 fois par an.
- **3.11** : Tutoiement à travailler au comité éthique.
- **3.11.2** : Faire différence entre bientraitance, maltraitance, Evènements Indésirables, éthique, plainte, réclamation, fiche maltraitance, à réaliser.

Lors des évaluations HAS, les évaluateurs nous ont suggéré d'utiliser un logiciel Ressources Humaines afin de gagner du temps de travail des cadres et en communication interne. Nous avons prospecté et retenu OCTIME. Nous avons réalisé 6 ½ journées de formations de l'équipe de cadre pour mettre en place le logiciel dans le premier trimestre 2025. Les salariés auront la possibilité de télécharger une application gratuite sur leurs portables afin de consulter les plannings et de faire des demandes de CP ou autres...

21

2.1. Le COPIL qualité, en lien avec la démarche des projets d'établissements

Les groupes de travail se réunissent pour travailler sur les fiches actions des projets d'établissements. Les COPIL QUALITE valident le travail réalisé et fixent des objectifs de travail pour les équipes. L'objectif est de faire vivre ces groupes de travail pour qu'au bout des 5 ans des projets d'établissements, nous puissions en faire l'évaluation pour travailler sur les prochains projets d'établissements.

	Nombre de COPIL	Nombre de groupe de travail avec les salariés des 3 établissements	Nombre de participants du Conseil d'administration
2022	6	14	4
2023	5	9	3
2024	3	14	4

La réflexion collective porte sur huit axes d'amélioration issus des 3 projets d'établissements :

2.1.1. Faire équipe

Ce groupe de travail a été à l'origine de la création du comité éthique. Il se déroule au restaurant le St Pierre sur AURILLAC afin d'être dans un endroit neutre. Il est composé de résidents, de familles, de salariés, de membres du CA, de cadres de l'association. Il a invité un partenaire extérieur lors de la deuxième séance pour avoir un avis professionnel. Un règlement de fonctionnement a été créé afin d'en assurer les règles. Les deux premiers comités éthiques ont permis des échanges riches et divers. La définition du travail d'équipe a été revue avec le livre de Philippe GABERAN.

2.1.2. Posture professionnelle

Nous avons travaillé avec l'IDE de l'EHPAD de VIC SUR CERE pour réaliser la conduite à tenir en cas de décès d'un résident. Cette fiche permet en 6 étapes de structurer les étapes des actions à mettre en place pour les équipes afin d'éviter de s'inquiéter et d'anticiper les actions à réaliser. Cette fiche est à la disposition de chaque salarié dans les classeurs sur les projets d'établissements et en dématérialisé.

Nous avons aussi travaillé sur les notions de bientraitance – punition - sanction – notion de cadre éducatif. Les professionnels peuvent se servir de cet outil pour réfléchir au sens de leur travail au quotidien. La

sanction a été définie avec différents buts éducatifs : protéger, responsabiliser, réhabiliter la confiance, réparer, réconcilier et comprendre le cadre.

2.1.3. Qualité de vie et conditions de travail

Notre objectif a été de passer le virage du numérique avec le DUI des résidents sans que les conditions de travail des salariés se dégradent. Nous avons réalisé des formations tout au long de l’année et nous nous sommes appropriés le DUI progressivement. Nous nous sommes donnés des objectifs de progression concernant la communication en interne. Nous avons mis en place des livrets d’accueil des salariés avec les informations nécessaires pour l’arrivée. Nous avons amélioré les EPI. Nous avons mis en place des réunions annuels pour revoir le DUERP et le PLAN BLEU des établissements. Nous avons formalisé un plan de formation conséquent afin que chacun puisse y trouver son compte.

L’égalité Hommes – Femme :

La déclaration de l’index de l’égalité professionnelles femmes-hommes est publié sur le site internet de l’association. Il est réalisé en lien avec le rapport social cité plus haut.

Le nombre de salariés pris en compte est de 77.

Nous avons obtenu 81/100.

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes. Un seul salarié a été augmenté en 2024 suite à l’obtention d’un diplôme. Les salariés de retour de congés maternité n’ont pas été augmentés. Les hommes sont sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations (6 femmes et 4 hommes). A chaque recrutement, nous tentons de conserver un équilibre dans les équipes afin de conserver une mixité. Le recrutement s’avère compliqué actuellement et bien souvent nous avons très peu de candidat ce qui ne nous permet pas vraiment d’agir sur ces indicateurs. Nous favorisons la formation et les VAE afin de permettre à tous des progressions salariales.

2.1.4. Projet d’Accompagnement Personnalisé

Les équipes peuvent se réunir et travailler sur leur organisation, leur fonctionnement et analyser le quotidien pour améliorer la qualité de l’accompagnement dans des réunions d’équipes.

Une réunion avec le psychiatre et la psychologue est organisée le jeudi matin afin de finaliser les PAP et d’obtenir des éclairages sur les pathologies à LOURADOU et l’après-midi à OLMET.

La mise en place du DUI a demandé de travailler en parallèle sur les PAP en lien avec les besoins SERAFIN-PH.

Les formations nous aident à monter en compétence et à affiner les besoins, les attentes, les objectifs et les moyens des PAP.

	ESAT	FH OLMET	FV LOURADOU
PAP	60	41	39
REUNION EQUIPE PAR UNITE OU SERVICE	19	34	Unité Autan 30 Unité Mistral 35 Unité Zéphyr : 35

REUNION INTER-ETABLISSEMENT OU INTER-UNITES	35	Réunion générale 40
REUNION CADRES	24	
REUNION INSTITUTIONNELLE AVEC SALARIES	21 mars / 21 novembre	

Nous avons réalisé un logigramme du guide de présentation du PAP en réunion. Nous avons modifié les réunions sur OLMET pour que chaque salarié s'y retrouve et que les échanges soient plus productifs. La psychologue peut maintenant participer sur les mardis après-midi.

2.1.5. Parcours inclusion

23

Un temps d'expression a lieu tous les 15 jours, dans chaque unité ou atelier, afin de faire remonter les besoins des résidents à la direction. Ce temps permet de travailler l'inclusion sociale, la citoyenneté et les modalités d'expression en démocratie.

Les thèmes sont en lien avec nos thèmes des projets d'établissements. Un planning est réalisé par les chefs de service afin que les équipes puissent anticiper et préparer les thèmes. Les résidents peuvent également amener des sujets qui les intéressent. Ces temps de parole permettent à chacun de prendre sa place au sein de l'ACAP Olmet et de comprendre les rouages de la société.

Nous avons aussi travaillé sur le projet Co location et habitat inclusif. Les échanges permettent aux équipes de travailler les nouvelles notions et de comprendre les dispositifs existants pour le parcours inclusion pour faire évoluer leurs pratiques.

2.1.6. Pair aideance

Nous avons rencontré la facilitatrice de parcours sur l'autodétermination de la communauté 360°. Ce travail a débouché sur une action pour tous les travailleurs ESAT et les résidents de LOURADOU. La facilitatrice est venue sur chaque atelier et chaque unité de vie à LOURADOU pour présenter l'autodétermination et ses missions sous forme de débats et de jeu. Ces actions ont permis de nombreux échanges. Nous améliorons la qualité des accompagnements en fonction des retours des résidents lors des échanges.

2.1.7. Partenariat

Nous avons réalisé des conventions de partenariat avec ;

- EHPAD de VIC SUR CERE en janvier 2024,
- RESEAU ESAT- ANDICAT- FRANCE TRAVAIL- CAP EMPLOI en septembre.

L'IDE de l'EHPAD des Cités Cantaliennes de l'Automne de VIC SUR CERE a pu nous aider lors d'un groupe de travail sur la fin de vie et le deuil en établissement.

Les partenariats nous permettent d'ouvrir l'association et de faire connaître le travail réalisé au sein de l'ACAP Olmet. Il nous permet également de pouvoir orienter les résidents vers d'autres solutions quand ils en ont besoin afin de nous adapter au plus près de leurs besoins.

2.1.8. RSE

Nous avons retenu 3 grands axes :

- **Trier les déchets et réaliser le compostage sur toutes les unités de vie.**

Nous avons réalisé 2 semaines de pesée des déchets alimentaires avec un challenge entre les deux établissements dans le cadre de la démarche RSE dans le but d'éviter le gaspillage alimentaire.

Semaine du 27/05/2024 au 31/05/2024 (5jours)		
	FH Olmet	FV LOURADOU
	Qté en grammes	Qté en grammes
Pains	2 363	2 682
Entrées	1 943	7 588
Légumes	11 363	24 252
Viandes		
Fromage		
Desserts	125	3 539
TOTAL	15 794	38 061

Semaine du 25/11/24 au 01/12/24 (7jours)		
	FH Olmet	FV LOURADOU
	Qté en grammes	Qté en grammes
Pains	4 519	5 291
Entrées	17 850	6 134
Légumes	6 277	26 148
Viandes	1 560	8 764
Fromage		
Desserts		3 158
TOTAL	30 206	49 495

Les cuisiniers analysent ces chiffres pour revoir les proportions et améliorer les scores l'année prochaine. Les résidents évitent de se servir plus qu'ils ne peuvent en manger.

- **Consommer moins d'énergies :**

Nous sommes en train de passer au LED pour réduire nos consommations. Nous avons sollicité l'ensemble du personnel et des résidents pour faire attention aux consommations électriques et de chauffage.

Le décret tertiaire en lien avec la loi ELAN qui vise à réduire la consommation énergétique du parc tertiaire français nous a demandé de réaliser une cartographie de parc existant sur OPERAT. Seul l'ESAT pourrait être concerné pour une partie de ses activités tertiaires. Il se trouve qu'il ne rentre pas encore dans les critères. Les autres établissements ne sont pas concernés.

L'objectif est de baisser nos consommations sur les 3 établissements. En repérant les chiffres et en travaillant au quotidien, la prévention permet de diminuer les consommations. Les petits gestes du quotidien sont importants.

- ESAT : 2022 : 53 565 kWh, 2023 : 49 855 kWh, 2024 : lingerie 33 584 kwh+1^{er} bâtiment 24 784 kWh soit total 58 368 kWh.
- RESIDENCE OLMET : 2022 : 28 298 kWh, 2023 : 19 622 kWh, 2024 : .21 934 kWh.
- RESIDENCE LOURADOU :2022 : 76 938 kWh, 2023 : 72 017 kWh, 2024 : 73 312 kWh (22 830€).

Gaz : en litres

- RESIDENCE LOURADOU 2024 : 17.278 tonnes (19 320€).

Consommation essence parc automobiles (21 véhicules) :

- ESAT : 5 798 litres soit 10 509 € pour une moyenne de 293 kms par jour pour 226 jours d'ouverture pour 10 véhicules.
- RESIDENCE OLMET : 3 922 litres soit 7 724 € pour une moyenne de 178 kms par jour sur 365 j pour 6 véhicules.
- RESIDENCE LOURADOU : 5 425 litres soit 9 209 € pour une moyenne de 180 kms par jour sur 365 j pour 5 véhicules.

- **Verdir le parc automobile de 19 véhicules en commençant à évoluer vers le gaz et l'électricité.**

- 1 DACIA électrique 5 places,
- 1 CITROEN électrique 9 places,
- 1 DACIA SANDERO GPL 5 places,
- 1 LOGIE GPL 7 places.

Nous envisageons aussi de mettre des panneaux photovoltaïques sur les parkings des établissements. Une étude est en cours avec ECO SOLAIRE et le groupe CREDIT AGRICOLE qui soutient cette action.

Nous avons été sollicités par l'AFAPCA pour un appel à projet TIMS pour réaliser notre PLAN MOBILITE. Nous allons avoir des groupes de travail avec les résidents, les salariés, les administrateurs et une autre association afin de mettre en commun nos diagnostics mobilités et favoriser les modes de déplacement doux. Nous sommes inscrits à **PRO VELO** afin de favoriser les méthodes douces pour venir au travail. Nous avons réalisé **un premier CHALLENGE MOBILITE** où nous avons remporté un prix et un bon d'achat de 80 euros avec 12 participants. Nous avons pu mettre en place un sac à dos dans chaque établissement avec l'équipement minimum pour réparer un vélo. Le plan mobilité dans son ensemble nous permettra d'améliorer nos impacts environnementaux et d'encourager la pratique du vélo et des mobilités douces par les salariés et les résidents.

2.2. Le nombre d'actes réalisés par les infirmières

	Nombre de rdv à l'année LOURADOU	Nombre de rdv à l'année OLMET
Docteur traitant	163	73
Psychiatre extérieur à la structure	41	13
Imagerie (radio/IRM/Scanner/Echo)	22	15
Visio CHPE	4	
Prise de sang	79	75
INTRA MUSCULAIRE	122 /23	144/8
Ophtalmo 15 + 63	13	24

Dentiste	47 (dont 37 à mur de barrez)	46
Gynéco	1	2
Gastro entérologie	1	6
Orthopédique	3	2
Sagefemme	4	4
Anesthésiste	3	5
Aller-Retour CHPE	2	
Angiologue	3	1
Acct achats lunettes	16	13
Addictologue	7	4
Neurologue Clermont Ferrand		
Neurologue Toulouse	2	
Cardiologue AURILLAC et C- Ferrand	9	3
Pneumologue	3	2
Orl AURILLAC et CF	3	13/6
Maxilo-facial	2	4
Dermato	5	2
Visite EPHAD	4	
Urologie	3	4
Chirurgien vasculaire		
Pédicure	48	54
Ostéopathe	2	3
Relaxation hôpital	5	
Orthophonie		50
Kiné		24
Pansements	285	57
Audio prothésiste		12
TOTAL	860	672

En plus de ces temps de rdvs, il faut prendre en compte :

- Les passages quotidiens des résidents à l'infirmerie,
- Les différents appels pour la prise de rendez-vous, la recherche de médecin, l'obtention de résultats d'analyses, ...
- Le temps de route passé pour les consultations,
- Les pansements quotidiens que nous avons pu avoir avec l'ide libérale pour un résident avec une plaie chronique,
- La réalisation de commande pour la pharmacie ainsi que le lien avec la pharmacie,
- Le suivi du matériel / la surveillance des hors piluliers (remplir stock, actualisation des documents,).
- La planification des renouvellements de traitement par le Médecin psychiatre de la structure
- La réalisation des transmissions,
- La réalisation des protocoles, DUERP, ...

En 2024, suite à la formation sur « les violences sexuelles et leurs conséquences sur le psychisme » avec l'association ACCENT JEUNES, nous nous sommes penchés sur le lien entre les psychotraumatismes pendant l'enfance et l'adolescence et le handicap psychique des résidents de l'association. Leurs prises en charge sont importantes car ils peuvent entraîner une résistance au traitement. Elles permettent aussi une

réduction de l'intensité des symptômes post traumatiques, des symptômes psychotiques, une amélioration du fonctionnement global et de la qualité de vie, une diminution de la revictimisation.

	NOMBRE DE RESIDENTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUBIES DES ABUS SEXUELS OU SUCEPTIBLES D'EN AVOIR SUBIES
RESIDENCE LOURADOU	39	36%
RESIDENCE OLMET	43	40%

Les IDE entrent toutes les données dans le DUI depuis mars 2024. Nous aurons des statistiques annuelles plus détaillées en 2025.

2.3. L’astreinte par l’équipe de cadres

L’équipe de cadres est composée de 5 personnes : la directrice, les 3 chefs de service et la comptable. Un roulement est organisé pour prendre l’astreinte à tour de rôle.

Nous avons mis en place un tableau sur le serveur pour cibler les interventions et améliorer notre fonctionnement en mettant en place des actions pour éviter certains appels téléphoniques depuis mi 2022.

Nous avons eu :

En 2023 :

- 168 appels téléphoniques dont 102 pour LOURADOU, 58 pour OLMET, 8 pour l’ESAT.
- 16 interventions à réaliser physiquement dont 7 pour LOURADOU, 6 pour OLMET et 3 pour l’ESAT.

En 2024 :

- 103 appels téléphoniques dont 77 pour LOURADOU, 24 pour OLMET, 0 pour l’ESAT.
- 9 interventions à réaliser physiquement dont 6 pour LOURADOU, 3 pour OLMET et 0 pour l’ESAT.

Nous avons amélioré notre fonctionnement en mettant en place une procédure écrite pour téléphoner au 15 afin de rassurer les équipes sur le fonctionnement en cas d’urgence. Nous avons modifié notre organisation à LOURADOU afin que les coordinatrices soient présentes les matins et les soirs aux transmissions. Nous avons instauré des temps de transmissions orales obligatoires à 13 h 30. Ces nouvelles procédures permettent de rassurer les équipes et de les faire monter en compétences. Les protocoles mis en place, les formations et les montées en compétence des équipes ont permis de bien diminuer les appels téléphoniques de 40 % et les interventions pendant les astreintes de 43 %. Les équipes se font confiance et gèrent de mieux en mieux le quotidien.

2.4. Les fiches d’évènements indésirables des résidents et des salariés

Cette démarche est analysée en réunion cadres puis en équipes. Nous avons créé une échelle de criticité pour les évènements pour que les salariés se repèrent.

	ESAT	FH OLMET	FV LOURADOU
FICHES EVENEMENTS INDESIRABLES RESIDENTS	1	6	Autan : 6 Mistral : 47 Zéphyr : 16
FICHES EVENEMENTS INDESIRABLES SALARIES	0	0	2
REGISTRE DES RECLAMATIONS ET DES PLAINTES	0	0	1

Chaque feuille d'évènements indésirables fait l'objet d'une procédure selon un logigramme qui accompagne les équipes pour améliorer le fonctionnement du quotidien pour les diminuer.

En 2024, nous avons créé le registre des réclamations et des plaintes de façon plus formel car il existait seulement un livre d'or. Les résidents et les salariés ont toujours la possibilité de venir frapper aux portes de la direction dès qu'ils ont un souci.

28

2.5. Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Les CVS se sont réunis à 8 reprises. Les comptes rendus sont lus aux résidents dans les réunions d'unités par les professionnels. Ils sont publiés sur le site de l'ACAP Olmet afin que les familles et les partenaires puissent y accéder.

Lors de ces réunions, étaient présents :

1 membre du CSE, 2 personnels, le président, le vice-président, le secrétaire, 1 représentant famille, 2 administrateurs, la directrice, le (ou la) chef de service.

Les CVS organisent une commission repas une fois par an. La commission a eu lieu le 13 juin à LOURADOU. Ces commissions permettent de faire remonter les points positifs et les plats les moins appréciés. Les cuisiniers peuvent expliquer la diététique et les impératifs dont ils doivent tenir compte (1 repas végétarien par semaine à LOURADOU, l'équilibre alimentaire avec toutes les viandes et les poissons...).

