



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025



Sommaire

- 1 - Présentation de la population accueillie
- 2 - Les activités des services de l'Association
- 3 - Le Bilan social
- 4 - Le bilan de 2025
- 5 - Les perspectives 2026



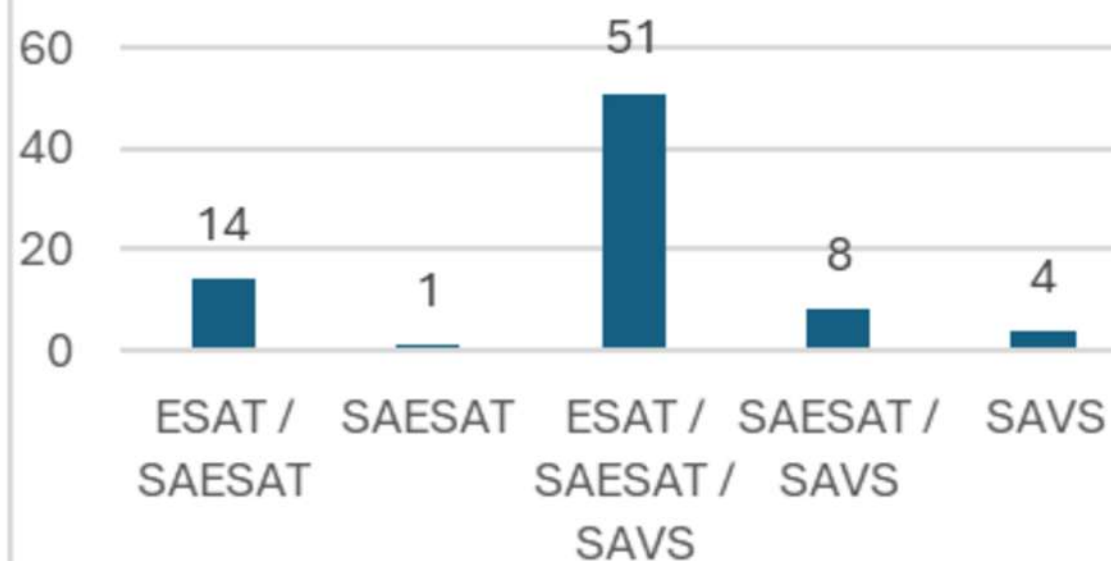
Présentation de la population accueillie par service



78 travailleurs sur l'ESAT, sur la SA ESAT et sur le SAVS des HB



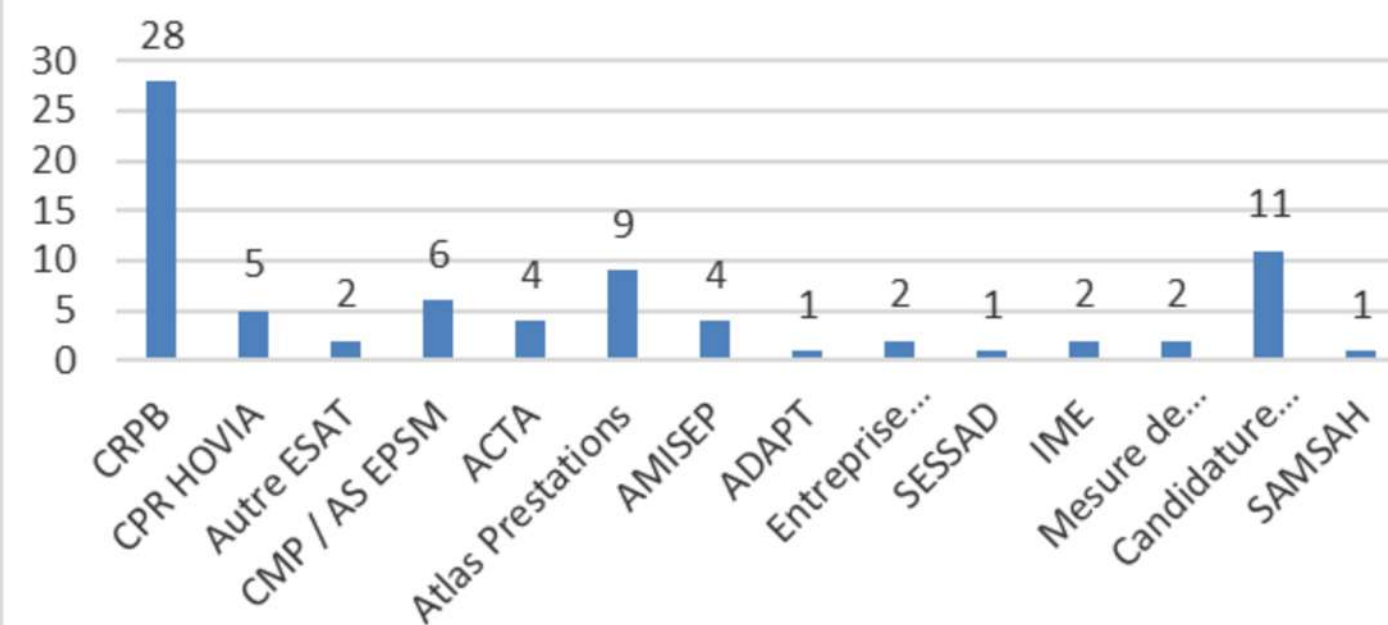
Répartition des accompagnements des personnes accueillies par l'ESAT, la SAESAT et le SAVS de SAINT MARCEL au 31/12/25



