



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

La volonté d'agir
pour l'insertion sociale et professionnelle

SOMMAIRE

Rapport moral	P3
Rapport d'activités	P 4 à 13
Bilan social	P 14 à 20
Rapport de gestion	P 21 à 24

LE RAPPORT MORAL 2022

Bonjour à toutes et tous,

Notre association est née il y a près de 40 ans de la volonté d'acteurs du territoire intéressés par la problématique de l'insertion professionnelle pour des personnes en situation de handicap.

En 40 ans, le regard sur le handicap a changé. De la notion de prise en charge naît et se développe la notion d'accompagnement.

La loi de 2005 enfin, marquera l'avènement d'une reconnaissance de la personne en situation de handicap dans l'expression et la prise en compte de ses droits fondamentaux. Si nous relevons ce défi depuis plus de 40 ans, c'est grâce à la volonté de chacun, combinée à notre force de proposition d'innovation sociale mise au service de l'intérêt du territoire. L'ADN même de notre association réside dans la prise en charge de toutes celles et ceux qui ont besoin d'accompagnement, quels que soient leurs parcours.

Emeraude i.d. articule ses activités autour des valeurs et des principes suivants : le travail ; la solidarité ; le respect de l'individu, de soi et des autres ; le respect de l'environnement.

La réussite de notre modèle réside dans les investissements de tous les jours, la performance de ses activités et ses évolutions. L'association s'est professionnalisée. Elle a appris à travailler en réseau avec les acteurs associatifs du territoire et a su diversifier la palette de solutions proposées aux différents publics (très éloignés ou tenus à l'écart de l'emploi).

Et cette année encore, nous avons regardé plus loin. Notre détermination a toujours été de répondre aux besoins des salariés et bénéficiaires, en fonction de nos moyens, et de conduire une amélioration à long terme.

Tout cela, nous ne le faisons pas seuls. Après avoir montré notre résilience ces dernières années, nos équipes ont su tirer avantage du potentiel de chacun et s'adapter aux nombreux changements. Une politique de valorisation des salaires a été déployée en 2022. Nous œuvrons pas à pas avec l'ensemble des représentants du personnels dans un cadre de travail sérieux et je les en remercie. Aujourd'hui, nous devons aller plus loin.

Nous avons l'intime conviction que les réponses à tous les défis que nous souhaitons relever devront être portées collectivement.

Notre volonté est de proposer des possibilités d'évolution des compétences par la formation, de promouvoir l'évolution d'interne par de nouvelles organisations et de valoriser l'ancienneté.



Notre objectif est donc d'aborder l'ensemble de ces orientations au travers de l'élaboration concertée d'un nouvel accord d'entreprise qui devra être engagé dès le mois de septembre pour être validé en début d'année 2024. Ce travail est une étape majeure de notre feuille de route.

Mais, au-delà des rémunérations de nos salariés, nous sommes aussi conscients des enjeux de la Qualité de Vie au Travail. La satisfaction, l'épanouissement dans et par le travail, favorisé par le sens, la reconnaissance et les conditions de travail sont les fondations de ce nouveau Pôle QVCT piloté par la Direction Générale. Les responsables devront poursuivre ce travail de fond mené depuis quelques années pour les salariés et les bénéficiaires afin de structurer notre organisation dans de bonnes conditions, en assurant un équilibre vie personnelle-vie professionnelle et en favorisant un management bienveillant participant aussi à l'engagement associatif et ses valeurs.

Très clairement poussés par les attentes des nouvelles générations, nous devons également réfléchir à des stratégies plus globales d'attractivité, par la création de nouveaux métiers, mais aussi pour fidéliser ceux qui sont déjà dans notre association.

Notre enjeu est aussi de poursuivre la réflexion, dans un cadre stratégique partagé, sur les thèmes et les problématiques qui conditionnent la vitalité associative et ses mutations : engagement bénévole, transformation numérique, gouvernance, modèle économique.

C'est dans ce contexte que vous pouvez compter sur mon engagement pour perpétuer l'œuvre qui a été initiée il y a maintenant 40 ans. L'association Emeraude i.d. poursuivra son engagement dans un projet humain, ouvert et solidaire.

Jean-Jacques Monfort



LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

Depuis près de 40 ans, Emeraude i.d. œuvre pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en situation sociale difficile. L'association évolue, s'adapte, innove... au gré des transformations économiques et sociétales.

Retour sur les faits marquants de 2022

- La poursuite des investissements dans la modernisation des équipements d'Emeraude i.d. : de nouvelles salles de repos, un nouveau siège, rénovation du centre de formation, acquisition de matériel, d'une 3^e ligne d'assemblage automatisée, etc.
- Une forte hausse des commandes de composteurs et de la production d'Emeraude Création.
- De nombreux contrats renouvelés et de nouveaux contrats signés pour les services propreté et espaces verts.
- La poursuite des démarches en faveur de l'environnement avec la mise en service de 8 Emeraude Station.
- Un service innovant d'aérogommage (décapage écologique) par Emeraude multi-services.
- Une offre toujours renouvelée et de nouvelles animations au restaurant.
- La refonte de l'offre du centre de formation et le développement de nouveaux dispositifs.
- Le renforcement des passerelles entre tous les dispositifs de l'association pour favoriser l'inclusion : SAPI (structure d'accueil et de préinsertion), ESAT, entreprise adaptée, jusqu'au milieu ordinaire.
- De nombreuses actions en faveur des salariés et usagers (formation, hausse des salaires, prime salissure, révision du contrat de prévoyance, etc.

L'année 2022 a aussi été marquée par des challenges liés notamment à l'emploi et à l'inflation en France.