	ESAT /FH OLMET				FV LOURADOU			
DATES	21/02	20/03	3/07	29/10	29/02	29/03	28/06	11/10
NOMBRES DE PERSONNES PRESENTES	11	10	11	12	9	8	6	6
NOMBRES DE PERSONNES EXCUSEES	3	4	8	6	0	1	2	2

Les CVS ont également été interviewés par les évaluateurs de la Haute Autorité de Santé du 11 au 15 mars 2024. Cette évaluation a permis de revoir les sujets à aborder lors des CVS et de réaliser une trame type afin de ne rien oublier.

2.6. Le DUERP

Les documents sont en place et sont disponibles dans chaque établissement. Ils ont été transmis à la médecine du travail. Des groupes de travail sont mis en place chaque année pour compléter ces documents sur des parties non réalisées ou suite à un accident de travail.

En 2024, les 3 DUERP ont été revus le 28 mai à LOURADOU, le 24 septembre à OLMET, le 2 juillet à l'ESAT. Nous n'avons pas eu de graves accidents du travail qui auraient suscités des changements dans les DUERP. Ils seront revus en 2025 en groupe de travail avec les IDE, les CSE, les cadres des établissements. Un plan d'action est mis en place avec des échéanciers afin de faire évoluer nos process.

Le **PAPRI Pact** (le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) **se compose du bilan des actions et des nouvelles actions à mettre en place.**

⇒ **BILAN DES ACTIONS CORRECTRICES :**

DATES DUERP 2024 : le 28 mai à LOURADOU, le 24 septembre à OLMET, le 2 juillet à l'ESAT.

- Fiches signalétiques informatisées de tous les produits d'entretiens :
 - Mise en place du dossier informatisé dans serveur ACAP OLMET 26/02/2025.
- Contrôle poussières bois à finaliser :
 - Campagne évaluation 2025.
- Accident du travail apiculture sur le nettoyage des ruches avec une spatule sans gants (3 points de suture). Achats de gants de protection dans les EPI, faire contrôler le port des EPI par les délégués CSE 3 fois par an, poser des affiches INRA port des EPI dans les ateliers, faire vérifier les trousses à pharmacie 1 fois par an par les IDE.
- Réaliser des actions de sensibilisations sur le port des charges et les postures :
 - Formation groupe FEL 8-9 juillet 2024.
- Réaliser les formations incendie en interne 2 fois par an avec les référents SSIAP de l'ACAP OLMET.
 - 23 janvier 2025 à LOURADOU

⇒ **ACTIONS CORRECTRICES A METTRE EN PLACE SUITE AU DUERP**

- Enquête RPS à OLMET avec actions mises en place au 01/01/25 et évaluation le 6 juin 25.
- Réaliser des actions de sensibilisation sur le port des charges et les postures.
- Réaliser les formations incendie en interne 2 fois par an avec les référents SSIAP de l'ACAP OLMET.
- Sensibilisation conduite automobile pour éviter les accrochages.
- Achat escabeau pour récupérer des objets en haut des armoires.
- Identification des places de chaque véhicule sur les parkings pour éviter les accidents avec stationnement en marche arrière notifié sur les parkings.
- Finaliser les DUERP en remplissant les colonnes « réalisées ».
- Compléter les items non remplis dans les DUERP.

Le Plan Bleu a également été revu le 8 octobre avec des améliorations.

2.7. Les fiches actions du CPOM, pour le FH et l'ESAT

Lors de la rédaction des projets d'établissements, l'équipe de cadre a travaillé sur les fiches CPOM.

Un tableau de bord a été créé pour le suivi.

Les fiches actions ont été suivies avec les COPIL QUALITE. La fin du CPOM est en 2024. Nous avons eu 4 COPIL avec les tarificateurs le Conseil Départemental et l'Agence Régional de Santé pour travailler le bilan et les nouvelles fiches actions. Des réunions de travail ont aussi lieu en interne avec les salariés et le CA pour préparer ce travail. La signature a pris du retard lors des négociations budgétaires et sera établie en 2025 au cours du premier trimestre.

A cette occasion, nous intégrons le foyer de vie la résidence de LOURADOU.

De nouvelles fiches actions vont prendre la suite en lien avec les projets d'établissements qui seront revus en 2026 au bout des 5 années de fonctionnement.

FICHE 114 – Evolution de l'offre

- Présenter au CD une demande d'ouverture de l'ADJ de la résidence d'OLMET pour 5 places supplémentaires sur le territoire de VIC SUR CERE.

- Présenter au CD une demande d'ouverture de 2-3 places dédiées pour permettre aux personnes sortant de l'ESAT de trouver un autre habitat en prenant le temps de s'adapter aux changements et afin d'éviter les ruptures de parcours.
- Accueillir sur le foyer de vie de LOURADOU les personnes vieillissantes dont les besoins ont été repérés dans les diagnostics effectués sur l'ESAT et le FH. La création de 10 places PHV (construction d'une aile dédiée PHV) serait nécessaire à la réalisation de cet objectif.

FICHE 120 – Formations

- Développer l'apprentissage (3 contrats d'apprentissage d'éducateurs spécialisés).
- Diversifier les compétences au sein des équipes du FV en diversifiant les diplômes des salariés.
- Utiliser la réhabilitation psychosociale pour permettre aux résidents de mieux comprendre leur pathologie et de mieux vivre avec en utilisant leurs compétences.
- Partager les outils en interne AERES et ELADEB afin que l'ensemble des salariés sachent les utiliser auprès des résidents pris en charge.
- Ouvrir ces méthodes aux partenaires du département et organiser des groupes de formations et de promotion de la réhabilitation afin qu'un maximum de personnes puisse en bénéficier et éviter un maximum d'hospitalisations.
- Former le personnel à la médiation animale en lien avec HANDICHIENS.

30

FICHE 131 – ESAT

- Renforcer le temps accompagnement de la passerelle insertion en augmentant le temps de travail purement dédié à ce service (+ 0.50 ETP).
- Mettre en place un travail de partenariat efficient avec les dispositifs de droit commun.
- Permettre aux TH de monter en compétence en utilisant les RAE et leur permettre d'être acteur de leur projet de vie.
- Travailler dans le cadre RSE au plan de mobilité de l'association.

FICHE 138 – Qualité

- Mettre en place des actions correctives à chaque EI et améliorer le fonctionnement et la qualité des prestations aux résidents.
- Faire vivre le Plan d'Action QUALITÉ en renforçant l'équipe de cadres pour continuer à faire vivre la co-construction en groupe de travail et en COPIL, faire les différents comptes rendus et s'assurer que chaque salarié les connaisse et les applique au quotidien.
- Améliorer la qualité dans l'association en faisant vivre le plan d'action de l'évaluation HAS de 2024.
- Le logigramme fourni en annexe reprend les différents thèmes à revoir chaque année et à améliorer.
- Faire vivre les plans d'actions des 7 fiches actions du CPOM 2024 et des fiches actions des Projets d'Établissements 2022-2026 réalisées en lien avec le projet associatif de 2022.

FICHE 146 – RH

- Étoffer l'équipe de cadres afin d'assurer les missions de recrutement, de gestion des CDD et d'élaboration du Plan de Développement des Compétences de manière plus efficace et performante. Nous estimons le temps de travail nécessaire à l'accomplissement de ces missions à 0.50 ETP.
- Renforcer et développer les missions inhérentes au secrétariat.
- Diminuer les coûts d'entretien réalisés par des entreprises extérieures en créant un poste d'ASI (agent d'entretien) pour suivre le bâti et réaliser les travaux afin d'éviter la dégradation précoce des locaux.
- Assurer les remplacements des moniteurs et éviter de générer des heures supplémentaires en ayant recours à des contrats de remplacement.
- Permettre aux moniteurs de rester sur la production et l'encadrement des groupes de TH.
- Préparer et anticiper le départ à la retraite du médecin psychiatre de l'association.

FICHE 153 – SI

- Sécuriser le parcours du résident en interne en créant une charte informatique et en expliquant à l'ensemble des salariés les différents process et la protection d'un SI.
- Sécuriser les process en interne en optimisant la gestion des plannings avec la mise en place d'un logiciel plannings en cloud.
- Améliorer les process de management en utilisant un logiciel recrutement en lien avec OCTIME et EIG.

FICHE 158 – Réhabilitation, habitat inclusif et conventions

- Participer au réseau REHABILITATION PSYCHOSOCIALE avec le centre Le Vinatier à LYON.
- Promouvoir la REHABILITATION PSYCHOSOCIALE dans le département du Cantal.
- Soutenir la dynamique territoriale en s'engageant dans un partenariat avec la commune de VEZAC pour participer au COPIL sur la construction d'un habitat inclusif sur la commune de VEZAC.
- Mettre à disposition des outils de la résidence LOURADOU pour l'habitat inclusif afin de favoriser le bien vivre avec les voisins et le lien social intergénérationnel.
- Mutualiser les animations de l'équipe de LOURADOU avec l'habitat inclusif.
- Eviter les hospitalisations et les ruptures de parcours pour les résidents.
- Formaliser les conventions avec l'HOPITAL d 'AURILLAC pour la psychiatrie, le SSIAD, l'équipe de soins palliatifs.
- Maintenir les conventions existantes avec les autres partenaires.

31

3. LE PARTENARIAT INSTITUTIONNEL

Nous avons ouvert les portes des 3 établissements le 31 mai à l'ESAT avec 6 personnes de France TRAVAIL. Nous avons également réalisé des portes ouvertes des 3 établissements le 5 juillet 2024. Nous avons accueilli 14 personnes à la résidence d'OLMET, 8 personnes à l'ESAT et 8 personnes à la résidence de LOURADOU. Les résidents et les professionnels ont été très heureux de pouvoir présenter leur travail et les bâtiments qui nous accueillent. Nous en réaliserons une en 2025 mais seulement sur l'ESAT afin que les personnes n'aient pas à choisir l'établissement qu'elles souhaitent visiter.

La résidence LOURADOU a réalisé 2 Plans d'Accompagnement Global PAG avec 2 MDPH différentes pour 2 résidentes qui doivent être réorientées dans des établissements correspondant mieux à leurs pathologies : le 15 février pour le Cantal et le 18 mars pour la Corrèze.

Nous avons également terminé un travail avec une étudiante de l'ESC de Bordeaux Mlle RENE qui a promu l'association par le biais de vidéos qu'elle a diffusé sur les réseaux sociaux, sur le site internet et que vous avez pu découvrir lors de l'assemblée générale en juin 2024. Elle a amélioré nos publications sur les réseaux sociaux afin que nous soyons plus lisibles.

L'association adhère à des regroupements du Cantal :

- CPH15 (8 réunions mensuelles avec 1 administrateur et 1 cadre de l'association, 16 associations participent sur de nombreux sujets avec des actions concrètes comme des courriers au CD15 pour la revalorisation des salaires et la relance du schéma de l'autonomie),
- APF,
- CAP EMPLOI, AGESI,
- HANDICAP ET SOCIETE (4 réunions et interventions des résidents auprès de l'IFSI à AURILLAC, de l'école primaire de VEZAC, du Campus du Vallon à MAURS),
- COMMISSION SANTE 15 et HANDICONSULT (2 réunions),
- PLATEFORME ACCOMPAGNEE (1 réunion),
- HANDI CONSULT (2 réunions),

- CONSORTIUM avec le SAMSAH DES MONTS DU CANTAL et l'appel à projet sur le DUI (2 réunions, 6 formations sur le DUI),
- SYNDICAT DES APICULTEURS DU CANTAL,
- RESEAU ESAT AUVERGNE, AUVERGNE CO-TRAITANCE, GESAT (2 réunions).

Nous allons aux assemblées générales des partenaires (Cap emploi, ARCH, ADAPEI, ADSEA, UDAF15, AFAPCA, CAP EMPLOI, COMMUNAUTE DE COMMUNES CERE ET GOUL, RESEAU ESAT...).

Nous avons participé avec PROMOTION SANTE à l'organisation de la Semaine d'Information sur la Santé Mentale (SISM) le 12 octobre à BELBEX à AURILLAC avec 2 marcheurs et le 16 octobre avec 14 marcheurs (4 réunions).

Nous avons également participé à la marche rose contre le Cancer avec 16 marcheurs.

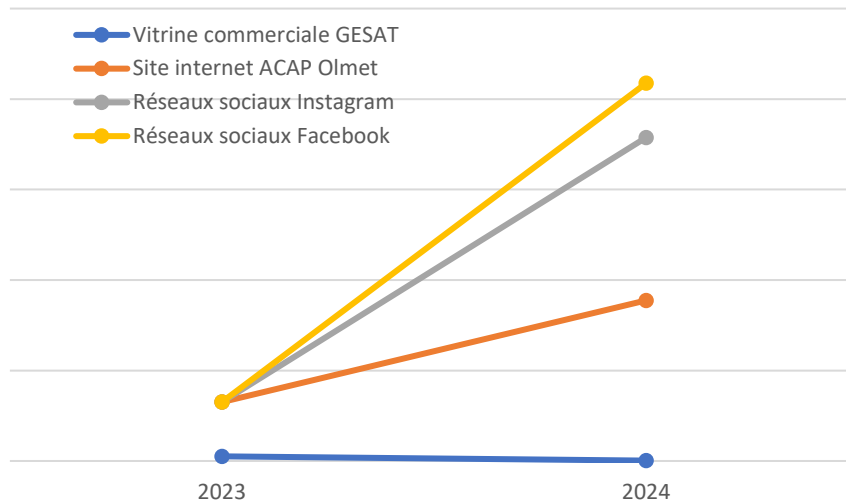
L'association adhère également à des regroupements nationaux :

- UNADERE/ADERE,
- HELPEVIA,
- NEXEM,
- UNAFAM,
- URIOPS,
- ARDESS Occitanie.

La communication passe aussi par notre site internet, les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn, réseau GESAT).

Nous avons fait un bilan en 2023 pour connaître notre portée et savoir si les travaux des étudiants auraient un réel impact sur notre visibilité.

Vitrine commerciale sur le réseau GESAT HOSMOZ	Consulté 257 fois en 2023	21 mises en relation avec l'ESAT en 2023
	Consulté 22 fois en 2024	22 mises en relation avec l'ESAT en 2024
Site internet géré par NET 15	Moyenne de 3 000 vues par mois en 2023 et 8 849 vues sur 2023	770 visiteurs différents en 2023
	Moyenne de 10 000 vues par mois en 2024 et 13 070 sur 2024	822 visiteurs différents en 2024
Facebook Instagram	9 000 vues et 3 000 vues en 2024	



Le site permet de maintenir une liste d'attente pour les établissements et de permettre aux professionnels de connaître les services apportés par l'ACAP Olmet. La communication permet aussi de trouver du personnel et de leur donner envie de venir nous rejoindre.

Nous avons également des comptes FACEBOOK, LINKEDIN, INSTAGRAM.

Ils nous permettent de partager les différentes activités et de montrer aux familles ce que nous réalisons tout au long de l'année.

4. ESAT « LES ATELIERS DE LA CERE »

L'ESAT a ouvert ses portes 227 jours en 2024.

4.1. LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE

Nombre de stagiaire		Convention	Nombre de journée de stage
1		IME MAURIAC	10
2		IME « La sapinière » MARMANHAC	43
1		DITEP MASSIP	20
1		DITEP CANSEL	5
1		La DEVEZE « Centre les Bruyères »	20
2		Emploi Accompagné	22
1		ANEF 15	10
1		CLOS DE NOAILLES	10
4		AGESI (CAP EMPLOI, CAP SOCIAL)	40
2		HOPITAL d'AURILLAC	20
4		MDPH	50
6		FOYER DE VIE DE LOURADOU	406

Au cours de l'année 2024, l'ESAT Les Ateliers de la Cère a accueilli un total de 26 stagiaires, dont 6 stagiaires issus du foyer de vie de LOURADOU.

En terme de volume, cela représente un accompagnement global de 656 journées de stage, dont 406 journées ont été réalisées par les stagiaires du foyer de LOURADOU.

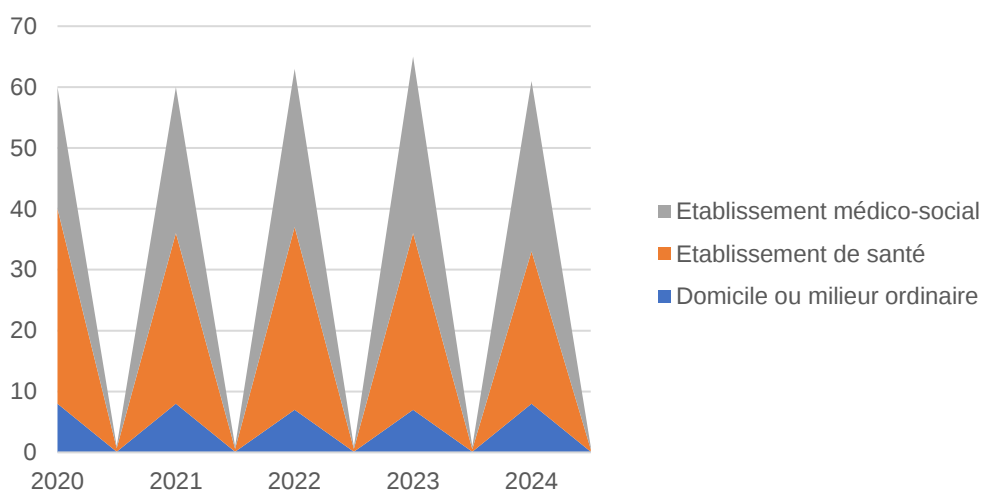
4.1.1. La répartition des travailleurs par atelier

	En nombre de personne	En ETP
Atelier cuisine	9	8
Atelier lingerie	11	7.5
Atelier espaces-verts	10	9
Atelier conditionnement	18	14.5
Atelier cordes et miellerie	8	7.5
Atelier menuiserie	6	5.5

L'ESAT n'étant pas desservi par les transports en commun, 21% des personnes empruntent le transport organisé par l'ESAT soit 13 personnes.