68 hommes et 10 femmes
 Le plus jeune 20 ans
 6 sont âgés de plus de 60 ans
 La moyenne d'âge est de 46 ans

44 Sans mesure de protection
 30 avec une curatelle renforcée
 4 avec une curatelle simple
 Aucune tutelle
 Aucune habilitation familiale

Provenance des personnes accompagnées par l'ESAT, la SAESAT et le SAVS de SAINT MARCEL au 31/12/2025





27 bénéficiaires pour le SAVS En Arbenn

11 hommes et 16 femmes
La moyenne d'âge est de 46.5 ans

12 Sans mesure de protection
14 avec une curatelle
Une tutelle
A noter, aucune habilitation
familiale, ni de curatelle simple

En 2025, 4 personnes en situation de handicap intellectuel, 4 en situation de handicap physique, 13 en situation de handicap psychiques, 5 ayant un double handicap et 1 trouble du spectre de l'autisme.

Et au 31 décembre 2025 : 3 personnes présentent un handicap



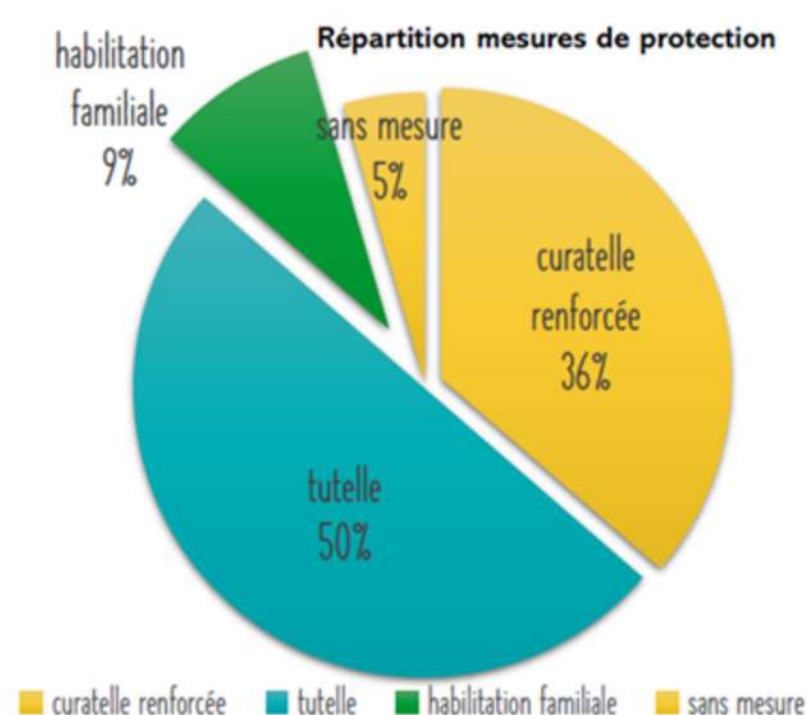
Les foyers de vie

Sur Questembert, 9 femmes et 17 hommes
la moyenne d'âge est de 49 ans.

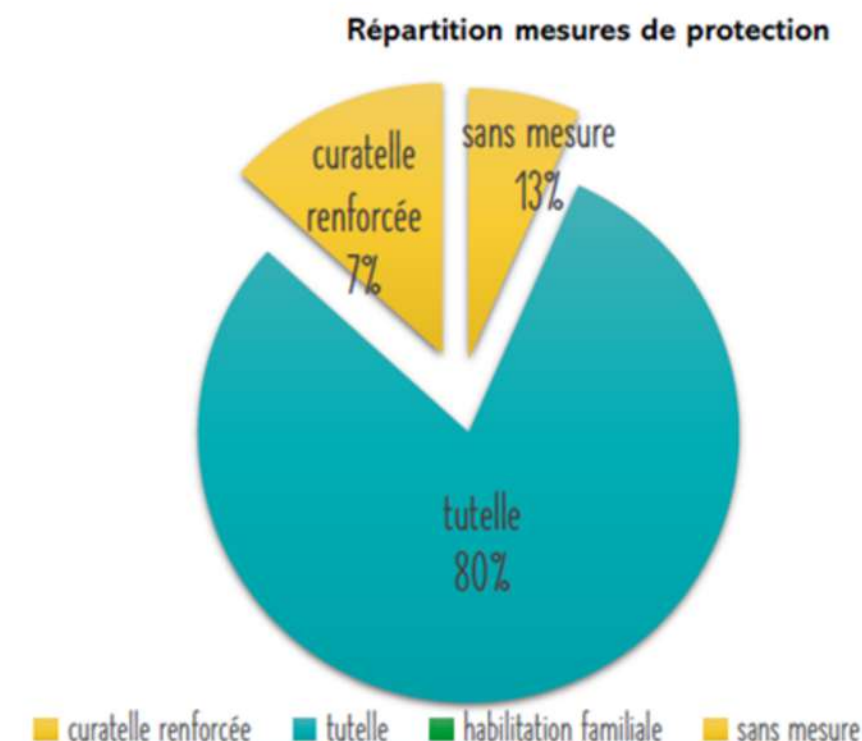
Sur Saint Vincent/Oust, 2 femmes et 11 hommes
la moyenne d'âge est de 40 ans.

Et sur l'accompagnement temporaire, 8 femmes et 12 hommes,
la moyenne d'âge est de 39 ans

Sur Questembert



Sur Saint Vincent sur Oust



Les activités des services de l'Association



Les Hardys
Béhélec
L'humain au centre



L'ESAT



Les chiffres clés de l'activité du pole atelier

67 accompagnements réalisés

56.88 ETP

24 stagiaires accompagnés et évalués

3 recrutements de travailleurs

13 personnes ont effectué des prestations de service en milieu ordinaire

232 132 € de résultats de production.

Les chiffres clés de l'activité du pole inclusion

75 accompagnements réalisés

20 stagiaires accueillis

12 personnes ont participé à des dispositifs DUODAYS

Focus sur une action à L'ESAT

Partenariat



Suite au départ à la retraite du salarié en poste, la mairie a fait le choix de recruter un nouvel ouvrier en espaces verts en prestation. Cette expérience constitue une étape importante dans son parcours vers le milieu ordinaire et lui a permis de reprendre confiance.

Par ailleurs, la prestation au restaurant scolaire de Sérent se poursuit et reste très appréciée par deux travailleuses, qui s'épanouissent dans l'accompagnement des enfants.

La Section Annexe de l'ESAT



Une nouvelle équipe structurée autour d'un binôme complémentaire : un moniteur d'atelier Thomas LALY pour renforcer la dynamique d'insertion socio-professionnelle, et une AMP Fabienne MAGNEN pour soutenir le lien social ainsi que la dimension de lieu de vie et de partage au sein de la SAESAT.

Cinq missions repensées pour inclure la dimension de soutien et inclure le service dans la dynamique collective de l'ESAT (ouverture vers les autres services et sur le territoire local)

Bilan quantitatif SAESAT 2025 -
Nombre d'activités par type
812 activités réalisées au total



MISSION 1 : Construire et animer le lien social entre les personnes accompagnées
La SAESAT constitue un lieu de vie et de rencontre, ouvert, central dans lequel les personnes peuvent se rendre y compris en dehors de toute activité formalisée.

MISSION 2 : Favoriser l'interconnaissance et les rencontres
Développer des dynamiques d'émulation inter-ateliers et intergénérationnelles, favorisant les échanges, la mixité et le partage d'expériences.

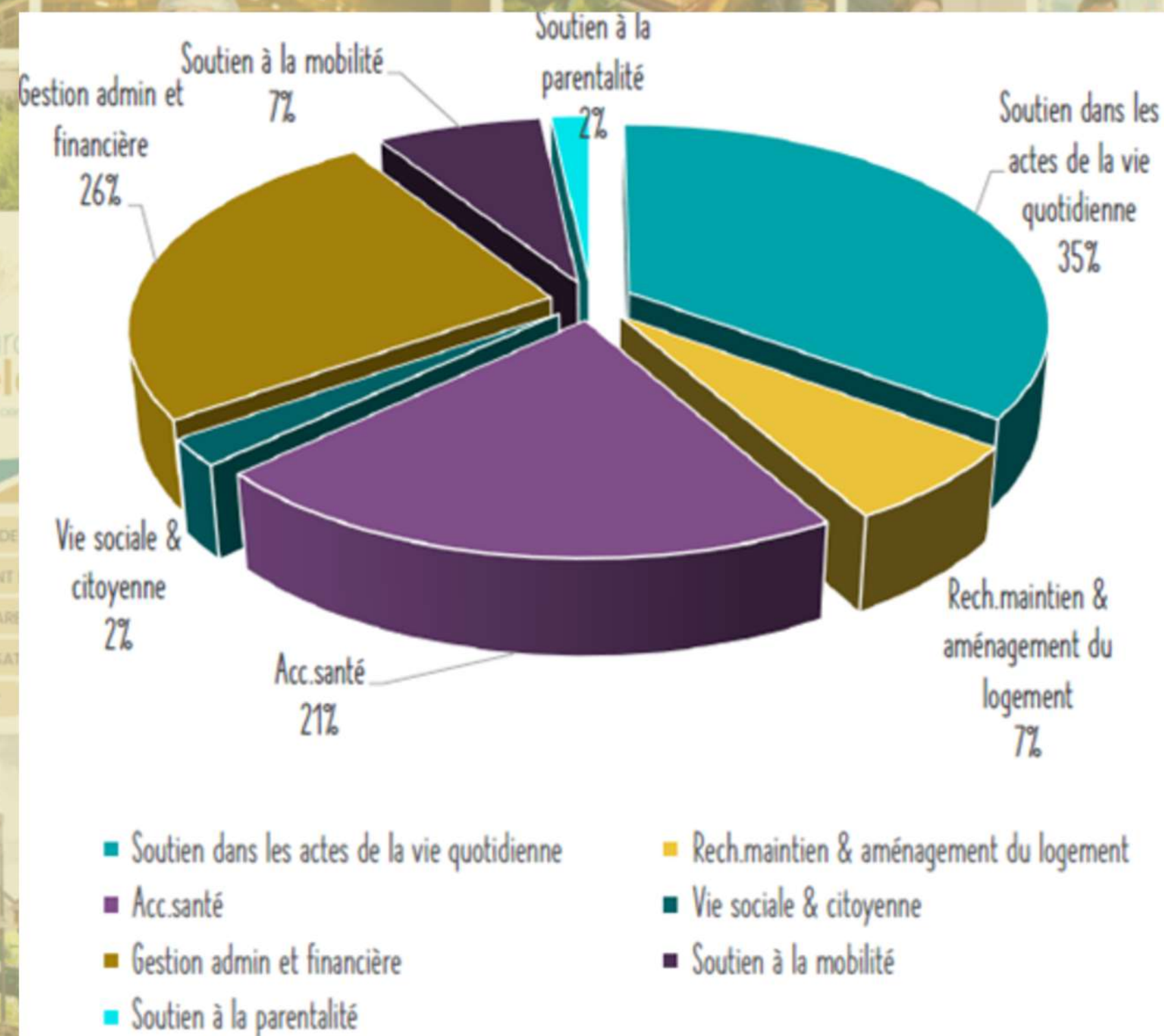
MISSION 3 : Renforcer les actions de soutien en lien avec les ateliers
Explorer des partenariats ciblés ou un développement en interne, dans une logique de travail collectif et complémentaire.