4.1.2. La répartition des personnes accueillies selon leur provenance

	2020	2021	2022	2023	2024
DOMICILE OU MILIEU ORDINAIRE	13,33%	11.11%	11.11%	10.77%	13.11%
ETABLISSEMENT MEDICO SOCIAL	33,33%	40%	41.27%	44.62%	45.9%
ETABLISSEMENT DE SANTE	53,33%	46.67%	47.62%	44.62%	40.98%

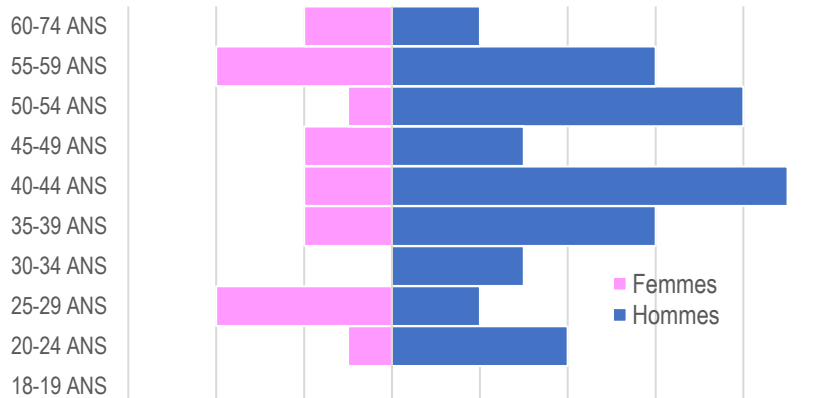


35

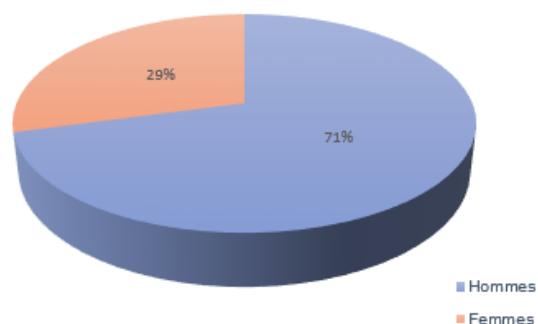
4.1.3. Le public par tranche d'âge et par sexe

AGES	2019	2020	2021	2022	2023	2024
18-19 ans	0	0	2	2	0	0
20-24 ans	4	3	3	4	7	5
25-29 ans	1	3	6	4	4	6
30-34 ans	6	1	1	5	5	3
35-39 ans	9	11	10	10	9	8
40-44 ans	5	8	8	6	8	11
45-49 ans	9	8	6	8	8	5
50-54 ans	13	13	13	12	9	9
55-59 ans	13	12	9	9	11	10
60-74 ans	3	2	2	3	4	4
DONT PHV	38	35	30	32	32	28
TOTAL	63	61	60	63	65	61

L'âge moyen à l'ESAT est de 42 ans.



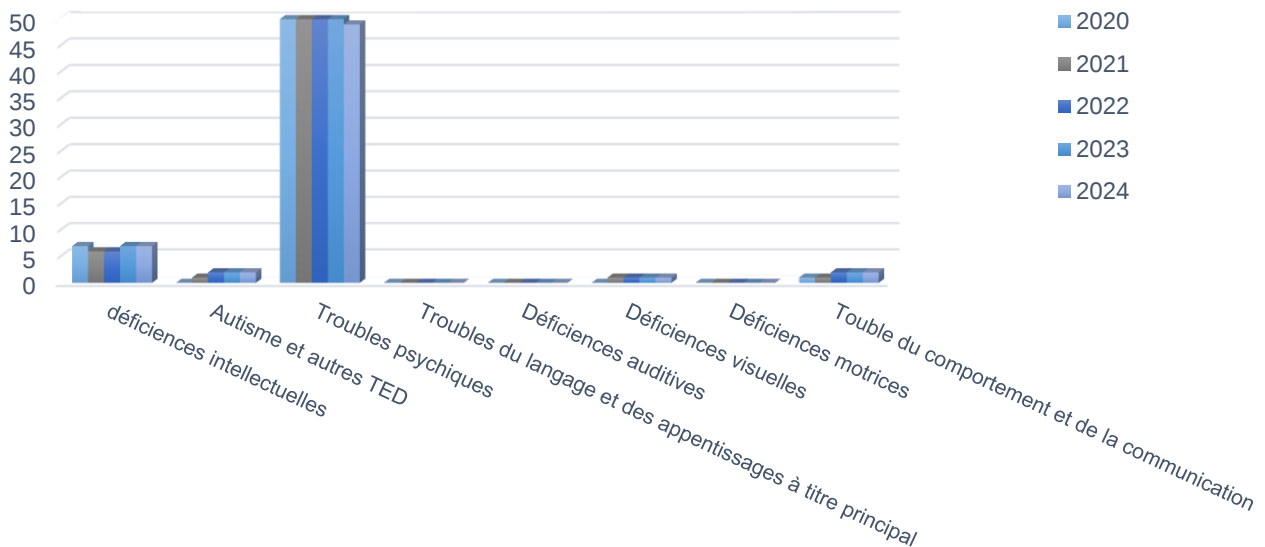
Répartition Hommes/Femmes en 2024



4.1.4. La répartition par pathologie

	2020	2021	2022	2023	2024
DEFICIENCES INTELLECTUELLES	11.67%	10%	9.52%	10.77%	11.48%
AUTISMES ET AUTRES TED		1.67%	3.18%	3.08%	3.28%
TROUBLES DU PSYCHISMES	85%	85%	82.54%	81.54%	80.33%
DEFICIENCES VISUELLES		1.67%	1.59%	1.54%	1.3%
DEFICIENCES METABOLIQUES, VISCERALES, NUTRITIONNELLES	1.67%				
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA COMMUNICATION	1.66%	1.66%	3.17%	3.08%	3.28%
DIAGNOSTICS EN COURS	0	0	0.64%	0	
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES	2.44%	0	0	0	

36



4.1.5. La durée moyenne de séjour et d'accompagnement

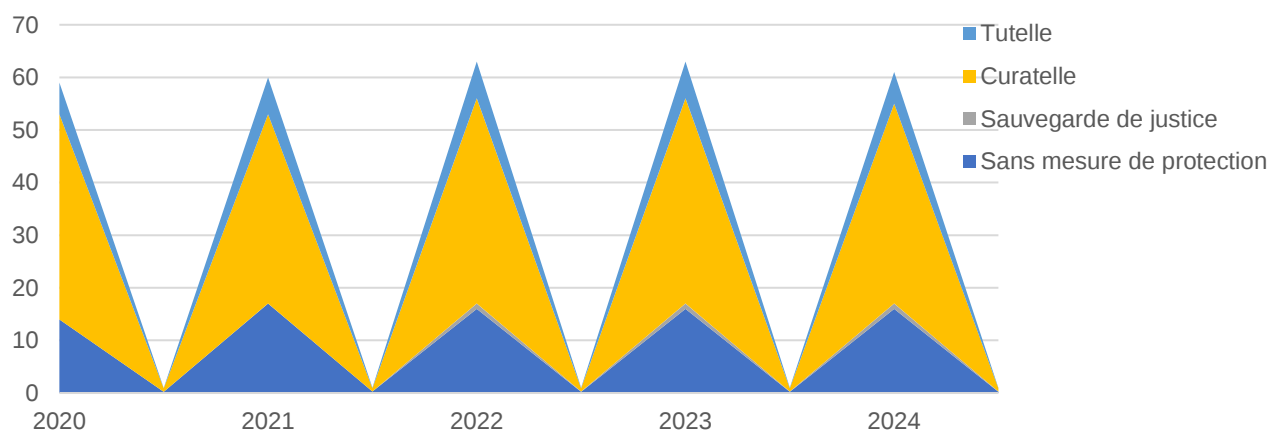
(Somme des durées d'accompagnement pour les personnes sorties définitivement dans l'année, la durée d'accompagnement est l'écart en nombre de jours entre l'admission et la sortie en référence au tableau de bord de l'ANAP).

SEJOUR	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DUREE MOYENNE DE SEJOUR	17 ans	21 ans	12 ans	10 ans	20 ans	15 ans

4.1.6. Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection

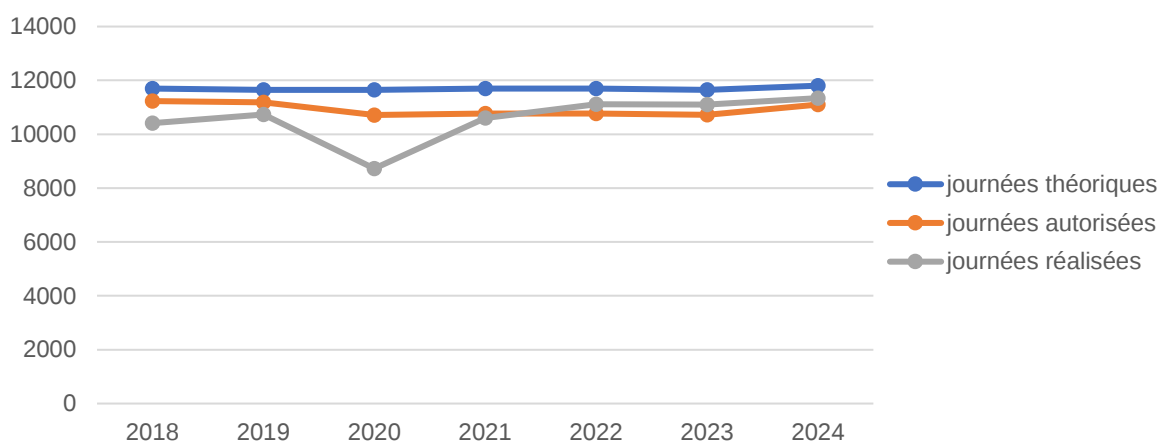
MESURES DE PROTECTION	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DELEGUES D'UNE ASSOCIATION TUTELAIRE	4	4	4	4	4	4
MANDATAIRES PRIVES	0	1	1	1	1	1
HABILITATION FAMILIALE	3	4	4	4	1	1
MESURES DE CURATELLE Dont Simples et Renforcées	43	39	36	39	38	38
MESURES DE TUTELLES	8	6	7	7	8	6
PAS DE MESURE	12	14	17	16	18	16

37



4.1.7. Le taux d'occupation

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NOMBRE DE JOURNEES REALISEES	10 729	8 727	10 604	11 119	11 104	11 341
NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	784	2 834	930	625	664	858



4.1.8. Les sorties de l'établissement

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DECES		1				
HOSPITALISATIONS				2		
RETOUR A DOMICILE	2		6			1
RETOUR AU TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE					1	
REORIENTATION VERS UN AUTRE ETABLISSEMENT	1	6	3	1	2	3

4.2. LES ACTIVITES PROPOSEES DANS LES ATELIERS

L'ESAT Les Ateliers de la Cère propose aux travailleurs en situation de handicap une diversité d'activités professionnelles réparties en quatre ateliers et deux activités de mise à disposition au sein des foyers de l'association :

- Les ateliers de production qui sont la menuiserie, le conditionnement, les espaces verts et la corderie et l'apiculture sont regroupés au sein du même bâtiment.
- Les activités de mise à disposition qui sont la cuisine au sein du foyer d'hébergement et la lingerie pour le foyer d'hébergement et le foyer de vie.

L'ESAT s'attache à diversifier ses activités afin de proposer à chaque travailleur un poste en adéquation avec ses besoins, ses capacités et ses aspirations. Cette dynamique favorise le développement de compétences multiples, la mobilité au sein des ateliers et la progression dans les parcours professionnels.

Nous comptons actuellement **16 personnes à temps partiel**, dont 9 sont accompagnées par l'accueil de jour.

Face à l'évolution des demandes d'aménagement du temps de travail, l'ESAT a su faire preuve d'adaptabilité, en s'appuyant sur la polyvalence des travailleurs, la solidarité entre les équipes et entre les ateliers et la souplesse de fonctionnement des professionnels encadrants.

Conscient que le travail n'est pas le seul levier d'insertion sociale, l'ESAT articule son accompagnement autour de plusieurs soutiens médico-sociaux, en lien avec les besoins des personnes accompagnées.

4.2.1. Les soutiens proposés :

- **Une psychologue** assure des entretiens réguliers ou ponctuels chaque mardi,
- **Un psychiatre** reçoit les personnes qui en font la demande chaque jeudi après-midi.

Ces soutiens complètent l'accompagnement professionnel pour favoriser le bien-être global des travailleurs et les aider à construire un projet de vie épanouissant.

- **Les activités d'aide et de soutien** réalisées pendant le temps de travail et visent à compléter l'accompagnement professionnel par des actions favorisant le bien-être, la socialisation, et le développement personnel des travailleurs. Ces activités sont encadrées par l'équipe de la résidence d'Olmet, en lien étroit avec l'ESAT.

39

En 2024, **50 personnes** ont pu bénéficier de ces temps d'accompagnement, avec une moyenne de 3h30 d'activités de soutien par semaine.

(Cf. rapport d'activité de la résidence d'Olmet).

Ces temps de soutien participent pleinement à l'approche globale de l'accompagnement menée par l'ESAT, en cohérence avec les objectifs d'inclusion, d'autonomie et de qualité de vie des personnes accueillies.

- **Les sorties annuelles des ateliers**

En parallèle des activités de production, chaque atelier organise une sortie exceptionnelle annuelle, sur une journée, comprenant un repas au restaurant et une activité de détente ou de découverte. Ces moments privilégiés, financés par l'activité de production de l'ESAT, ont pour objectif de renforcer la cohésion des équipes, de valoriser l'investissement des travailleurs tout au long de l'année et d'offrir un temps de convivialité hors cadre professionnel.

En 2024, les sorties organisées ont permis à chaque groupe de vivre une expérience enrichissante et adaptée aux envies des participants. Elles se sont déroulées dans des lieux variés du territoire :

- Salers, avec la visite du musée du fromage,
- Le Parc animalier d'Auvergne, pour une journée immersive au cœur de la biodiversité,
- Le Pédalorail des Lacs à Nieudan, pour une activité ludique et accessible,
- Une journée détente avec barbecue, favorisant les échanges et la convivialité.

Ces sorties, attendues et appréciées chaque année, contribuent pleinement au bien-être des personnes accompagnées et à la dynamique collective au sein des ateliers.

- **Les travailleurs ont également eu la possibilité de participer à divers événements et rencontres inclusives :**

- Formation geste et posture le 08 et 09 juillet (18 travailleurs),
- Conduite autoportée le 28 août (7 travailleurs),
- Les jeux olympiques des ESAT qui a réuni 23 travailleurs le 26 mars,
- Rencontres ateliers spectacles lors d'un stage « invente-moi ton paysage qui s'est déroulé du 16 au 19 avril sur le site les Granges culturelles à VIC SUR CERE,
- Visite de l'ESAT pour les conseillers SPE, suivi d'une table ronde en présence des délégués des travailleurs le 31 mai et le 05 juillet.

4.2.2. Menuiserie

L'atelier confectionne des nichoirs pour oiseaux, notamment en partenariat avec la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO). Parallèlement, l'équipe a développé trois modèles originaux de nichoirs, qui sont commercialisés en vente directe auprès de particuliers, collectivités ou associations.

En 2024, 1 454 nichoirs ont été produits et vendus, tous modèles confondus.

Dans le cadre d'un marché pour la valorisation des déchets porté par la Communauté de Communes Cère et Goul en Carladès, l'atelier a conçu plusieurs modèles de composteurs en bois, destinés à favoriser la valorisation des biodéchets. La vente de ces composteurs a démarré en 2024, avec un total de 158 unités écoulées sur l'année.

40

	2022	2023	2024
Nichoirs LPO	1 696	1 456	1 381
Nichoirs autres clients	67	68	73
TOTAL NICHOKIRS	1 763	1 524	1 454
Tables de jardin	0	0	3
Sacs de bois	0	0	26
Composteurs	0	0	158
Plateaux bois	0	0	30

4.2.3. Apiculture

L'ESAT Les Ateliers de la Cère développe une activité apicole qui repose sur un cheptel de **27 ruches**, réparties sur trois sites situés dans la vallée de la Cère : un site sur la commune de POLMINHAC au Château de Pesteil et deux sites sur la commune de VIC SUR CERE à Olmet et au centre de vacances ORTF. Nous produisons du miel « Toutes Fleurs ».

L'activité apicole représente une centaine d'heures sur les ruchés (contrôle des ruchés et des ruches, entretien des ruchés, soins, et récolte du miel) et environ 350 heures en miellerie (extraction du miel, nettoyage et désinfection des hausses, mise en pots du miel récolté).

Bilan de la saison hivernale

L'hiver 2024-2025 a été marqué par des fluctuations importantes de température, pouvant fragiliser les colonies. En conséquence, 8 ruches ont été perdues, malgré les soins apportés. Cette mortalité hivernale fait l'objet d'une hypothèse liée aux variations climatiques soudaines, notamment les redoux précoces suivis de chutes brutales de température, perturbant le cycle naturel des abeilles.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de pots de 500gr	202	634	236	1 000	718	600
Kg	101	317	118	500	359	300

La Ruche pédagogique est conçue pour présenter aux visiteurs le monde fascinant des abeilles de manière simple et accessible. Équipée d'une vitre, elle offre la possibilité d'observer les abeilles sans les perturber constamment. Cette configuration permet une observation tranquille, sans craindre la présence d'abeilles volantes ou le bourdonnement incessant autour des visiteurs.

4.2.4. Fabrication de cordes

L'ESAT fabrique des cordes à bestiaux.

Ces cordes sont disponibles en différentes longueurs et diamètres. Elles sont fabriquées à partir de deux matières premières : le sisal, issu des feuilles d'agaves provenant du Brésil, et le polypropylène, dérivé du pétrole.

En 2024, l'atelier a vendu au total **5536 cordes** tout modèle confondu, dont 5026 ont été expédiées à nos 14 clients réguliers, tandis que 510 cordes ont été vendues directement à l'ESAT.

41

CORDES									
2020		2021		2022		2023		2024	
Expédition clients	Vente ESAT	Expédition clients	Vente ESAT	Expédition clients	Vente ESAT	Expédition clients	Vente ESAT	Expédition clients	Vente ESAT
6 000	276	9 747	680	7 070	397	7 569	528	5 026	510

Une prospection est en cours pour trouver de nouveaux clients. En effet, nous avons perdu un client important sur l'année 2024.

4.2.5. Conditionnement

L'activité conditionnement se répartie entre deux clients :

- **PYRAM Industries**, fabricant de cuisines et salles de bain, basé à VIC SUR CERE.

Il s'agit d'un travail de sous-traitance qui consiste en la mise en sachets de diverses pièces. Cette activité nécessite une livraison par semaine en raison de 48 semaines par an.

PYRAM Industries qui a été repris par la société NEOFORM est un client historique de l'ESAT.