MISSION 4 : Développer les partenariats avec les autres services et avec les acteurs du territoire

MISSION 5 : Accompagner les parcours et leurs évolutions
Soutenir les périodes de transition, les ruptures de parcours et les situations de fragilité. Accompagner également les démarches d'insertion et d'embauche, notamment par la participation au dispositif de parrainage.



Le SAVS Les Hardys Béhélec

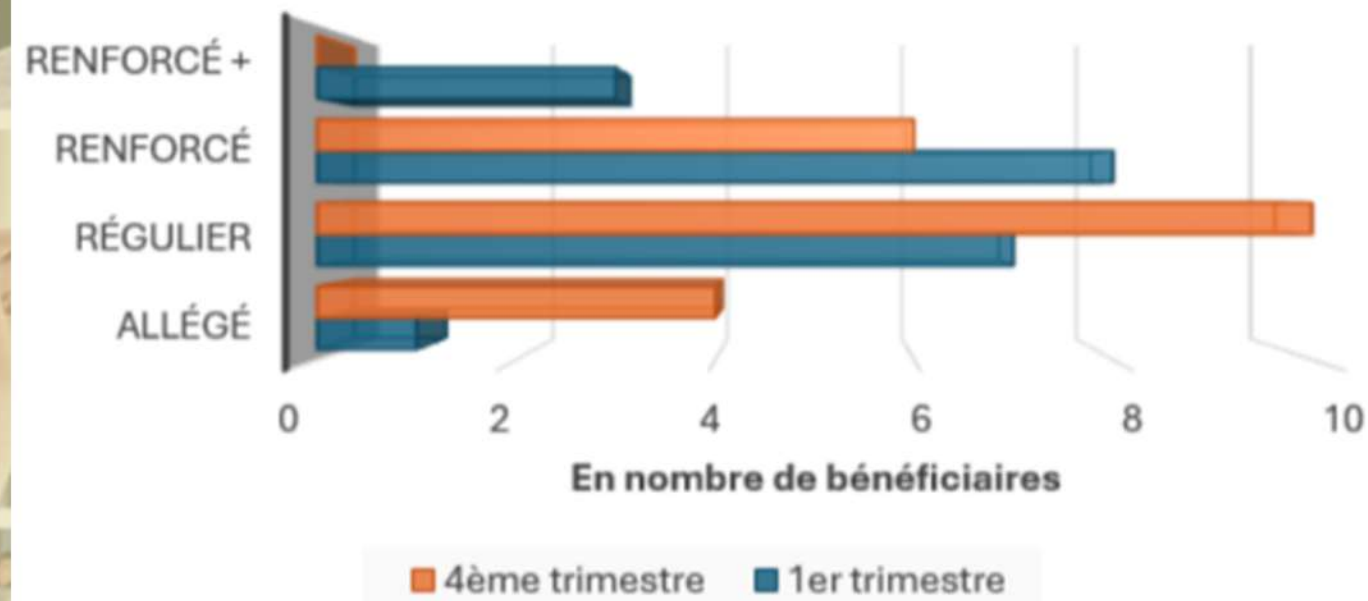




Le SAVS En Arbenn

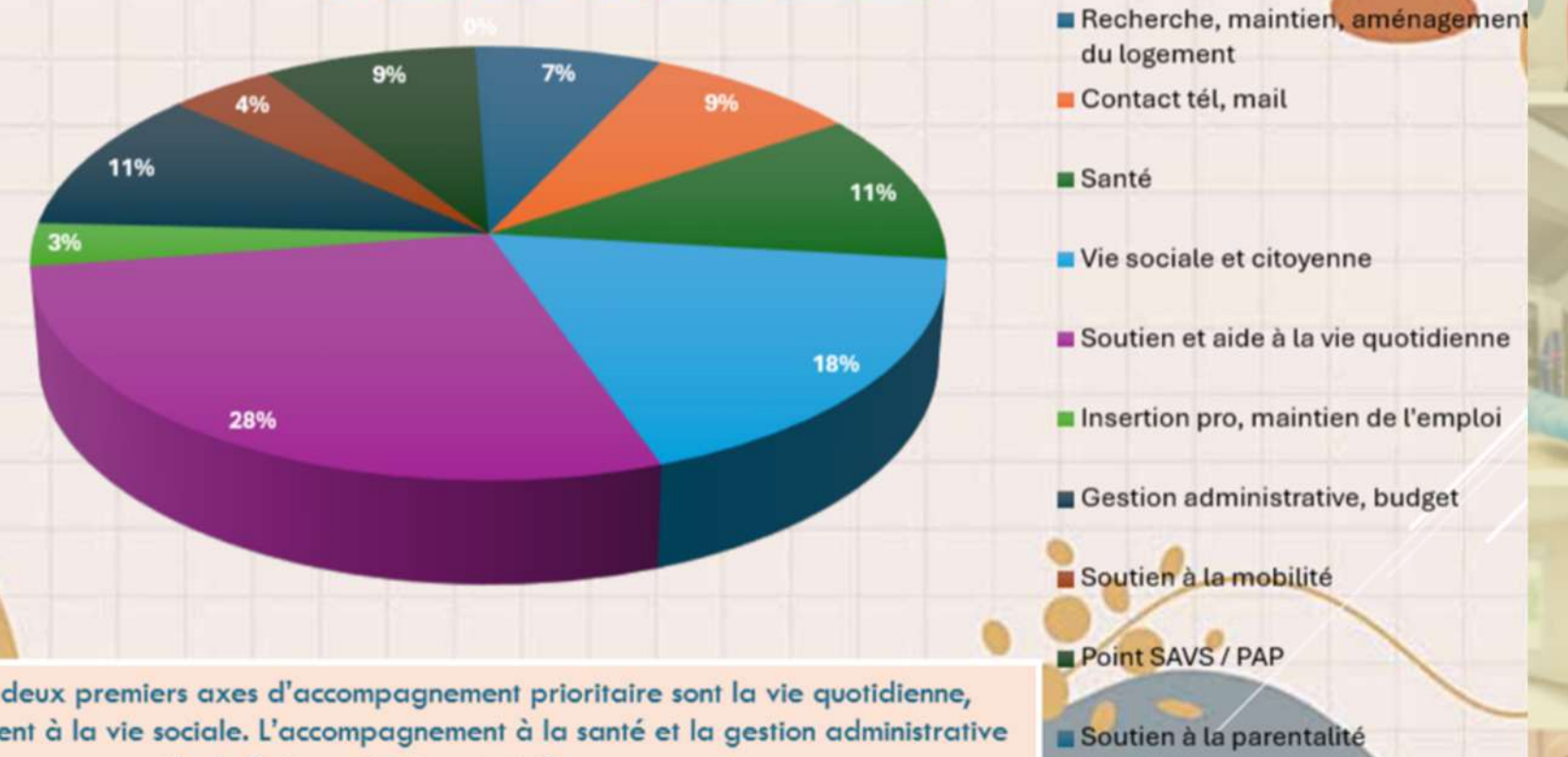


Intensité d'Accompagnement



Les axes d'accompagnements au SAVS En Arbenn

(moyenne du premier et du quatrième trimestre 2025)



En 2025, les deux premiers axes d'accompagnement prioritaire sont la vie quotidienne, l'accompagnement à la vie sociale. L'accompagnement à la santé et la gestion administrative et budgétaire arrivent en troisième axe.



Les foyers de vie Marie Balavenne



Hébergement permanent

Questembert

St Vincent/Oust

17

10

Nombre de
journées réalisées

7991

Taux d'occupation

84.65 %



Accueil de jour

Questembert

St Vincent/Oust

5

3

1679

83.6 %



Hébergement temporaire

Questembert

1

248

68%

Focus d'action sur les foyers de vie



Explorer, se découvrir, oser

Parce qu'accompagner, c'est permettre d'explorer, prenons l'exemple de Madame B., 23 ans. Après sa sortie d'IMPro, son accompagnement au foyer de vie Marie Balavenne pendant deux ans et demi lui a permis de construire progressivement un nouveau projet. Celui-ci s'appuie notamment sur des actions menées avec l'EHPAD de Questembert, qui donnent du sens à son engagement. Cette dynamique a ouvert la voie à une réflexion sur son projet professionnel, construite à son rythme.

Le dispositif DREMMWEL, via l'UPISP, lui a offert un cadre sécurisé pour expérimenter, développer ses compétences et mieux identifier ses aspirations.

Aujourd'hui, Madame B. poursuit son parcours professionnel et a quitté le foyer de vie en début d'année.

Le bilan social



Effectif Global au 31.12.2025

ESAT / SA ESAT / SAVS

22 CDI

1 CDD

**Stable depuis 2022
(22 → 23 → 23 → 23)**

Foyers de vie

24 CDI

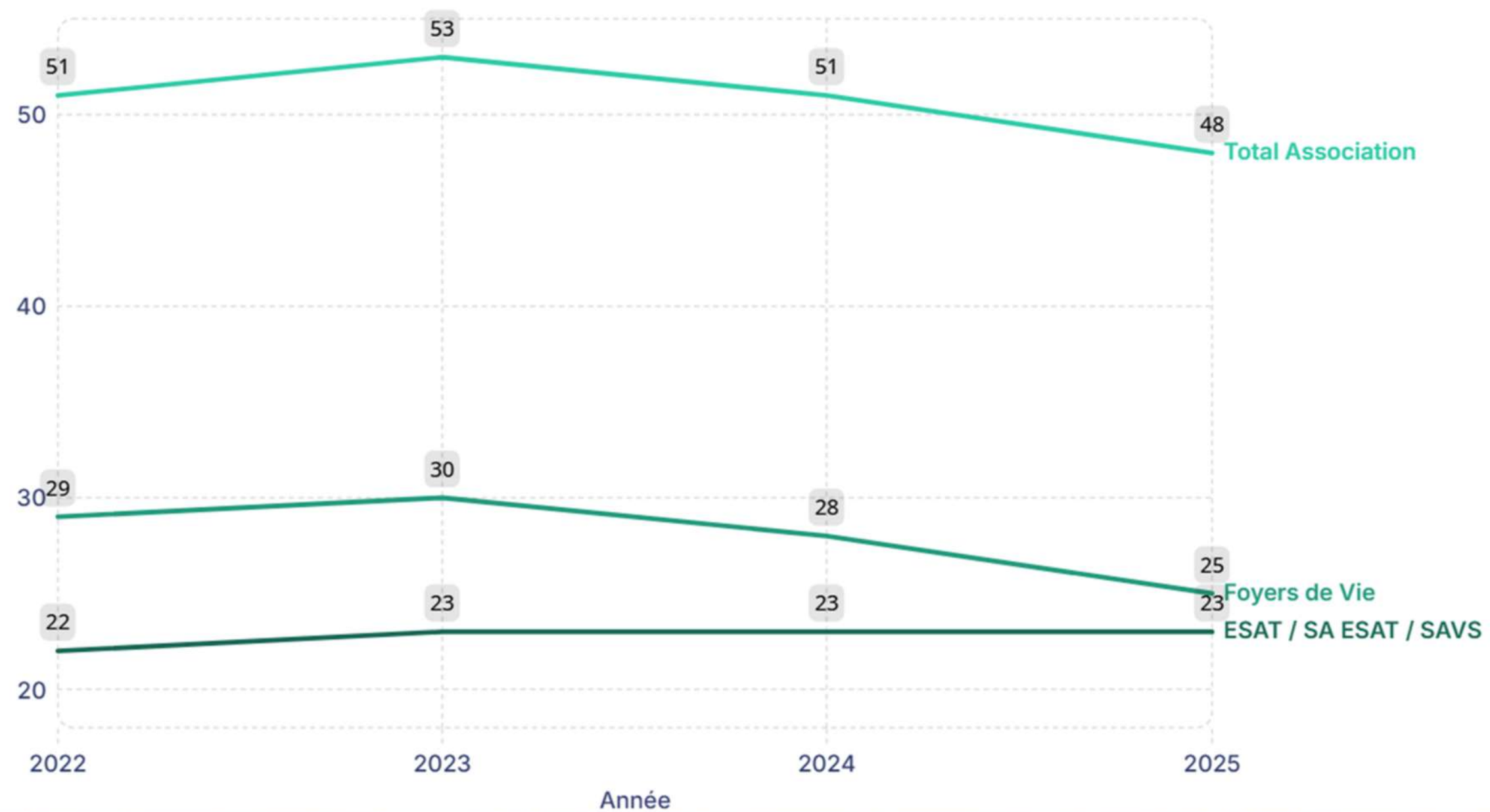
1 CDD

**Légère baisse depuis 2022
(29 → 30 → 28 → 25)**



L'association compte 48 professionnels sous contrat au 31 décembre 2025, soit une légère diminution de 4 postes par rapport à l'exercice précédent. L'effectif reste globalement stable depuis 2022. Parmi ces professionnels, une personne détient deux contrats CDI à mi-temps.

Évolution des Effectifs 2022-2025



Conditions de Travail — Âge & Ancienneté

ESAT / SA ESAT / SAVS

- Âge moyen : 45,8 ans (non-cadres : 44,1 ans / cadres : 51,5 ans)
- Ancienneté moyenne : 7,64 ans
 - Temps partiel : 6 salariés
 - Temps plein : 16 salariés



Foyers de vie

- Âge moyen : 46,8 ans (non-cadres : 47,5 ans / cadres : 44,5 ans)
- Ancienneté moyenne : 10,8 ans
 - Temps partiel : 16 salariés
 - Temps plein : 8 salariés

L'ancienneté moyenne aux Foyers de Vie (10,8 ans) témoigne d'une grande fidélisation des équipes. Le temps partiel est plus fréquent dans ce dispositif (16 salariés sur 24 CDI).

L'association se caractérise par une population expérimentée, avec une ancienneté moyenne significative, reflet d'un fort attachement institutionnel.

Pyramide des âges

Dispositif

Moins de 30 ans

30 à 39 ans

40 à 49 ans

50 à 59 ans

60 ans et plus

Direction & Admin. (ESAT)