	2022		2023		2024	
	Nb pièces et sachets	Nb commandes	Nb pièces et sachets	Nb commandes	Nb pièces et sachets	Nb commandes
Janvier	33 920	426	37 059	442	35 526	449
Février	44 556	532	39 515	468	27 648	375
Mars	55 887	625	53 655	603	37 356	425
Avril	44 348	547	41 545	454	37 285	419
Mai	51 878	590	35 577	416	34 623	413
Juin	46 954	522	53 901	625	35 614	439
Juillet	54 415	654	48 567	547	73 956	914
Août						
Septembre	73 302	780	47 064	518		
Octobre	47 520	590	37 538	453	28 889	394
Novembre	51 873	561	44 564	524	26 390	388
Décembre	22 585	338	26 066	314	19 294	269
TOTAL	535 238	6 165	465 051	5 364	356 579	4 485

Suite à la conjoncture économique et à la baisse des commandes dans le bâtiment, l'usine PYRAM a été impactée ainsi que notre prestation indirectement.

- **Lafa Collectivités**, fabriquant de mobiliers pour les collectivités, situé à AURILLAC.

Le partenariat avec cette entreprise a débuté de nouveau en juin 2020.

Ce travail de sous-traitance pour l'entreprise Lafa consiste en la mise en sachets de diverses pièces de type roulettes, visseries et du montage de cales d'angles(carton) pour la protection des meubles pendant le transport.

4.2.6. Espaces verts

L'atelier espaces verts de l'ESAT a assuré en 2024 **37 contrats d'entretien annuel**, chacun comprenant en moyenne 10 passages, répartis sur la période d'avril à octobre. À cela s'ajoutent **70 interventions ponctuelles** hors saison, majoritairement consacrées à des travaux de taille ou à des demandes spécifiques.

L'atelier donne priorité aux demandes locales, notamment sur les communes de Vic-sur-Cère, Polminhac, et Thiézac. Cette proximité permet de garantir une forte réactivité, tout en facilitant l'insertion professionnelle des travailleurs en limitant les temps de déplacement.

4.2.7. Cuisine avec mise à disposition de travailleurs présentant un handicap

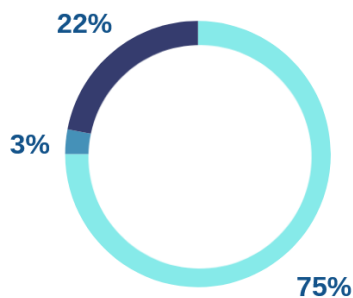
Il est réalisé en moyenne **110 repas par jour en semaine et 60 repas en week-end**. Il est privilégié l'achat de produits locaux et frais. L'équipe de cuisine répond également aux sollicitations des diverses manifestations de l'association en préparant diverses collations.

Les cuisines proposent des produits répondant à la loi EGAlim qui vise à tendre vers une alimentation de qualité et durable.

CUISINE

EGALIM STATISTIQUE 2023

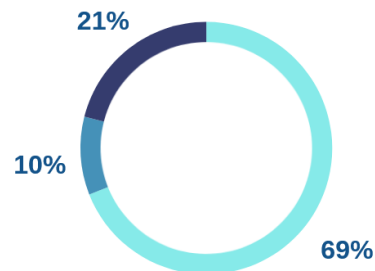
- PRODUITS DURABLES ET DE QUALITÉ (HORS BIO)
- PRODUIT BIO
- AUTRES



CUISINE

EGALIM STATISTIQUE 2024

- PRODUITS DURABLES ET DE QUALITÉ (HORS BIO)
- PRODUIT BIO
- AUTRES



Nous avons augmenté une partie de nos consommations en produits référencés BIO afin de valoriser les produits rentrant dans la loi EGALIM.

43

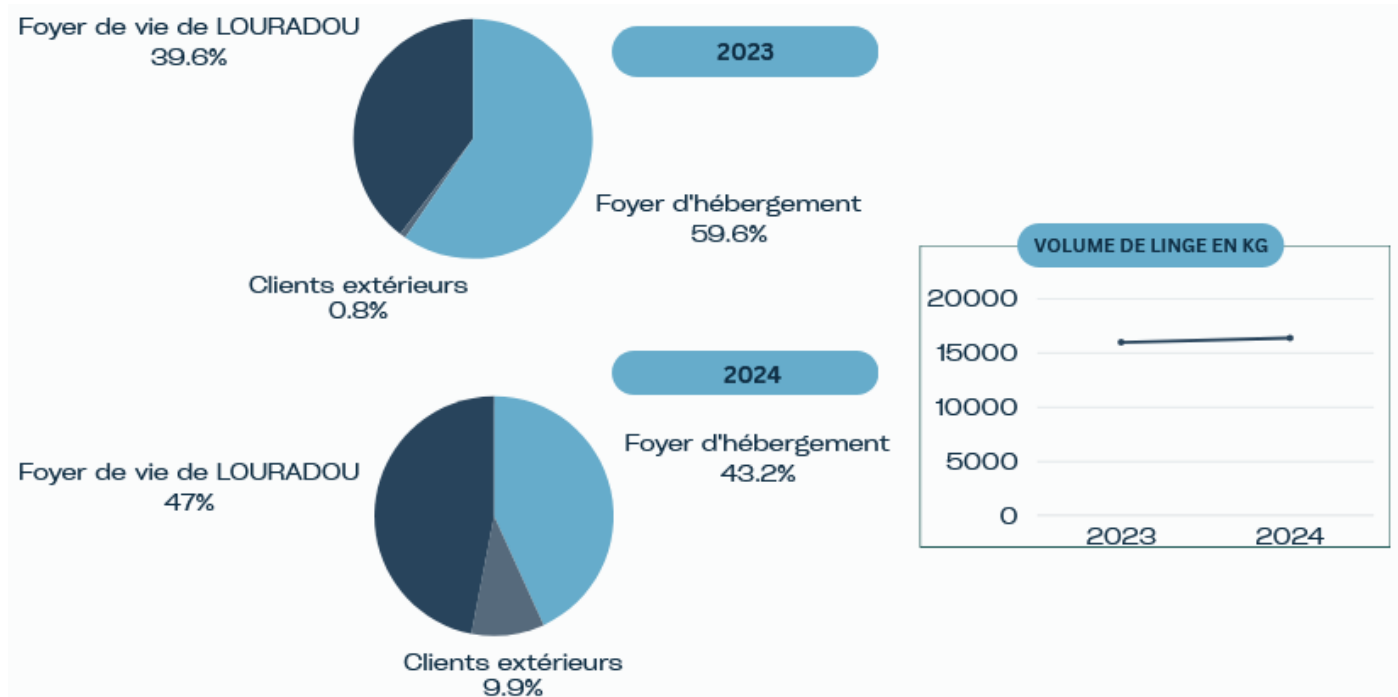
4.2.8. Lingerie avec mise à disposition de travailleurs présentant un handicap

L'atelier lingerie de l'ESAT assure la prise en charge du linge du foyer d'hébergement d'Olmet ainsi que, depuis octobre 2022, la totalité du linge du foyer de vie de LOURADOU, représentant un total de 81 résidents. En 2024, la lingerie a été ouverte **239 jours**, avec une moyenne de **69 kg de linge traité par jour** soit au **total 16 385 kg en 2024**.

Sur l'année, les volumes de linge traités sont les suivants :

7075Kg pour le Foyer d'Hébergement, **7695 Kg** pour le Foyer de Vie et **1615 Kg** pour les clients extérieurs

Une balance au sol avec rampe est utilisée pour assurer un pesage précis du linge en amont des étapes de son traitement.



4.2.9. Passerelle insertion

Le dispositif Passerelle Insertion de l'ESAT vise à accompagner les travailleurs en situation de handicap dans la construction de leur projet professionnel vers le milieu ordinaire, en lien avec les objectifs du CPOM et les orientations du plan de transformation des ESAT.

Actions réalisées en 2024 :

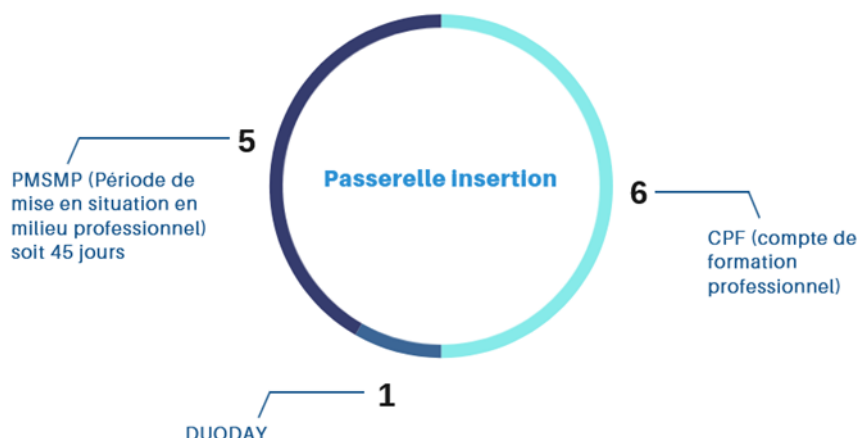
- Participation au DUO DAY : un travailleur a pu découvrir le métier de magasinier lors d'une immersion chez POINT P à AURILLAC, favorisant une première approche du milieu ordinaire.
- Stages : PSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) : deux travailleurs ont bénéficié de 45 jours cumulés de stages, leur permettant de confronter leur projet à la réalité professionnelle.
- Renforcement du partenariat avec l'Emploi Accompagné, Cap Emploi : la collaboration avec ces partenaires a permis un accompagnement renforcé des travailleurs, avec un lien direct avec les entreprises intéressées.
- Soutien aux projets d'insertion lors des PAP : des rendez-vous spécifiques sont organisés en interne lorsqu'un travailleur exprime le souhait d'évoluer vers l'extérieur, assurant une co-construction de parcours individualisés.
- Mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) : Mme Holierhoek, chargée d'insertion, accompagne les travailleurs dans l'activation de leur CPF (800 €/an), pour financer des formations, des permis de conduire, ou l'apprentissage du code de la route. Elle assure également la liaison avec les organismes mandataires.
- Participation à des réseaux professionnels : l'ESAT a rencontré les acteurs du réseau Hosmoz, de la filière inclusion du réseau ESAT en Auvergne, ainsi que le collectif GEM Inclusion, afin d'échanger sur les bonnes pratiques et les dispositifs d'insertion.

44

Dispositifs mobilisables non activés en 2024 :

Certaines possibilités n'ont pas encore été sollicitées cette année, mais restent mobilisables :

- Mise à disposition (MAD) : souple, ce dispositif permet à un travailleur d'exercer en entreprise jusqu'à deux ans, dans la perspective d'une embauche.
- Mi-temps partagé ESAT / milieu ordinaire : une solution de transition progressive vers l'emploi de droit commun.
- Convention d'appui à l'embauche : permet d'organiser le partenariat avec une entreprise accueillante. Cette convention est signée pour un an, renouvelable deux fois, avec la possibilité pour le travailleur de revenir à l'ESAT à tout moment si besoin.



4.3. LE PARTENARIAT

Les conventions réalisées :

- Les granges,
- Le dispositif emploi accompagné avec l'ADAPEI,
- PYRAM,
- LECLERC,
- Médiathèque de VIC SUR CERE,

- Réseau pour l'emploi avec France TRAVAIL.

Dans le cadre du maintien des acquis, en soutien théorique à l'activité des espaces verts, et pour le développement personnel, il a été organisé 1 sortie par semaine d'octobre à mars, à la médiathèque de VIC SUR CERE, avec l'atelier espaces verts. Ce groupe de 4/5 personnes est ouvert à tous.

4.4. LES FUTURS AXES DE TRAVAIL

Dans la continuité des actions engagées et en réponse aux besoins repérés sur le terrain, l'ESAT «Les Ateliers de la Cère » envisage plusieurs axes de développement pour les mois à venir :

- Renforcer le dispositif Passerelle Insertion, en s'appuyant sur les partenariats territoriaux existants (Cap Emploi, entreprises locales, structures médico-sociales), avec un suivi renforcé des stages déjà engagés et la mise en place de formations adaptées aux projets professionnels des travailleurs.
- Poursuivre l'ouverture des comptes CPF pour les travailleurs en situation de handicap, suite à des actions de sensibilisation sur les possibilités offertes (formation, permis de conduire, code de la route...).
- Mettre en œuvre le dispositif RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels), afin de valoriser les compétences acquises en situation de travail et favoriser la confiance en soi des personnes accompagnées.
- Développer l'activité de la lingerie en proposant progressivement des prestations à destination de clients extérieurs, en fonction des capacités logistiques et humaines disponibles.
- Diversifier les tâches de l'atelier conditionnement, pour maintenir une activité régulière et adaptée aux profils variés des travailleurs.
- Créer un catalogue en ligne des produits réalisés à l'ESAT, accessible via le site internet de l'association, afin d'améliorer la visibilité des savoir-faire et faciliter les commandes.
- Proposer davantage de produits conformes à la loi EGalim, dans la mesure du possible, en particulier pour l'activité cuisine, afin de favoriser une alimentation plus durable et locale.

5.1. LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE

En 2024, la résidence d'OLMET se compose de 43 résidents répartis entre la résidence d'Olmet et les appartements sur l'extérieur.

- Nous avons accueilli 9 personnes en stage à l'ESAT avec un hébergement à la résidence d'Olmet dont certains plusieurs fois (soit un total de 170 journées comme indiqué dans le tableau ci-dessous). Ces stages ont permis à ces personnes de découvrir l'internat et le milieu de travail en ESAT. Une liste d'attente est actualisée pour les futurs départs à la retraite.
- 1 personne (retraitee) a souhaite mettre un terme à son accompagnement par le service extérieur pour continuer son chemin en autonomie.
- 1 personne accompagnée par le service extérieur a pu intégrer la résidence d'Olmet afin de bénéficier d'un accompagnement plus contenant en lien avec ses besoins actuels.
- 2 personnes accompagnées par la résidence de LOURADOU, ont pu dans le cadre de leurs Projets d'Accompagnement Personnalisés intégrer l'ESAT ainsi que le Foyer d'hébergement d'Olmet.
- A l'inverse, une personne ayant fait valoir ses droits à la retraite, a pu être accueillie à la Résidence de LOURADOU.
- 1 personne vivant en Foyer de Vie a pu mener a bien son projet d'accompagnement personnalisé et valider sa période d'essai à l'ESAT pour être admise à mi-temps avec un hébergement au sein de la Résidence d'Olmet.

46

Cette année 2024 a été, une nouvelle fois une année marquée par différentes actions qui ont demandé aux professionnels beaucoup d'investissement et d'efforts d'adaptation.

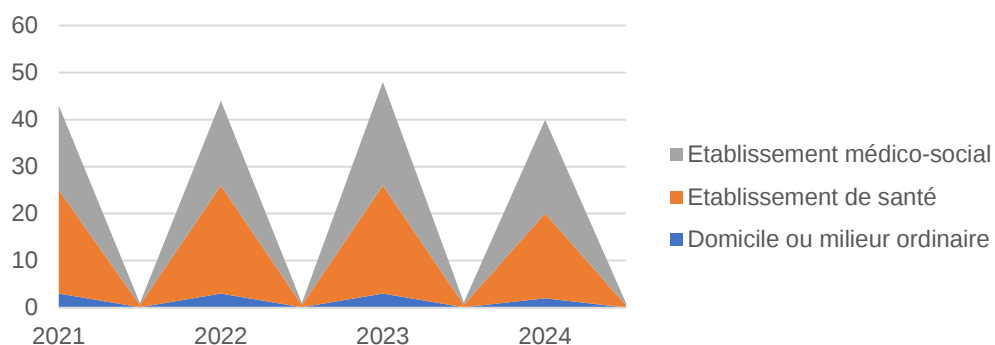
- L'évaluation externe en mars 2024 est un excellent exemple de cet investissement sans faille. Les résultats ont d'ailleurs été à la hauteur du professionnalisme déployé chaque jour par les équipes.
- Le déploiement du DUI, ou encore les nombreux groupes de travail mis en place en lien avec les fiches action du PE ont, là encore demandé aux équipes beaucoup de flexibilité. Elles ont répondu présentes !
- L'équipe de cadres s'est, au cours de l'année 2024, formée à l'utilisation d'un nouveau logiciel pour l'organisation des plannings (OCTIME). Ce logiciel qui sera déployé dès le début de l'année 2025 permet un accès facilité pour la consultation des éventuels changements ainsi que pour les demandes d'absences (congrés – récupérations).