2

4

ESAT

4

5

2

SAVS rattaché ESAT

3

SAVS En Arbenn

1

1

Foyers de Vie

4

10

10

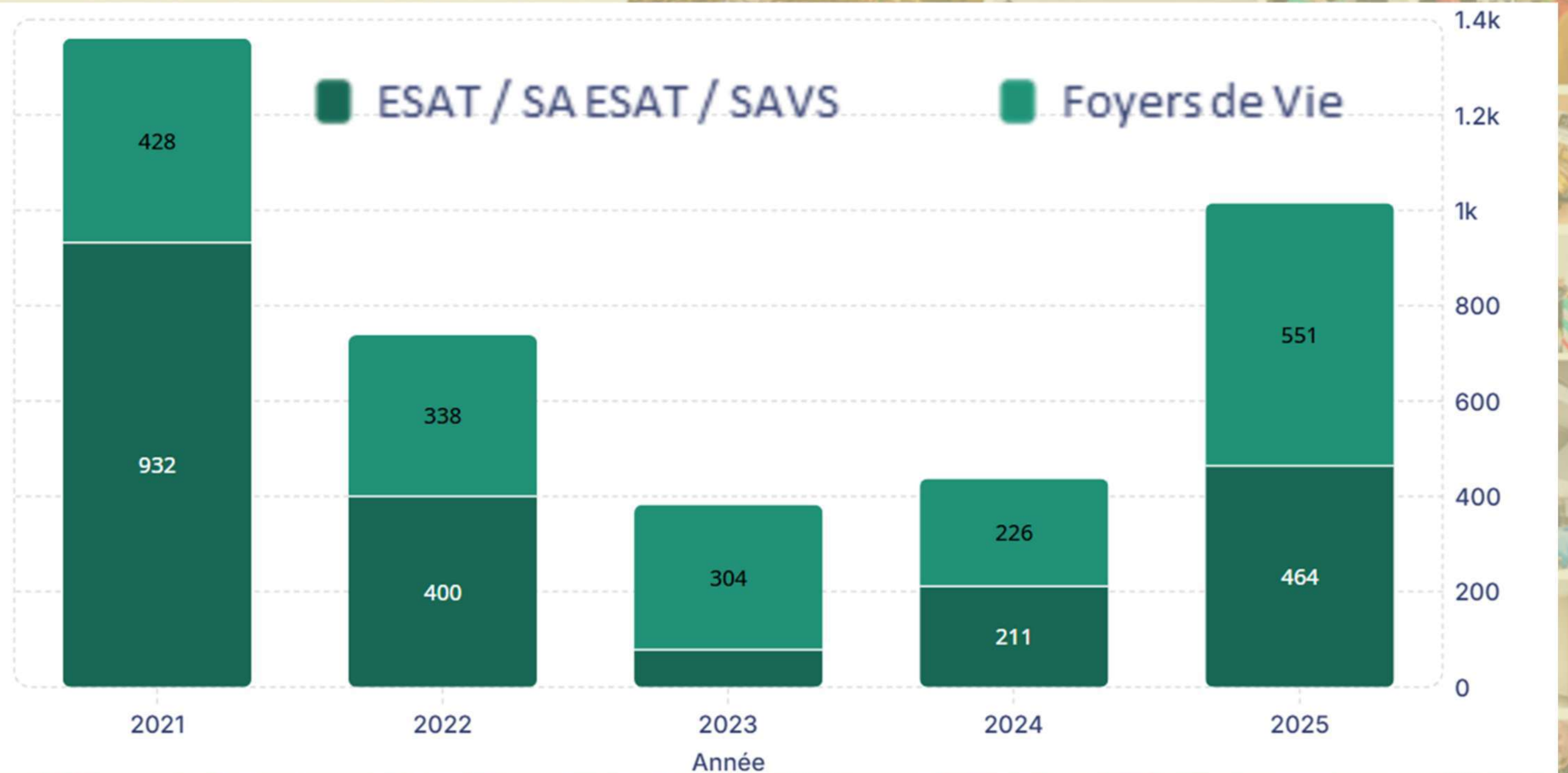
1

La répartition par tranches d'âge des 46 CDI de l'association révèle une concentration sur la tranche 40-59 ans. La part des 50 ans et plus représente 27,3 % sur le pôle ESAT/SAVS (contre 30,4 % en 2024), avec 5 professionnels âgés de 55 ans et plus.

Aucun professionnel n'a moins de 30 ans dans l'ensemble de l'association. La tranche 40-49 ans est la plus représentée (21 personnes sur l'ensemble des dispositifs), suivie de la tranche 50-59 ans (16 personnes). Un professionnel a 60 ans et plus, uniquement sur les Foyers de Vie.

Evolution de l'absentéisme de 2021 à 2025

L'absentéisme connaît une hausse significative en 2025, avec un total de 1 015 jours d'absence contre 437 en 2024 — soit une progression de +132 %. Cette hausse concerne les deux dispositifs et s'explique principalement par une augmentation des arrêts maladie et une durée moyenne d'absence nettement plus élevée.



Absentéisme : durée moyenne et motifs en 2025

Répartition des absences 2025 par motif

Motif	ESAT/SAVS	FDV
Maladie	222j	418j
AT/MP	45j	0j
Congé maternité	197j	132j
Total	464j	551j

24.7

Jours moy. ESAT/SAVS

vs 13,6j en 2024

37.3

Jours moy. FDV

vs 17,8j en 2024

Nombre de professionnels absents

22 professionnels ont été absents en 2025, soit un niveau proche de 2024 (21 professionnels). Ce chiffre stable masque une durée d'arrêt individuelle nettement plus longue.

•ESAT/SAVS : 9 professionnels (7 maladie, 1 AT/MP, 1 maternité)

•FDV : 13 professionnels (12 maladie, 1 maternité)