STAGIAIRES

Nombre de semaines	27
Nombre de journées	170

5.1.1. La répartition des personnes accueillies selon leur provenance

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DOMICILE OU MILIEU ORDINAIRE	11,11%	13,33%	6.98%	6.82%	6.25%	5.00%
ETABLISSEMENT MEDICO SOCIAL	53,97%	53,33%	41.86%	40.91%	45.83%	45.00%
ETABLISSEMENT DE SANTE	34,92%	33,33%	51.16%	52.27%	47.92%	50.00%



5.1.2. Le public par tranche d'âge et par sexe au 31/12

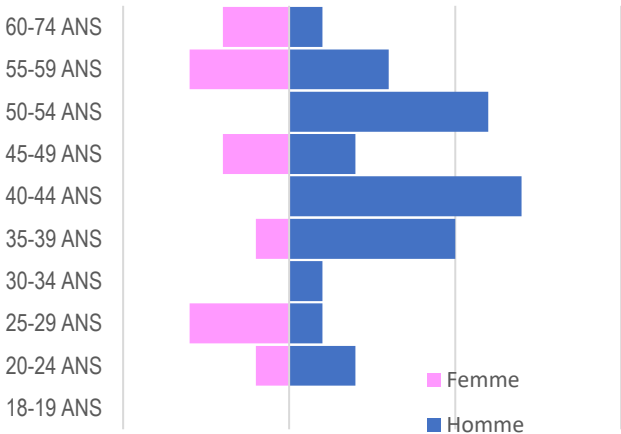
AGES	2019	2020	2021	2022	2023	2024
18-19 ans	0	0	2	1	0	0
20-24 ans	4	3	3	2	5	3
25-29 ans	1	3	6	2	2	4
30-34 ans	6	1	1	3	3	1
35-39 ans	9	11	10	6	6	6
40-44 ans	5	8	8	4	6	7
45-49 ans	9	8	6	7	6	4
50-54 ans	13	13	13	7	7	6
55-59 ans	13	12	9	8	8	6
60-74 ans	3	2	2	4	5	3
DONT PHV	38	35	30	26	26	19
TOTAL	43	41	43	44	48	40

5.1.3. La répartition par pathologie

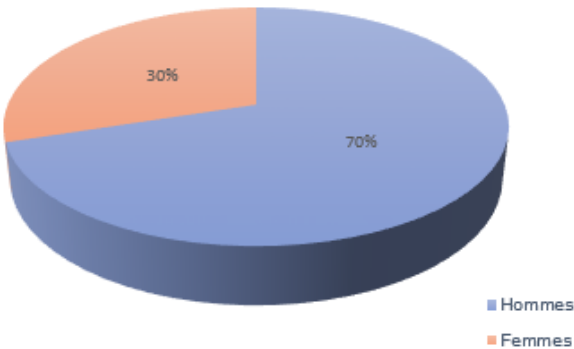
	2020	2021	2022	2023	2024
DEFICIENCES INTELLECTUELLES PRINCIPALE	7.32%	6.98%	6.82%	8,33%	7.50%
AUTISMES ET AUTRES TED PRINCIPALES		2.33%	2.27%	2,08%	2.50%
TROUBLES DU PSYCHISMES PRINCIPALES	90.24%	88.38%	88.68%	83,33%	85.00%
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA COMMUNICATION PRINCIPALES	2.44%	2.33%	2.27%	4,17%	5.00%
DIAGNOSTICS EN COURS PRINCIPALES			0.64%		
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES PRINCIPALES	2.44%				

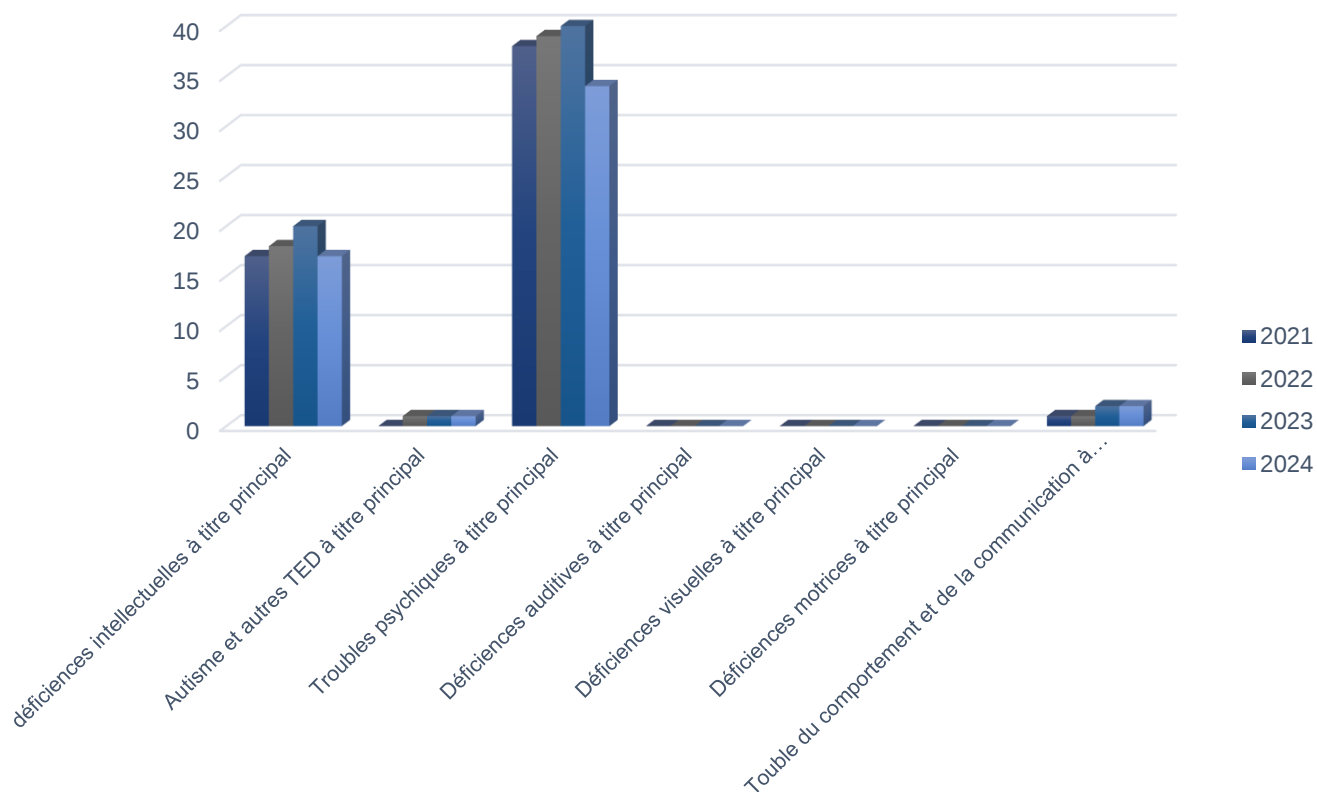
48

L'âge moyen au foyer d'hébergement est de 42 ans.



Répartition Hommes/Femmes au 31/12/24





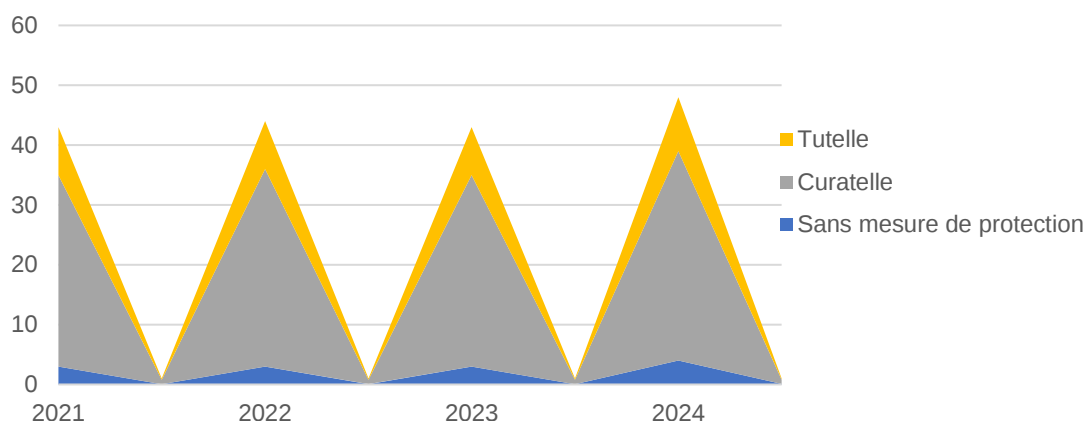
5.1.4. La durée moyenne de séjour et d'accompagnement

(Somme des durées d'accompagnement pour les personnes sorties définitivement dans l'année, la durée d'accompagnement est l'écart en nombre de jours entre l'admission et la sortie en référence au tableau de bord de l'ANAP).

SEJOUR	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DUREE MOYENNE DE SEJOUR POUR LES RESIDENTS SORTANTS	17 ans	21 ans	12 ans	2 ans	5 ans	21 ans

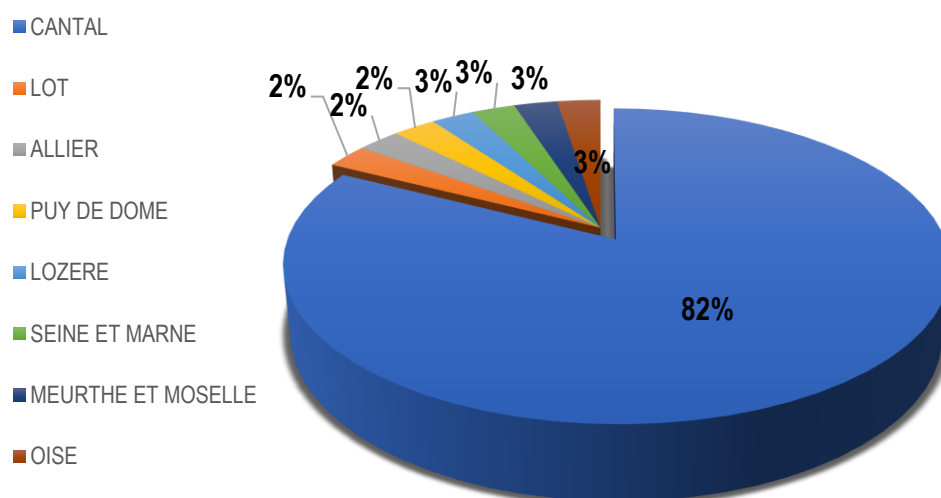
5.1.5. Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MESURES DE CURATELLES Simples et Renforcées	33	33	32	33	35	31
MESURES DE TUTELLES	8	6	8	8	9	7
PAS DE MESURE	2	2	3	3	4	2



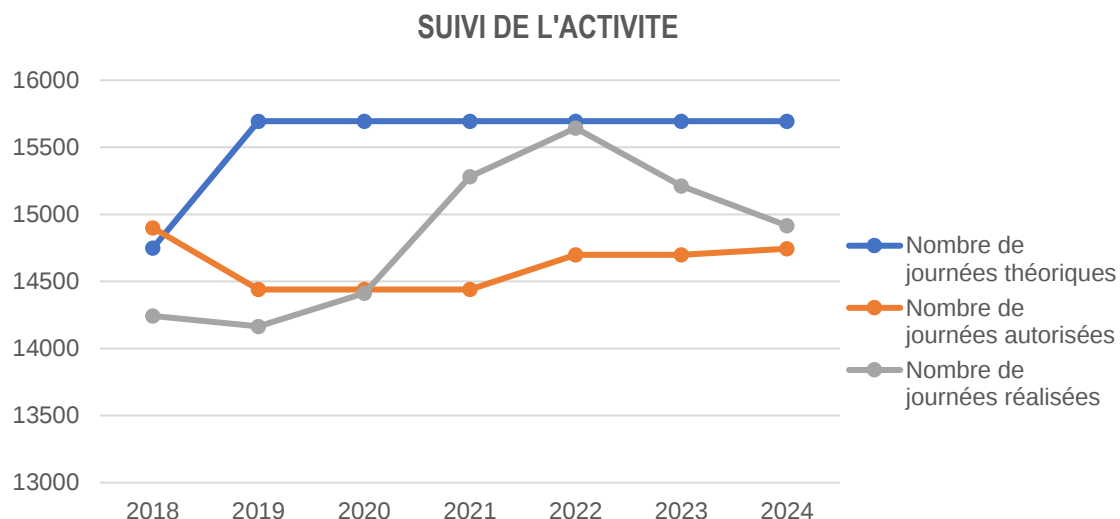
5.1.6. Le domicile de secours des personnes accueillies

	2022	2023	2024
CANTAL	39	39	33
CORREZE	1	1	
LOT	1	1	1
ALLIER			1
PUY DE DOME			1
LOZERE	1	1	1
SEINE ET MARNE	1	1	1
MEURTHE ET MOSELLE	1	1	1
OISE			1
AUTRES			



5.1.7. Le taux d'occupation

	2020	2021	2022	2023	2024
NOMBRE DE JOURNEES REALISEES	14 413	15 282	15 644	15 212	14 915
NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	552	1 052	986	1 614	1 693
NOMBRE DE JOURS D'HOSPITALISATION RESIDENTS		197	600	166	24



51

5.1.8. Les sorties de l'établissement

Un résident est sorti du service extérieur pour continuer sa route en toute autonomie suite à son passage à la retraite de l'ESAT en 2021.

Une personne a fait valoir ses droits à la retraite. Elle a pu être accueillie à la résidence de LOURADOU, tandis qu'une autre personne, elle aussi récemment retraitée, bénéficie encore actuellement de l'accompagnement d'OLMET dans le cadre de PHV. Son accueil à la Résidence de LOURADOU sera effectif au cours du troisième trimestre 2025.

A chaque fois, nous avons organisé un petit pot de départ réunissant l'ensemble des résidents et des travailleurs.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DECES		1				
HOSPITALISATIONS				1		
RETOUR A DOMICILE	2		6		2	1
RETOUR AU TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE						
REORIENTATION VERS UN AUTRE ETABLISSEMENT	1	6	3		4	2

5.2. LES ACTIVITES PROPOSEES OU ACCOMPAGNEES

5.2.1. Les activités d'aide et de soutien des résidents

Comme chaque année, les résidents ont pu s'inscrire sur une activité pendant leur temps de travail accompagné par l'équipe de la résidence. Ils peuvent aussi s'inscrire à une autre activité en dehors de leur temps de travail. Ces activités contribuent à l'insertion sociale des résidents et à retrouver une meilleure estime de soi.

Ces activités de soutiens pendant le temps de travail à l'ESAT sont :

- L'équitation à Cheval découverte, Ferme Las Courtines, à Polminhac, pour 4 résidents. Cette activité est mutualisée avec LOURADOU.
- La natation avec NATATION 15 le lundi soir pour 3 résidents.
- La pétanque avec le club de Reilhac « le tilleul Reilhacois » le vendredi après-midi pour 5 résidents.
- Le basket pour 1 résident le mercredi soir avec le club BAAG.
- La danse folklorique, avec l'Iraliot, pour 1 résident.
- Le Théâtre avec Philippe COUDERC. Là encore cette activité se déroule conjointement avec des résidents de LOURADOU pour 3 résidents.
- Le Judo avec le Judo Club Vicois pour 2 résidents.
- Initiation à la batterie et aux percussions pour un groupe 4 à 6 résidents tous les 15 jours.
- La médiation animale avec la Ferme des Bornottes d'Avril à Octobre pour 6 résidents.
- L'Art Thérapie avec Mme Laetitia PRAT tous les 15 jours. 3 résidents ont participé, à des séances d'Art Thérapie, à raison de deux jeudis par mois. Cette activité, très appréciée des participants a pu être maintenue grâce au nouveau partenariat avec Mme PRAT pour 3 résidents.
- Un atelier « écriture » animé par Mme Raïssa KOUADIO se déroulant toutes les semaines connaît lui aussi un franc succès pour 6 résidents.

D'autres activités sont organisées en interne :

- La cuisine.
- La randonnée qui a connu un vif succès nécessitant la mise en place de 2 groupes (lundi et vendredi matin) avec 14 personnes.
- La sophrologie, le mardi matin et le jeudi matin pour 12 résidents.

Tous les 15 jours, de juin à octobre, un groupe, constitué de travailleurs de l'ESAT accompagnés d'un professionnel se sont rendus sur le marché à VIC SUR CERE pour présenter l'association ACAP Olmet avec ses 3 établissements et vendre des produits de l'ESAT.

Au total, nous avons 50 personnes sur 61 travailleurs de l'ESAT qui ont une activité de soutien sur leur temps de travail avec une moyenne de 3h 30 par semaine.

5.2.2. L'appartement thérapeutique

L'utilisation de l'appartement test a permis à un résident de débiter son projet en se confrontant à une vie en appartement autonome.

Cet appartement a aussi été utilisé pour permettre à des résidents de la Résidence d'Olmet d'effectuer des repas en petit groupe ou en couple. Ces repas sont encadrés par des éducateurs et ont pour objectif de rompre avec le collectif parfois trop lourd.

Au cours des différentes réunions éducatives, la question de diversifier nos modalités d'hébergement est apparue de façon récurrente. En effet, un constat a été fait que, pour certains résidents d'Olmet, le passage

de la collectivité au sein du Foyer vers la vie en appartement extérieur, seul, pouvait faire peur. Et ce malgré une période de transition à l'appartement test.

C'est pourquoi, en s'appuyant sur ce qui peut se faire ailleurs, nous avons proposé la mise en place d'une colocation.

Il a fallu réfléchir sur les modalités de cette colocation : combien de personnes (2 ou 3 ?) – quel binôme pourrait bien fonctionner ? quelle organisation financière ?

C'est ainsi qu'en août 2024, deux personnes ont intégré un appartement en colocation dans le bourg de VIC SUR CERE.

Après plusieurs mois de fonctionnement, le bilan est très positif.

5.2.3. Les sorties exceptionnelles

Rugby : un groupe de 9 résidents a suivi les performances du Stade AURILLACOIS en se rendant au stade Jean ALRIC régulièrement le vendredi soir. Afin de clôturer la saison sur une bonne note, ils se sont rendus à CLERMONT-FERRAND pour assister à un match du TOP 14 **le 27 avril : ASM vs STADE FRANÇAIS**.

En 2023, la résidence d'Olmet **avait loué 2 VTC électriques** afin de permettre à ceux qui le souhaitent de pratiquer une activité sportive adaptée en bénéficiant de l'accompagnement d'un éducateur. Cette expérience a été positive, c'est pourquoi nous avons souhaité acheter 2 VTT électriques en **mai 2024**. Ces vélos sont très utilisés et cela a donné envie à plusieurs personnes d'en acheter aussi.

Nous nous sommes d'ailleurs lancés dans un **projet mobilité avec TIMS**. C'est ainsi que certains résidents ont pu participer à des ateliers « remise en selle » leur permettant de perfectionner leur pratique du vélo en toute sécurité.

Toujours dans cette idée de changer progressivement nos façons de nous déplacer, nous avons participé **au challenge mobilité le 04 juin 2024**.

Ces actions seront reconduites en 2025.

Le 04 avril 3 résidents se sont rendus à l'hôpital d'AURILLAC afin d'y rencontrer les 80 étudiants(es) de 1ère année de l'IFSI. Cette rencontre organisée tous les ans dans le cadre du CPH15 a pour objectif de sensibiliser les futurs soignants aux différents handicaps.

Les 3 résidents d'Olmet ont su apporter des témoignages sincères et émouvants aux étudiants qui ont pu poser de nombreuses questions toujours respectueuses.

Cette action de sensibilisation s'est poursuivie avec la rencontre des étudiants AES au campus du Vallon **le 30 mai ainsi qu'auprès des enfants de l'école de LABROUSSE le 14 juin**.

Le partenariat avec le Foyer de vie de RILHAC XAINTRIE débuté en 2023 a permis, comme cela été initialement prévu, la mise en place de séjours d'accueil temporaire.

Toujours dans cette idée de proposer à nos résidents de bénéficier de lieux de répit, nous avons concrétisé un partenariat avec **le domaine de Kaby**, structure située à **MALEVILLE en Aveyron**. Les résidents qui y ont été accueillis apprécient particulièrement le cadre et le confort de cette structure familiale, mais ils apprécient tout autant la gentillesse et la disponibilité des accueillants.

En avril, 5 personnes ont pu participer à un stage artistique organisé **par « les granges »**, stage mêlant son et lumière.

Le 26 juin, l'assemblée générale a eu lieu à la salle de la mairie de VIC SUR CERE. Cette assemblée a été l'occasion d'échanger en visioconférence **avec le professeur FRANCK** autour de la question de la

Réhabilitation Psychosociale. En effet l'ACAP OLMET a fait le choix de former les professionnels à ces nouveaux outils d'accompagnement.

Le verre de l'amitié accompagné de petits fours concoctés par les cuisines d'OLMET a clôturé ce moment important dans la vie d'une association.

Le 08 juin, des résidents ont pu applaudir MENTISSA, SELAH SUE et LOUISE ATTAQUE dans le cadre du festival « **AURILLAC EN SCENE** »

Le 10 juillet, le passage du **Tour de France** sur les belles routes cantaliennes a été l'occasion pour un groupe de donner de la voix pour encourager les coureurs. A noter que cette année AURILLAC était « ville étape » et que certaines équipes avaient fait le choix de se loger à VIC SUR CERE, notamment celle du futur vainqueur Tadej POGACAR.

Le 12 juillet, 23 travailleurs ont participé aux **JO des ESAT organisés par l'ADAPEI 15** dans le magnifique cadre du Lac des Graves. Plusieurs épreuves étaient au programme (Canoë, escalade, biathlon, VTT, handball...) Nos sportifs ont su se dépasser puisqu'ils ont brillamment remporté la médaille d'argent face à de nombreux autres établissements.

Le 01 août, nous avons partagé le **traditionnel repas de l'été** sous les marronniers et nous avons fait des jeux traditionnels.

5.2.4. Les vacances

4 séjours ont pu être réalisés en interne.

- **Du 18 au 20 juin 2024**, les **4 résidents qui pratiquent l'équitation** tout au long de l'année ont bénéficié d'un séjour sur ce thème. Cette année le séjour se déroulait au Rouget. Les 4 participants ainsi que les deux professionnels qui les accompagnaient ont ainsi pu profiter du charme des chemins cantaliens.
- **Du 03 au 06 juin 2024**, un **séjour Randonnée** venant clôturer la saison a pu être réalisé à **ANNECY**. Les 9 résidents accompagnés de leurs deux encadrants du foyer ont pu découvrir cette magnifique région et bénéficier du calme de leur hébergement propice à la récupération.
- 7 résidents ont bénéficié d'un **séjour au Buisson de Cadouin (Dordogne) du 18 au 19 juin 2024**. Ce séjour s'adressait aux résidents qui, tout au long de l'année sont accompagnés par l'Accueil De Jour en complément de l'aménagement de leur temps de travail à l'ESAT. Ils ont ainsi pu vivre des moments conviviaux en dehors du collectif du Foyer et ce, en toute sécurité, puisqu'encadré par les deux éducateurs référents de l'ADJ.
- **En août 2024**, seulement 5 résidents devaient rester au foyer durant la semaine du 05 au 11. Nous avons donc organisé un **petit séjour à Saint Beuzire (63)** pour ces 5 résidents **du 06 au 08 août**. La résidence d'Olmet était donc totalement vide durant ces 3 journées.

Tous ces séjours permettent aux résidents qui partent peu de bénéficier de moments privilégiés en petit groupe. Ces moments viennent rompre avec la vie en collectivité qui peut parfois être source de tension.

En plus des séjours organisés par la résidence d'Olmet, certains font le choix de bénéficier de séjours adaptés proposés par l'organisme Plein Sud.

C'est ainsi que **2 résidents sont partis en croisière avec Plein Sud en avril 2024**

15 résidents sont partis, toujours avec plein Sud en AOUT 2024 :

- 1 à Carcassonne,
- 1 à Sainte-Maxime,
- 3 à Rosas,
- 1 à l'Île d'Oléron,
- 2 à Toulouse,
- 2 à la Rochelle – Fouras,
- 2 à St Lary Soulan,
- 2 à Marseillan,
- 1 aux Châteaux de la Loire (Blois),
- 1 résident est parti avec sa compagne à Canet en Roussillon. L'équipe éducative du service extérieur les a uniquement aidés à organiser leur transport entre le train et les taxis.

55

8 résidents sont partis durant les vacances de Noël :

- 7 avec l'Organisme Plein SUD,
- 1 à la ferme de Daudé (OMPS).

Il est à noter que nous devons effectuer les différentes réservations de plus en plus tôt pour permettre à chacun de participer au séjour de son choix !

Pour les résidents présents à OLMET durant la fermeture de l'ESAT, l'équipe éducative s'est organisée pour proposer un planning d'activités variés :

Piscine, karting, bowling, parc aquatique la Saule, les Gorges de la Jordanne, visite de Rocamadour, minigolf, parc animalier Arles sur Couze, visite de Capdenac et du musée Champollion à Figeac, le marché de pays à Polminhac, les Fontaines Pétrifiantes à St nectaire, village de FEL, jardin des bêtes, pédalo à Renac...

5.3. LE PARTENARIAT

5.3.1. Les clubs de sports

Plusieurs résidents (5 en 2024) sont licenciés au Club de Pétanque de Reilhac, leur permettant ainsi de participer à différents concours et championnats.

Nous sommes également au BAAG pour le basket adapté et à natation 15 en sport adapté.

Nous sommes en partenariat avec le club de JUDO de VIC SUR CERE où les résidents sont inclus sur des groupes ordinaires. Une convention est en cours d'élaboration.

5.3.2. La médiathèque de VIC SUR CERE

L'accueil de jour se rend régulièrement à la médiathèque pour emprunter des documents et participer à des ateliers informatiques.

5.3.3. Les familles

Les familles restent des partenaires privilégiés dans nos missions d'accompagnement. L'institution veille au maintien des relations familiales en proposant notamment des visites de familles réalisées conjointement par les référents ESAT et FOYER. Nous proposons également de la Visio pour les familles éloignées.

5.3.4. Les mandataires

Les associations tutélaires UDAF 15 et AT 15 ainsi que les mandataires privés viennent à l'établissement une fois par trimestre.

A chaque fois l'établissement s'organise pour que ces rencontres se passent dans les meilleures conditions : planning prévisionnel des rencontres en amont, disponibilité des personnes concernées sur leur temps de travail, mise à disposition d'un bureau, accompagnement par un professionnel de l'établissement pour faciliter les échanges ...

Des points ont aussi été réalisés par mail, téléphone et les projets personnalisés leur ont été adressés afin de maintenir une cohérence.

56

5.3.5. Les conventions

- Art thérapie,
- Ferme des Bornottes,
- Mairie de VIC SUR CERE,
- Mairie VEZAC (repas),
- Domaine de Kaby.

5.4. LES FUTURS AXES DE TRAVAIL

Cette année 2024 a été, encore une fois, bien remplie. Il est important de remercier l'ensemble des professionnels qui sont engagés au quotidien auprès des personnes accompagnées et qui, en plus, se sont investis dans les différents travaux liés à l'évaluation externe, à la mise en place du DUI, à la modification des différentes réunions ou encore aux différents groupes de travail en lien avec les fiches actions des Projets d'établissement.

Cette année 2025 permettra à l'Etablissement de :

- Sur un plan très concret, commencer la réalisation des travaux pour 3 chambres du home avec la réfection complète des salles de bain, ainsi que les murs et les sols (puis 3 en 2026).
- Continuer à faire vivre le projet d'établissement de la résidence d'Olmet et l'utiliser comme un véritable outil de communication auprès de nos partenaires et des financeurs mais aussi comme le cadre d'appui à la mise en œuvre de nos missions.
- Former l'ensemble des professionnels aux outils de la Réhabilitation Psychosociale.
- Perfectionner notre utilisation du Dossier Unique Informatisé, avec notamment l'agenda, mais aussi et surtout les « suivis de projets d'accompagnements personnalisés ».
- Maintenir les partenariats existants et en développer de nouveaux notamment ceux permettant d'offrir des espaces de répit à ceux qui en ont besoin (établissement, famille d'accueil).
- Mener une réflexion nous permettant, à terme, d'élargir nos modalités d'hébergement, afin de répondre au mieux aux aspirations d'un nouveau public.
- Encourager et accompagner les professionnels dans leurs souhaits de formation.
- Fidéliser l'équipe au profit des résidents.

6. LA RESIDENCE DE LOURADOU

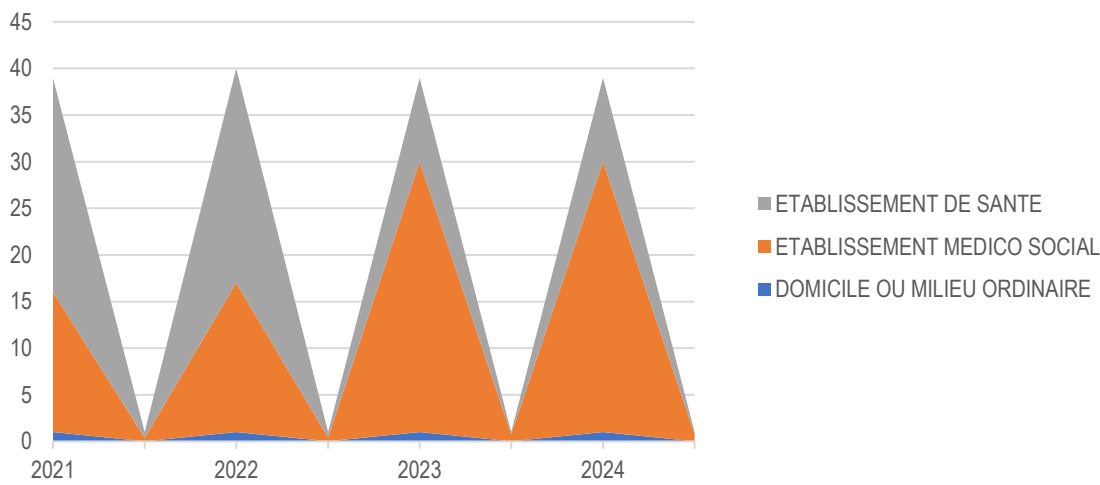
6.1. LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE

En 2024, la résidence de LOURADOU accueille 40 résidents. Une liste d'attente est actualisée pour anticiper les futurs départs vers le milieu professionnel ou autre. Nous avons eu 1 départ sur l'unité Autan ; deux pour les ateliers de la Cère et la résidence d'Olmet. Sur l'unité Zéphir nous avons eu une réorientation vers un EHPAD. Nous avons accueilli un travailleur de l'ESAT les Ateliers de la Cère, un jeune homme de l'IME de Marmanhac ADAPEI15, une jeune fille de l'IME Les Escloses (ADSEA15).

6.1.1. La répartition des personnes accueillies selon leur provenance

	2020	2021	2022	2023	2024
DOMICILE OU MILIEU ORDINAIRE	1	1	1	1	1
ETABLISSEMENT MEDICO SOCIAL	15	15	16	29	29
ETABLISSEMENT DE SANTE	22	23	23	9	9

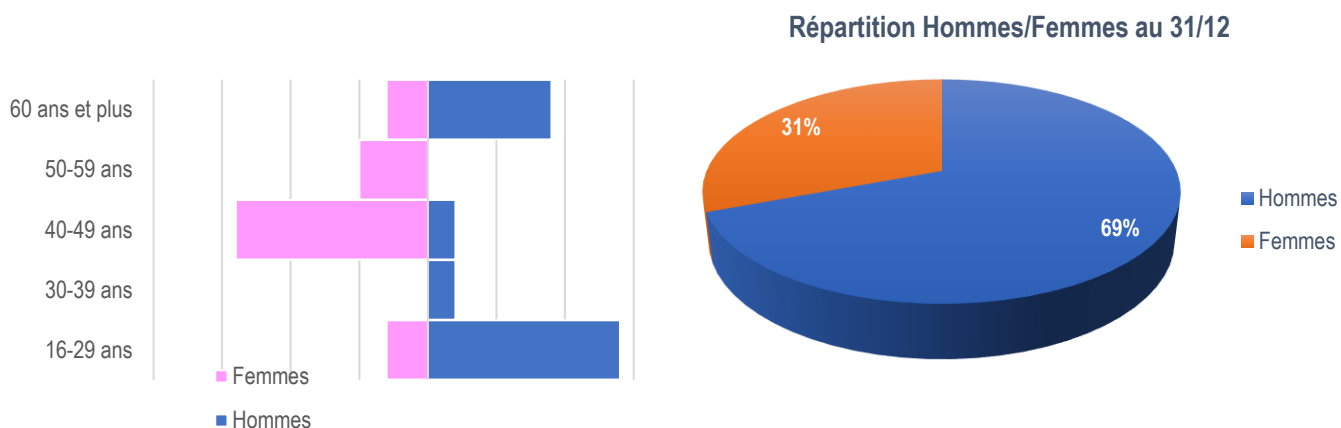
Nous pouvons constater qu'il n'y a pas de changement entre 2023 et 2024 concernant l'origine des résidents accueillis.



6.1.2. Le public par tranche d'âge et par sexe

AGES	2020	2021	2022	2023	2024
16-29 ans	15	16	16	16	17
30-39 ans	3	3	4	3	2
40-49 ans	4	4	4	3	3
50-59 ans	11	11	11	8	5
DONT PHV	20	20	20	21	21
+ de 60 ans	5	5	5	10	13

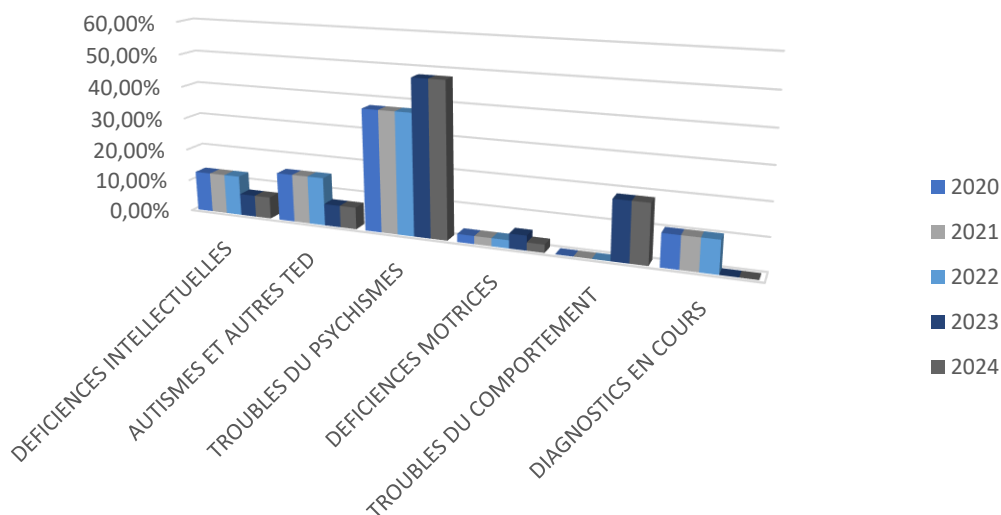
Concernant les plus de 60 ans, 4 ont 65 ans.



L'âge moyen à la résidence LOURADOU est de 42ans.

6.1.3. La répartition par pathologie

	2020	2021	2022	2023	2024
DEFICIENCES INTELLECTUELLES PRINCIPALE	12.50%	12.50%	12.50%	6.82%	6.82%
AUTISMES ET AUTRES TED PRINCIPALES	15.00%	15.00%	15.00%	6.82%	6.82%
TROUBLES DU PSYCHISMES PRINCIPALES	37.50%	37.50%	37.50%	47.73%	47.73%
DEFICIENCES MOTRICES PRINCIPALES	2.50%		2.50%	4.55%	2.50%
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA COMMUNICATION PRINCIPALES				18.18%	18.18%
DIAGNOSTICS EN COURS PRINCIPALES	10.00%	12.50%	10.00%		



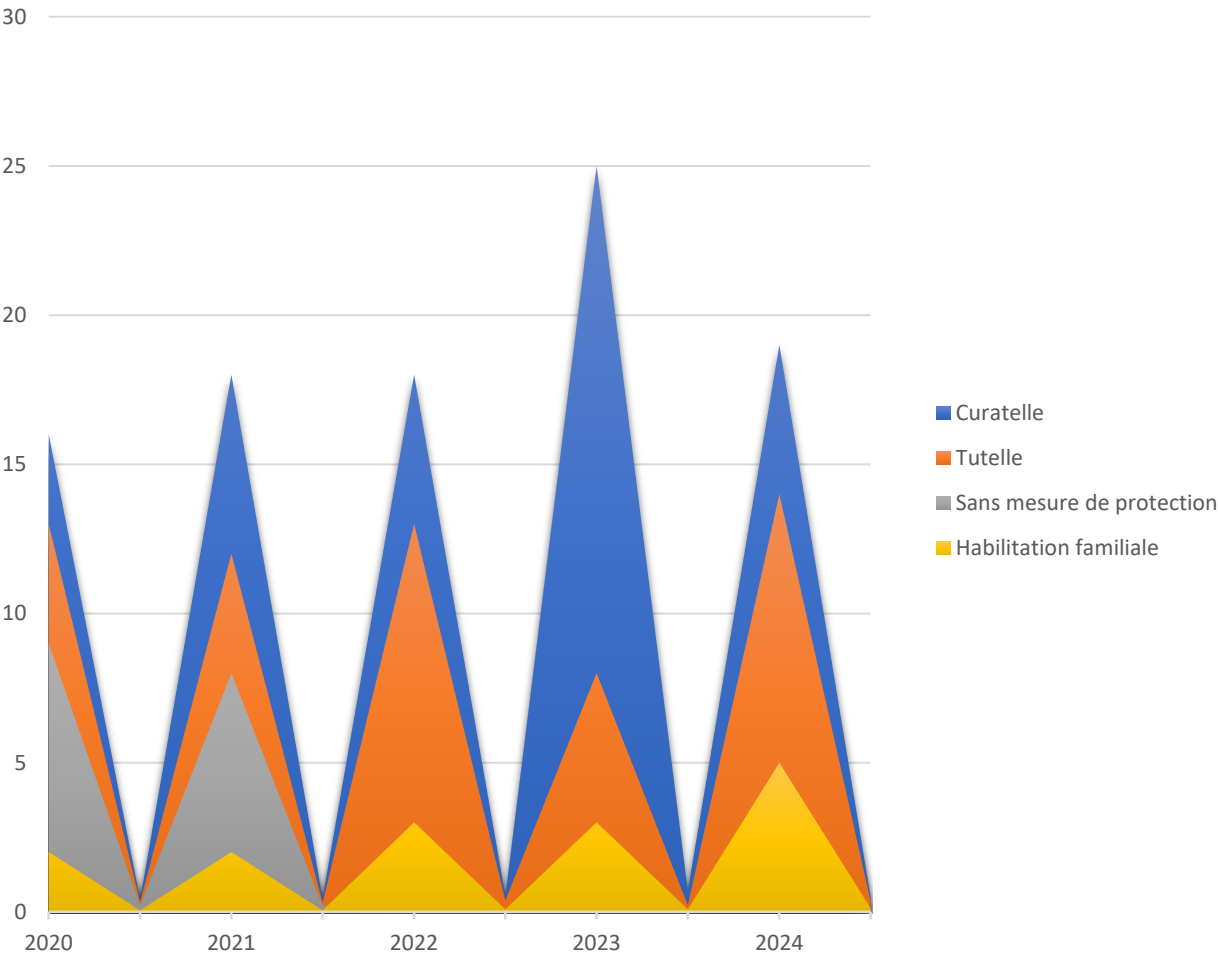
6.1.4. La durée moyenne de séjour et d'accompagnement