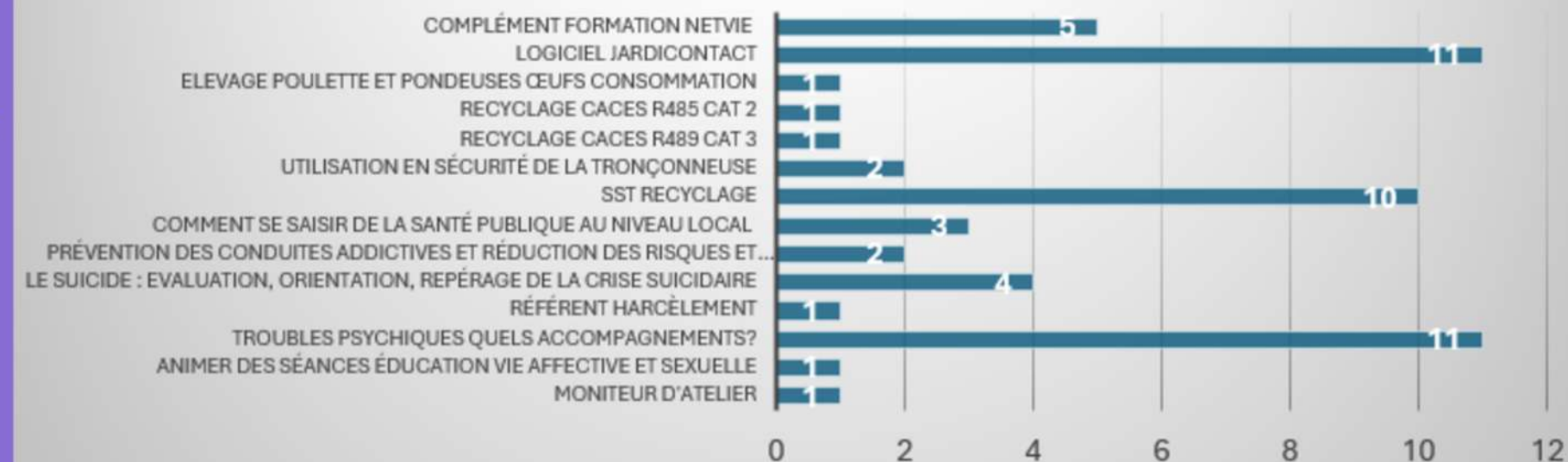
Suivi du Plan de Formation 2025

ESAT / SA ESAT / SAVS

Les formations suivies par les professionnels du pôle ESAT/SAVS couvrent les domaines liés à l'accompagnement au travail des personnes en situation de handicap, aux outils bureautiques et aux pratiques professionnelles spécifiques à ce dispositif.

- Formations individuelles et collectives
- Développement des compétences d'accompagnement
- Outils numériques et pratiques professionnelles

Nombre de membres du personnel ayant suivi les formations en 2025



Suivi du Plan de Formation 2025

Foyers de Vie

Les professionnels des Foyers de Vie ont participé à des formations axées sur la qualité de vie des résidents, les gestes et postures, la gestion des situations complexes et les droits des personnes accueillies.

- Accompagnement et bientraitance
- Prévention des risques professionnels
- Gestion de situations difficiles

Nombre de professionnels ayant suivi une formation en 2025



Points de Vigilance & Perspectives 2026

Ce bilan social 2025 met en lumière plusieurs axes de réflexion prioritaires pour la direction et les équipes RH dans la conduite des ressources humaines de l'association.

● Absentéisme en forte hausse

La durée moyenne des arrêts a doublé sur les deux dispositifs. Une analyse qualitative des causes (conditions de travail, charge, usure professionnelle) est à engager en priorité pour 2026.

● Vieillessement progressif des équipes

27 % des CDI ont 50 ans et plus, dont 5 professionnels âgés de 55 ans et plus. Un plan de gestion des âges et de transmission des savoirs doit être anticipé pour maintenir la continuité de service.

● Recours aux CDD sur les FDV

116 contrats CDD rédigés pour 18 professionnels témoignent d'un fort besoin de remplacement. La fidélisation et le recrutement de profils durables restent un enjeu structurel pour les Foyers de Vie.

● Stabilité et ancienneté des équipes

L'ancienneté moyenne (10,8 ans sur les FDV, 7,6 ans sur l'ESAT/SAVS) témoigne d'une fidélisation forte. Cet atout est à préserver via la qualité de vie au travail et la reconnaissance professionnelle.

LA REPRESENTATION DES USAGERS

Les conseils de la vie sociale



Sur le pôle médico-social (ESAT, SAVS, Sa ESAT)

Trois réunions du Conseil de la Vie Sociale ont eu lieu en 2025. Deux délégués des personnes ont été élus pour représenter les travailleurs auprès de la direction. Et l'instance mixte sera mise en place en 2026.

Sur les foyers de vie Marie Balavenne

Trois réunions du Conseil de la Vie Sociale ont eu lieu en 2025.



Les temps forts de l'Association en 2025



- Signature du second CPOM 2024 2029
- Les travaux sur le site des Hardys Béhélec sont engagés
- Des partenariats qui se consolident au service des parcours d'insertion vers le milieu ordinaire
- Célébration des 20 ans des foyers de vie Marie Balavenne
- Restructuration de l'équipe du SAVS les Hardys Béhélec
- Le projet d'habitat inclusif en réflexion



Les perspectives 2026





- Démarrage du chantier du bâtiment de stockage en avril 2026

- Déploiement du comité éthique CRP/HB

- Réflexion sur l'avenir du foyer de vie de Saint Vincent sur Oust

- Développement des synergies avec la SAESAT autour des actions collectives



- Structuration et professionnalisation de l'activité de commercialisation, avec une organisation en atelier spécifique

- Renforcement de l'ancrage territorial

- Une nouvelle journée thématique sera proposée en décembre 2026, à l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap.

- Réflexion engagée sur la création d'une salle de pause extérieure aux bâtiments d'élevage (type modulaire)

- Mise à niveau de la plonge, en lien avec le projet de création d'une ligne de self pour le service du midi, avec l'appui du prestataire SO Appro

- Finalisation du travail engagé avec le service SST de la MSA afin d'améliorer les conditions d'accueil et de travail des personnes accompagnées

Merci pour votre attention