(Somme des durées d'accompagnement pour les personnes sorties définitivement dans l'année, la durée d'accompagnement est l'écart en nombre de jours entre l'admission et la sortie selon le tableau de bord de l'ANAP)

SEJOUR	2020	2021	2022	2023	2024
DUREE MOYENNE DE SEJOUR	2 ans	1 an	3 ans	16.50 ans	4.80 ans

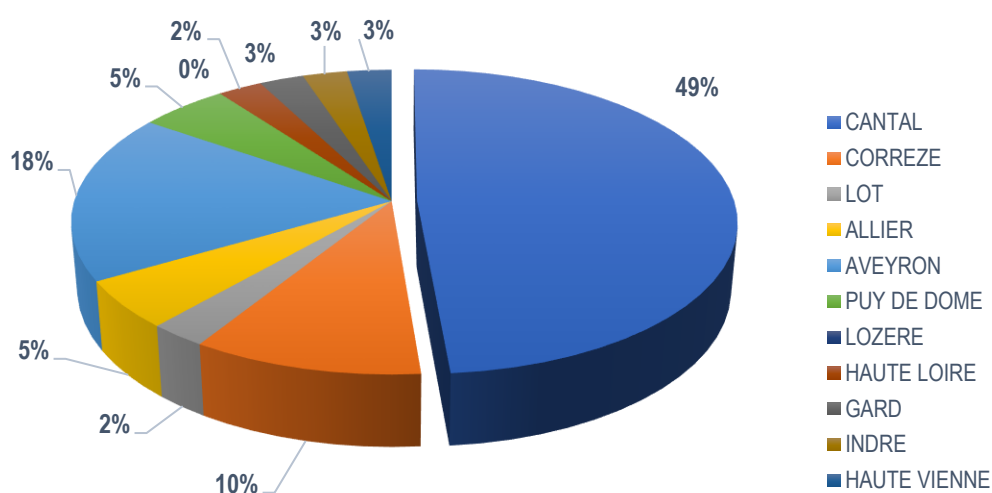
6.1.5. Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection

	2020	2021	2022	2023	2024
DELEGUES D'UNE ASSOCIATION TUTELAIRE	20	30	30	30	25
MANDATAIRES PRIVES	5	5	6	4	14
HABILITATION FAMILIALE	2	2	3	3	5
MESURES DE CURATELLES Dont Simples et Renforcées	16	18	18	25	19
MESURES DE TUTELLE	13	12	13	8	14
SANS MESURE	9	8	0	0	1



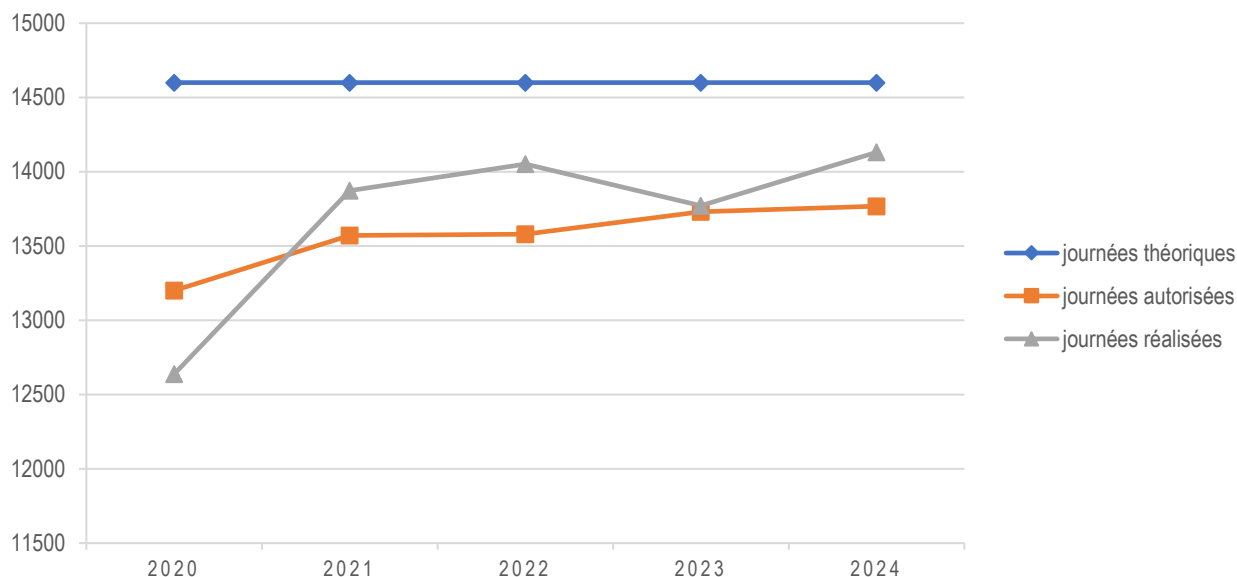
6.1.6. Le domicile de secours des personnes accueillies

	2020	2021	2022	2023	2024
CANTAL	12	12	13	17	19
CORREZE	5	5	5	4	4
LOT	2	2	2	1	1
ALLIER	4	4	4	3	2
AVEYRON	7	7	7	7	7
PUY DE DOME	3	4	4	3	2
LOZERE	1	1	1	0	0
HAUTE LOIRE	1	1	1	1	1
GARD	1	1	1	1	1
INDRE	1	1	1	1	1
HAUTE VIENNE	1	1	1	1	1



6.1.7. Le taux d'occupation

	2020	2021	2022	2023	2024
NOMBRE DE JOURNEES REALISEES	12 638	13 762	14 051	13 772	13 768
NOMBRE DE JOURNEES FINANCEES	13 200	13 570	13 580	13 730	13 730
NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	975	1 435	1 697	1 335	880
JOURS EN ACCUEIL TEMPORAIRE (stagiaire, accueil temporaire...)	0	99	69	114	274
JOURS D'HOSPITALISATION	250	329	626	470	402
Hospitalisation – SECTEUR GENERAL	47	37	52	30	14
Hospitalisation – PSY	203	292	574	440	388



6.2. LES VISITES ETABLISSEMENT/ LES STAGIAIRES ACCUEILLIES

Au cours de l'année 2024, nous avons réalisé **18 visites d'établissement**.

6.2.1. L'accueil et les stages

Nous avons réalisé des :

- **Accueils temporaires :**
 - 1 jeune homme MAS Ilotopie 3 fois 1 mois,
 - 1 jeune homme suivi par le CHPE (20 ans).
- **Stages découverte pour orientation FV :**
 - 1 monsieur de l'hôpital d'AURILLAC (55 ans),
 - 1 jeune Homme du clos de Noaille (35 ans),
 - 1 jeune homme de l'ASE Aveyron (17 ans),
 - 1 jeune de l'ITEP Massip (17 ans),
 - 1 jeune homme AURILLAC (30 ans).

6.2.2. Les sorties de l'établissement

SORTIES	2020	2021	2022	2023	2024
DECES	0	0	1	0	0
HOSPITALISATIONS	0	0	1	1	0
RETOUR A DOMICILE	1	2	0	1	0
RETOUR AU TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE	0	0	0	0	0
REORIENTATION VERS UN AUTRE ETABLISSEMENT	0	0	0	4	1
NOMBRE DE SORTIE DEFINITIVE	1	2	0	6	1

6.3. LES ACTIVITES PROPOSEES OU ACCOMPAGNEES

Nous sommes dans la poursuite de la réorganisation des unités de vie amorcée fin 2022 afin d'améliorer notre accompagnement.

Pour l'année 2024, nous avons proposé à Mme Bonal le poste de coordinatrice sur l'unité Mistral. A ce jour, nous avons une coordonnatrice sur chaque unité de vie – un planning de coordination a été élaboré avec elles – Ce planning leur permet à elles et aux équipes de savoir quand elles sont en temps de coordination – travail écrit, temps de réunion, gestion des repas, contact avec les mandataires et familles mais aussi lorsqu'elles sont en soutien aux équipes.

L'unité Autan est définie dans le projet d'établissement comme une unité passerelle, avec un projet de service qui lui est propre.

Les 2 autres unités fonctionnent comme un foyer de vie avec des activités occupationnelles comme soutien à la relation éducative.

Nous avons accueilli 3 stagiaires professionnels :

- 1 en formation AES INFA salarié d'un autre foyer de vie 1 mois,
- 1 en formation AES en apprentissage Campus du Vallon sur 6 mois,
- 1 en formation ES à l'ITSRA 8 semaines.

6.3.1. Le point sur les unités

Pour 2024, nous avons décidé en équipe de coordination que la place accueil temporaire et de stage serait sur l'unité Autan.

▪ Zéphyr

14 résidents sont accueillis.

Monsieur PM à sa demande est parti en EHPAD à Maurs et Monsieur JPB a été accueilli.

Mme B a été accueillie sur l'unité zéphyr suite à de trop nombreux troubles sur Mistral –

Mme C est hospitalisée depuis novembre à l'hôpital d'AURILLAC.

▪ Mistral

14 résidents sont accueillis.

Admission en mai de Monsieur TM,

Admission en juillet de Melle EV,

Essai aux ateliers du FV pour Monsieur JR et KB,

En Juin, passage de Monsieur JR sur l'unité Autan.

▪ Autan

12 résidents sont accueillis + une place d'accueil temporaire ou de stagiaire,

Arrivée de Monsieur JR sur l'unité,

Départ de Monsieur HG pour les ateliers de la Cère,

Stage de Monsieur DG en vue d'une admission aux ateliers de la Cère,

Stage de Monsieur CO en vue d'une admission aux ateliers de la Cère,

Stage occupationnel avec les ateliers de la Cère pour Messieurs NJ et JCC, JL,

Activités aux ateliers du FV pour : Madame AF, Messieurs ZAA, NR, TT, JR,

Stage de Monsieur TM pour admission.

Les journées des résidents sont rythmées par un planning d'activités proposé au mois de septembre et valable sur l'année scolaire. Au fil de l'année et en lien avec l'actualité, des activités peuvent être proposées en plus.

Les activités réalisées par des prestataires avec lesquels nous avons conventionné.

Théâtre	20 personnes	1 fois par semaine
Judo Ytracois section sport adapté	3 personnes	1 fois par semaine
Section sport adapté pétanque	17 personnes	Une à deux fois par semaine
Centre équestre de Polminhac	5 personnes	1 fois par semaine
Escalade	3 personnes	1 fois par semaine
Ferme des Bornottes	10 personnes (2 groupes de 5)	1 fois par semaine
Médiathèque	10 personnes	1 fois par semaine
Section sport adapté foot	10 personnes	1 fois par semaine
GEM (groupe d'entraide mutuelle)	1 personne	1 fois par semaine

63

Les sportifs de la section pétanque sport adapté ont été sélectionnés au championnat de France para pétanque adaptée, cela concerne Messieurs B et L à Saint Chamond.

Monsieur JL a participé en équipe inclusive au championnat de club de pétanque du Cantal 8 rencontres – l'équipe a terminé 4eme sur 16.

Les sportifs de la section foot ont participé aux rencontres qualificatives pour le championnat de para foot adapté à 7, Davézieux, Chaponost, Blavozy.

L'équipe a aussi participé à un « maillot pour la vie ».

Les sportifs de la section judo du Club d'Ytrac ont participé à un entrainement avec les judokas Olympiens – résidents J, Z, N.

JL et A ont participé au concours équestre.

6.3.2. Les activités proposées en interne :

Activités sportives loisirs en interne :

Gym douce, VTT, marche/rando.

Activités culturelles :

Concert AURILLAC en scène,
Cantal Rock au Lioran,
Concert d'Indochine au Cristal.

Activités manuelles autour des compétences des salariés du Foyer de Vie :

Atelier Musique, Atelier bois, Sculpture, Ecriture, Café littéraire, Belote, atelier cuisine, couture.

Toutes les rencontres du stade AURILLACois : 10 résidents.

Activités mutualisées avec La résidence d'Olmet :

Le ton est donné : 8 résidents de LOURADOU sont montés sur scène avec un spectacle de mime réalisé par Philippe Couderc.

Semaine de la Santé mentale avec l'arbre des préjugés, rando de la SISM.

Le marché de VIC SUR CERE,

Après-midi récréative, concours de belote, le bon temps, sorties restaurants.

6.3.3. Les vacances et les transferts

Eté 2024

Repas de l'été le 21 juin 2024,

Une journée à Toulouse.

- Transferts 2024

Transfert à Montauban « les lanternes », pour 6 résidents et 2 salariés,

Transfert au PAL pour 6 résidents et 2 salariés,

Transfert à Argeles pour 6 résidents et 2 salariés,

Transfert au Puy « Puy de lumière » pour 6 résidents et 2 salariés,

- Séjours

Séjours Plein Sud, pour 7 résidents,

Séjours en famille pour 14 résidents,

Séjour de rupture 1 résident.

- Activités proposées pour les résidents qui sont restés au foyer :

AURILLAC en Scène, Cantal Rock, Château de Val, Goulots gourmand, Tour de France, le musée de l'agriculture, Sortie VTT sur la journée, Piscine de la Saule, les bisons d'Europe, le train express, Fête de la truffade, Karting, les sentiers de l'imaginaire... Balade contée, les marchés de Pays, feux d'artifices, balade bateau à Renac, repas au buron de Salers.

Noël 2024

Repas de Noel le 16 décembre offert par la Mairie de Vézac, en présence des administrateurs, des salariés, des résidents et de la commune de VEZAC.

Séjours Plein Sud, pour 6 résidents.

Séjours en famille pour 17 résidents.

Séjour de rupture 1 résident.

- Activités proposées pour les résidents qui sont restés au foyer :

Sortie au Lioran, Bowling, Cinéma, Laser Game.

6.4. LES PARTENAIRES

6.4.1. Conventionnés

- Centre Hospitalier du pays d'Eygurande,
- Maison des sources,

- Mairie de Vézac (prestation de service au titre de la confection des repas),
- ESAT de la Cère (sous-traitance d'une partie du linge),
- Section sport adapté pétanque Tilleul Reilhacois,
- Philippe Couderc activité théâtre,
- La ferme des Bornottes.

6.4.2. Familles

Nous veillons à réaliser une visite de famille par an. Nous utilisons aussi la Visio, pour certains résidents dont les parents sont accompagnés par un établissement ou les autres s'ils sont éloignés.

Nous encourageons les résidents à inviter leur famille au sein de l'établissement.

65

6.4.3. Mandataires

Nous travaillons avec : l'UDAF 15, AT 15, 3 mandataires privés, 5 familles dont 4 qui ont une habilitation familiale. Ils viennent régulièrement rencontrer les résidents au minimum une fois par trimestre.

6.5. LES FUTURS AXES DE TRAVAIL

Les axes de travail énoncés lors du rapport d'activité 2024 sont effectifs à ce jour :

- Projet d'établissement est finalisé ainsi que les projets de service,
- L'ensemble de l'équipe a été formée à l'utilisation du DUI,
- Les passerelles – les ateliers de la résidence LOURADOU/ESAT d'Olmet et FH/FV.
- **Les futurs axes de travail pour l'équipe**
 - Continuer à accompagner et déployer les compétences des salariés,
 - Continuer à mutualiser les formations entre les services de l'ACAP Olmet,
 - Mettre en place des vies ma vie,
 - Fédérer l'équipe autour du projet d'établissement, la rendre actrice de la philosophie d'accompagnement de l'ACAP Olmet dans sa spécificité,
 - Continuer la démarche qualité et les groupes de travail,
 - Alimenter et améliorer le plan d'action suite à l'évaluation HAS,
 - Participation à l'écriture du projet PHV fiche action du CPOM.

7. RAPPORT FINANCIER 2024

ESAT – Les ateliers de la Cère

Foyer d'hébergement – Résidence d'Olmet

Foyer de vie – Résidence de LOURADOU

Durant cette assemblée générale ordinaire, nous vous présenterons le rapport financier et comptable de l'Association pour l'exercice clos au 31 décembre 2024. L'exercice a une durée de 12 mois du 01 janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Mme GINIoux, commissaire aux comptes, procédera à la lecture des rapports attestant réguliers et sincères les documents comptables.

Les comptes annuels de l'exercice 2024 seront soumis à votre approbation, à l'issu de cette assemblée.

66

7.1. FAITS IMPORTANTS DE L'EXERCICE

- 2024 a été ponctué de divers échanges et réunions avec l'ARS et le Conseil départemental afin d'aboutir au renouvellement du CPOM.
Le périmètre du primo CPOM était constitué du foyer d'hébergement et de l'ESAT.
Le CPOM 2025-2029 intègre le foyer de vie de LOURADOU au périmètre.
Le contrat, effectif au 01/01/2025, a été signé par l'ensemble des parties fin mars 2025.
- L'ESAT Social a bénéficié de Crédits Non Reconductibles (CNR) à hauteur de 70 841€ au titre de l'investissements, de la formation (formation MA), de la qualité de vie au travail (tables élévatrices et sécateurs électriques) et de dépenses de personnel non pérennes.
- Le foyer d'hébergement et le foyer de vie ont bénéficié de versements complémentaires sous forme de dotation globale de financement (DGF) du Conseil Départemental d'un montant total de 119 058€.
- L'association a poursuivi le déploiement du Dossier Unique Informatisé (DUI) sur ses trois structures. Pour rappel, cette action a généré des dépenses en investissement et d'exploitation (formations, loyers cloud et matériels informatiques). Les coûts de mise en place du DUI sont financés par une subvention obtenue dans le cadre du programme ESMS Numérique par le consortium des Monts du Cantal (ADSEA, ACAP Olmet, ARCH.).
- L'association a doté l'équipe de direction d'un nouvel outil informatique de gestion temps. Il s'agit du logiciel OCTIME. L'acquisition de ce logiciel représente 3 054€ et sa mise en place a généré des dépenses en termes de formation.

7.2. CHANGEMENT DE METHODE COMPTABLE

Aucun changement de méthode comptable n'est intervenu au cours de cet exercice.

7.3. ETAT COMPTABLE ET FINANCIER

La gestion comptable de l'Association se décompose entre l'Association, en gestion libre c'est-à-dire non soumis aux financeurs, le foyer d'hébergement d'Olmet et le foyer de vie de LOURADOU sous compétence du Conseil départemental, l'ESAT Social sous compétence de l'ARS et l'ESAT Production (Les Ateliers de la Cère) en gestion libre.

Un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) commun foyer d'hébergement d'Olmet et ESAT a été signé en décembre 2020, pour une période de 2020 à 2024.

Le foyer de vie de LOURADOU sera intégré au prochain CPOM soit à partir de 2025.

Le rapport comptable et financier qui suit est une présentation globale c'est-à-dire un combiné de l'ensemble des entités (Association + structures).

67

7.4. BILAN CONSOLIDE

7.4.1. ACTIF

- Au 31 décembre 2024, les immobilisations brutes s'élèvent à 6 948 353€. Le montant des investissements réalisés sur l'exercice est de 121 277€. A noter que 75% de ces investissements ont été réalisés sur l'ESAT Social (acquisition d'un véhicule électrique 9 places et travaux de climatisation des ateliers).

Le montant net (montant brut déduction faite des amortissements cumulés) des immobilisations s'élève à 3 203 856€.

- L'actif circulant (stocks et en cours, créances) s'élèvent à 2 938 644€ contre 3 004 391€ en 2023.

7.4.2. PASSIF

- Les fonds propres s'élèvent à 2 997 055€.
- Les fonds dédiés s'élèvent à 25 000€. Un fond dédié, d'un montant de 25 000€, a été constitué au cours de cet exercice au titre de travaux à réaliser sur le bâtiment du foyer de vie de LOURADOU.
- Les provisions pour risques et charges s'élèvent à 457 991€ contre 446 705€ en 2023.
- Les emprunts et dettes financières s'élèvent à 2 150 682€ contre 2 370 964€ en 2023. Aucun nouvel emprunt n'a été souscrit en 2024.
- Les dettes d'exploitations s'élèvent à 511 772€.

7.5. COMPTE DE RESULTAT CONSOLIDE

Au compte de résultat, les charges d'exploitations s'élèvent à 6 157 531€ dont 4 357 474€ (71%) au titre des rémunérations et charges sociales. En 2023, les charges d'exploitation s'élevaient à 6 157 259€ dont 4 362 086€ au titre des dépenses de personnel. Les dépenses d'exploitations ainsi que les dépenses de personnel restent stables par rapport à 2023.

Les produits d'exploitation s'élèvent à 6 229 247€ soit +5.18% par rapport à 2023.

Le niveau des produits d'exploitation permet de dégager un résultat d'exploitation excédentaire de 71 716€.

Le résultat financier est déficitaire de 23 457€ contre – 27 144€ en 2023.

Le résultat exceptionnel est déficitaire de 12 258€. En 2023, le résultat exceptionnel était excédentaire de 51 899€. Cette situation s'expliquait par les produits perçus dans le cadre de la régularisation d'exonération de taxe sur les salaires pour la période 2019 -2022 au titre de l'activité agricole (62 173€).

L'impôt sur les revenus de placements est 1 834€.

7.6.RESULTAT ET AFFECTATION

L'exercice 2024 se solde par un résultat comptable excédentaire de 34 167€.

L'activité réalisée est conforme au prévisionnel, les produits issus de la tarification sont donc maîtrisés. Les mesures non pérennes octroyées en 2024 (le CNR perçu au titre des dépenses de personnel non pérennes ainsi que les DGF versées par le Conseil départemental) ont contribué à l'équilibre budgétaire des structures notamment en compensant les dépenses de personnel.

A noter que des charges, pour un montant de 76 804€, sont financées par l'affectation de résultats antérieurs.

Vous trouverez ci-après une synthèse du résultat et de la proposition d'affectation par entités.

		RESULTATS COMPTABLES	REPRISES RESULTATS ANTERIEURS	RESULTATS A AFFECTER
Foyer d'hébergement d'Olmet	Cd15	- 6 118,01 €	40 629,51 €	34 511,50 €
Foyer de vie de Louradou	Cd15	- 6 306,81 €	36 174,22 €	29 867,41 €
ESAT Social	ARS	23 817,20 €	- €	23 817,20 €
ESAT Production	Gestion libre	12 809,66 €	- €	12 809,66 €
Association	Gestion libre	9 964,61 €	- €	9 964,61 €
TOTAL		34 166,65 €	76 803,73 €	110 970,38 €

		RESULTATS A AFFECTER	Dépenses Congés Payés	Excédent affecté à l'investissement	Excédent affecté à la couverture du BFR	Réserve de compensation des déficits d'exploitation	Réserve de compensation des charges d'amortissement	Financement de mesures d'exploitation	Report à nouveau
Foyer d'hébergement d'Olmet	Cd15	34 511,50 €	- 3 647,59 €	30 863,91 €					
Foyer de vie de Louradou	Cd15	29 867,41 €	9 008,99 €	38 876,40 €					
ESAT Social	ARS	23 817,20 €	- 2 599,77 €	21 217,43 €					
ESAT Production	Gestion libre	12 809,66 €		12 809,66 €					
Association	Gestion libre	9 964,61 €							9 964,61 €
TOTAL		110 970,38 €	2 761,63 €	103 767,40 €	- €	- €	- €	- €	9 964,61 €

BILAN ACTIF

ACTIF		Exercice N 31/12/2024 12			Exercice N-1 31/12/2023 12	Ecart N / N-1	
		Brut	Amortissements et Provisions	Net	Net	Euros	%
ACTIF IMMOBILISE	Immobilisations incorporelles						
	Frais d'établissement						
	Frais de recherche et de développement						
	Donations temporaires d'usufruit						
	Concessions, brevets, licences, marques...	51 161	18 088	33 073	37 198	4 125	11.09
	Immobilisations incorporelles en cours						
	Avances et acomptes						
	Immobilisations corporelles						
	Terrains	80 898		80 898	80 898		
	Constructions	4 247 253	1 646 798	2 600 455	2 747 220	146 766	5.34
	Installations techniques Matériel et outillage	2 568 381	2 079 610	488 770	565 675	76 904	13.60
	Immobilisations corporelles en cours						
	Avances et acomptes						
	<i>Biens reçus par legs/dons destinés à être cédés</i>						
	Immobilisations financières (1)						
	Participations et Créances rattachées	660		660	651	9	1.38
	Autres titres immobilisés						
	Prêts						
	Autres						
Total I		6 948 853	3 744 497	3 203 856	3 431 642	227 786	6.64
ACTIF CIRCULANT	Stocks et en cours	25 100		25 100	35 985	10 884	
	Créances (2)						
	Créances clients, usagers et comptes rattachés	407 925	2 208	405 716	381 585	14 132	3.61
	Créances reçues par legs ou donations						
	Autres	299 190		299 190	298 670	521	0.17
	Valeurs mobilières de placement	553 000		553 000	553 000		
	Instruments de trésorerie						
	Disponibilités	1 613 458		1 613 458	1 697 008	83 550	4.92
	Charges constatées d'avance (2)	42 179		42 179	28 145	14 035	49.87
	Total II	2 940 653	2 208	2 938 644	3 004 391	65 747	2.19
Comptes de Régularisation	Frais d'émission des emprunts (III)						
	Primes de remboursement des emprunts (IV)						
	Ecart de conversion actif (V)						
TOTAL GÉNÉRAL (I+II+III+IV+V+VI)		9 889 206	3 746 705	6 142 501	6 436 033	293 533	4.56

(1) Dont à moins d'un an

(2) Dont à plus d'un an

BILAN PASSIF

PASSIF		Exercice N 31/12/2024 12	Exercice N-1 31/12/2023 12	Ecart N / N-1	
				Euros	%
FONDS PROPRES	Fonds propres				
	Fonds propres sans droit de reprise :				
	Fonds propres statutaires				
	Fonds propres complémentaires	566 634	566 634		
	Fonds propres avec droit de reprise :				
	Fonds statutaires				
	Fonds propres complémentaires	1 617	1 617		
	Ecarts de réévaluation				
	Réserves :				
	Réserves statutaires ou contractuelles				
	Réserves pour projet de l'entité	1 305 045	1 119 449	185 596	16.58
	Autres				
	Report à nouveau	24 150	372 906	397 056	106.48
	Résultat de l'exercice (Excédents ou Déficits)	34 167	211 460	245 627	116.16
	Situation nette (sous total)	1 893 313	1 849 147	34 167	1.85
	Fonds propres consommables				
	Subventions d'investissement	347 898	367 132	19 234	5.24
	Provisions réglementées	765 844	722 579	43 265	5.99
	Total I	2 997 055	2 938 858	58 197	1.98
FONDS DÉDIÉS	Fonds reportés liés aux legs ou donations				
	Fonds dédiés	25 000		25 000	
	Total II	25 000		25 000	
PROVISIONS	Provisions pour risques	65 000	65 000		
	Provisions pour charges	392 991	381 705	11 286	2.96
	Total III	457 991	446 705	11 286	2.53
DETTES (1)	Emprunts obligataires et assimilés (titres associatifs)				
	Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit (2)	2 119 296	2 341 730	222 434	9.50
	Emprunts et dettes financières diverses	31 386	29 234	2 152	7.36
	Dettes Fournisseurs et Comptes rattachés	200 832	228 901	28 069	12.26
	Dettes des legs ou donations				
	Dettes fiscales et sociales	288 519	426 277	137 758	32.32
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	11 426	11 679	254	2.17
	Autres dettes	10 996	12 649	1 653	13.07
	Instruments de trésorerie				
	Produits constatés d'avance				
	Total IV	2 662 454	3 050 470	388 016	12.72
	Ecarts de conversion passif (V)				
	TOTAL GENERAL (I+II+III+IV+V)	6 142 501	6 436 033	293 533	4.56

(1) Dont à plus d'un an
Dont à moins d'un an
(2) Dont concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques

COMPTE DE RESULTAT

	Exercice N	Exercice N-1	Ecart N / N-1	
	31/12/2024 12	31/12/2023 12	Euros	%
Produits d'exploitation (1)				
Cotisations				
Ventes de biens et services				
Ventes de biens				
Ventes de dons en nature				
Ventes de prestations de service	250 323	261 902	11 579	4.42
Parrainages				
Produits de tiers financeurs				
Concours publics et subventions d'exploitation	4 600 182	4 356 145	244 037	5.60
Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable				
Ressources liées à la générosité du public				
Dons manuels				
Mécénats				
Legs, donations et assurances-vie				
Contributions financières				
Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges	92 375	27 651	64 524	231.68
Utilisations des fonds dédiés				
Autres produits	1 286 367	1 276 517	9 850	0.77
Total I	6 229 247	5 922 415	306 832	5.18
Charges d'exploitation (2)				
Achats de marchandises				
Variation de stock				
Autres achats et charges externes	1 310 322	1 213 375	96 947	7.99
Aides financières				
Impôts, taxes et versements assimilés	271 443	280 583	9 140	3.26
Salaires et traitements	2 973 574	3 009 087	35 513	1.18
Charges sociales	1 112 457	1 081 771	30 686	2.84
Dotations aux amortissements et aux dépréciations	342 131	330 636	11 495	3.48
Dotations aux provisions	58 389	179 301	120 912	67.44
Reports en fonds dédiés	25 000		25 000	
Autres charges	64 214	62 506	1 708	2.73
Total II	6 157 531	6 157 259	272	0.00
1 - Résultat d'exploitation (I-II)	71 716	234 844	306 559	130.54

(1) Dont produits afférents à des exercices antérieurs

(2) Dont charges afférentes à des exercices antérieurs

COMPTE DE RESULTAT

	Exercice N	Exercice N-1	Ecart N / N-1	
	31/12/2024 12	31/12/2023 12	Euros	%
Produits financiers				
De participation				
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé				
Autres intérêts et produits assimilés	12 388	11 074	1 313	11.86
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charge				
Différences positives de change				
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement				
Total III	12 388	11 074	1 313	11.86
Charges financières				
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions				
Intérêts et charges assimilées	35 645	38 218	2 374	6.21
Différences négatives de change				
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement				
Total IV	35 645	38 218	2 374	6.21
2. Résultat financier (III-IV)	23 457	27 144	3 687	13.59
3. Résultat courant avant impôts (I-II+III-IV)	48 289	261 988	310 247	118.42
Produits exceptionnels				
Sur opérations de gestion	74	92 769	92 695	99.92
Sur opérations en capital	44 908	38 684	6 124	15.83
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges	37 188	35 998	1 190	3.31
Total V	82 070	167 451	85 381	50.99
Charges exceptionnelles				
Sur opérations de gestion	6 944	490	6 454	NS
Sur opérations en capital	6 932	2 378	4 553	191.46
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	80 453	112 684	32 231	28.60
Total VI	94 329	115 552	21 224	18.37
4. Résultat exceptionnel (V-VI)	12 258	51 899	64 157	123.62
Participation des salariés aux résultats (VII)				
Impôts sur les bénéfices (VIII)	1 834	1 371	463	33.77
Total des produits (I+III+V)	6 323 705	6 100 941	222 764	3.65
Total des charges (II+IV+VI+VII+VIII)	6 289 538	6 312 401	22 862	0.36
5. EXCEDENT OU DEFICIT	34 167	211 460	245 627	116.16

8. RAPPORT D'ORIENTATION 2025

Vous avez pu apprécier, au travers des différents rapports d'activité, le travail réalisé au quotidien dans le cadre de la prise en charge de nos résidents. Que nos équipes en soient remerciées car ce sont elles en premier chef qui en sont les acteurs.

L'association présente également des résultats financiers sains et équilibrés. Un merci particulier, là encore, à toute l'équipe administrative, qui en assure le suivi.

Les axes de travail pour l'année à venir ont été déclinés lors des comptes rendus d'activité de chaque établissement et sont déjà largement entamés.

Pour ma part, j'avais listé en fin d'assemblée générale l'an passé quelques points de préoccupation qui trouvent encore aujourd'hui toute leur pertinence et demeurent d'actualité :

73

Les difficultés sociales

Nos métiers, pourtant très riches, et surtout indispensables, souffrent d'une faible attractivité, conséquence d'une valorisation et d'une reconnaissance insuffisants.

Nous souhaitons que des solutions puissent être proposées, en développant par exemple les possibilités de stages et de contrats d'apprentissage, que nos moyens financiers actuels ne nous permettent pas.

Je sais, alors que l'on nous demande sans cesse de rechercher des économies, combien incongrue peut paraître cette demande, mais comment faire face aux défis de demain avec des moyens qui ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Nous attendons aussi une avancée significative des négociations entre les organisations syndicales et le gouvernement, pour l'aboutissement des travaux pour la mise en place d'une CCUE (Convention Collective Unique Etendue) et d'une politique salariale renouvelée.

Mais conditionner ces revalorisations à un accord préalable sur cette CCUE fait craindre une trop grande durée pour ces négociations. La situation aujourd'hui est proche d'un blocage car il n'est pas possible d'avancer s'il n'y a pas d'engagement sur les financements nécessaires, Est-ce trop ambitieux ? Peut-être mais aujourd'hui le temps presse ...

Les travailleurs vieillissants

Le projet régional de santé 2024-2028 cible dans ses populations prioritaires, le handicap, avec comme axes de travail pour ces personnes, l'accompagnement de leur autonomie, de leur liberté, de leur inclusion et de leur vieillissement en garantissant notamment la continuité des parcours.

Une de nos préoccupations concerne effectivement le devenir de nos travailleurs dès leur sortie de l'ESAT, rien n'étant prévu pour ces personnes, confrontées de plus en plus tôt au vieillissement, difficile à gérer par les familles, quand toutefois elles sont présentes.

La restructuration de l'offre d'hébergement en EHPAD dans le département, devrait sans doute offrir des solutions, en tout cas pour certaines catégories de handicap, mais nous nous interrogeons fortement sur les limites de l'accueil des personnes handicapées psychiques en structures gériatriques.

Si, l'intégration dans un EHPAD, qui peut représenter pour des personnes handicapées vieillissantes une certaine forme d'inclusion, peut être une réponse possible, il apparaît très vite que les spécificités du handicap psychique s'accordent mal avec ce type de solution.

Le cas des personnes handicapées psychiques est en effet aujourd'hui peu présent dans les réflexions portées sur le vieillissement et il existe peu de dispositifs adaptés. Il convient donc de dépasser les cloisonnements administratifs et d'imaginer des solutions adaptées.

C'est en ce sens, qu'au-delà des desiderata de ces travailleurs, parce que le choix d'une solution leur appartient toujours, il nous est apparu nécessaire de réfléchir à une offre de services adaptée à ces besoins,

Un groupe de travail a d'ores et déjà été constitué pour réfléchir à cette problématique, (qui fait l'objet d'une fiche action du CPOM), pour définir les contours d'une unité, rattachée au foyer de vie, solution intermédiaire avant le passage éventuel en EHPAD, dans le cadre de partenariats à rechercher, qui permettrait à nos résidents :

- de pouvoir bénéficier des services d'un personnel formé, adapté, connaissant le handicap psychique et formés au vieillissement
- de bénéficier d'une continuité de leurs parcours de vie
- de demeurer dans leur cadre de vie habituel
- de bénéficier de la mutualisation des services déjà existants

Je n'ignore pas les obstacles qui vont se trouver sur le chemin mais l'important pour nous, est de répondre à ces besoins spécifiques, permettant pour les personnes accueillies, sans autre recours lors du vieillissement, de prévenir les risques de décompensations et de périodes d'hospitalisation en cas de solutions inadaptées.

C'est l'un des objectifs et l'une des fiches action de ce CPOM. A nous de le mettre en œuvre avec l'appui de tous nos partenaires.

Je vous remercie de votre attention et vous invite maintenant pour le pot de l'amitié.

André Delmas

COMPOSITION DE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ACAP OLMET :

M. André DELMAS, président,
Mme Monique GIBERT, vice-présidente,
M. François COURTINE, trésorier,
M. Philippe ROLAND, secrétaire,
Mme Alice TEYLOUNI de COCCOLA,
Mme Laurence BRUEL,
M. Jacques BONNET, démission.
M. Alain CARAYOL,
M. José LAFFAIRE,
M. Philippe LETANG,
M. Christian MAZEL,
M. Jean MAZEL,
M. Paul PECHAUD,
M. Christian VENRIES,
M. Pascal GAUTHIER,
M. Sébastien RENE,
M. Vincent LOURS.