- L'entreprise adaptée doit faire face aux tensions actuelles sur le marché du travail qui engendre des difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs.
- L'inflation et la hausse des prix des matières premières influent toujours sur nos activités.
- Emeraude i.d. doit s'adapter aux nouveaux modes de travail et à leurs impacts.

La situation financière d'Emeraude i.d. présente un résultat positif pour la 4^e année consécutive. Les produits de l'association sont en hausse de 6.73 % par rapport à 2021.

INDICATEURS CLÉS POUR 2022

41 usagers de l'ESAT, 29 jeunes accueillis à la SAPI, 243 salariés de l'association, 64 % de personnes en situation de handicap dans l'association, 81 % de CDI.

Ce que l'on retiendra de 2022

En 2022, transformation, adaptation et innovation ont été les moteurs de l'association.

De nouvelles offres de services, de nouveaux métiers et toujours plus d'inclusion professionnelle... Emeraude i.d. tire sa force de son agilité et de sa capacité à se renouveler, en veillant à accompagner ses salariés et bénéficiaires dans ce mouvement pour que tous en bénéficient.

➤➤ Nos ambitions pour 2023 Améliorer et sécuriser la qualité de nos accompagnements

Ces dernières années, le système de management de la qualité (SMQ) de notre association ne cesse d'évoluer avec une inscription progressive dans les pratiques managériales et professionnelles.

L'objectif de ce SMQ est d'accompagner les établissements dans le déploiement d'une culture de la bienveillance afin d'offrir aux personnes accueillies et accompagnées un accès juste, équitable et un accompagnement de qualité dans des conditions garantissant leur sécurité.

- Travailler sur une politique RH et développer la marque employeur afin de renforcer l'attractivité d'Emeraude i.d., de fidéliser les talents et de valoriser leurs compétences.

- Faire évoluer les métiers et l'offre de formation en tenant compte des besoins et des changements opérés sur le marché du travail.
- Instaurer une démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) afin d'accompagner les salariés et bénéficiaires dans la transformation du travail, vers plus d'épanouissement professionnel.
- Poursuivre nos actions en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La Direction Générale

L'entreprise adaptée

Espaces verts : 15 nouveaux contrats d'entretien.

Création : développement de partenariat avec des ESAT et des EA et mise en place de 8 Emeraude Station.

Multi-services : nombreux aménagements réalisés par les équipes.

Restaurant : 434 clients par jours en moyenne



L'administration des ventes (ADV)

L'année 2022 a eu pour objet de consolider les axes de développement entrepris et acquis jusqu'alors :

- Administrer et exploiter les données ascendantes et descendantes entre les services afin de faire vivre les processus et les procédures liés au fonctionnement de l'ADV.
- Optimiser en continu les tableaux de bord afin de gagner en visibilité sur la rentabilité des services et sur les sélections d'opportunités stratégiques pour chacun des services.
- Maintenir un professionnalisme en matière de service aux clients, à l'écrit comme à l'oral.

>> Perspectives 2023

- Intégrer les dossiers de l'ESAT et en administrer les ventes.
- Poursuivre les travaux visant à l'autonomie du service et contribuant à la polyvalence des compétences.
- Réviser en continu les pratiques en conformité avec l'évolution de la réglementation commerciale et fiscale.



Emeraude propreté

Les contrats complémentaires liés au COVID ont pris fin et ont impacté directement le résultat.

Le contrat SNCF a été renouvelé avec la suppression des haltes gares et la réactualisation des prestations. Le contrat ENSSAT a également été renouvelé avec une revalorisation des prestations.

Enfin, l'année 2022 a vu le départ de différentes personnes et l'arrivée d'un nouveau responsable de production.

>> Perspectives 2023

- Poursuivre les formations « gestes et postures, Sauveteur Secouriste du Travail » auprès des agents.
- Renouveler le matériel de nettoyage avec des essais avant acquisition.
- Rencontrer les responsables de Lannion-Trégor Communauté pour réorganiser les horaires et les fréquences de passages. Le but étant de commencer à 13 h et finir à 20 h au lieu de 21 h actuellement.
- Mise en service d'une nouvelle salle de repos mieux adaptée avec un accès sur une terrasse extérieure. Cette salle est partagée avec le service Espaces Verts.

Service propreté en images - 2022



Nettoyage au Magasin vert.



Nettoyage chez Mr Bricolage.



CONTRATS

Sur 2022, quinze nouveaux contrats d'entretien ont été signés.

Les équipes ont débuté un chantier d'aménagement et de végétalisation des terrasses de l'hôtel thalasso ROZ Marine de Perros-Guirec. Une proposition de contrat d'entretien est en cours.

La facturation pour le traitement des déchets verts a été mise en place.

Une personne a été recrutée pour assurer le suivi des chantiers « création ».

Nous avons de très bons retours de nos clients sur la qualité de nos prestations.

FORMATION

Sur 2022, de nombreuses formations ont été dispensées à tous les salariés : habilitation pour la conduite d'auto portées, Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et formation sur l'entretien et l'utilisation des différents matériels.

MATÉRIEL

Un nouveau carburant (ASPEN) est utilisé pour le petit matériel. Ce carburant ne contient pas de benzène, il est reconnu 99 % moins nocif que l'essence ordinaire. Pour des raisons de sécurité, il n'est pas stocké dans notre dépôt. Les agents se ravitaillent directement chez le fournisseur.

Suite aux différentes visites et préconisation de la médecine du travail concernant le port de charges et les risques liés à l'entretien de nos matériels de tonte, nous avons pris la décision d'externaliser l'entretien du gros matériel. Seuls les affûtages et les remplacements de lames resteront en interne.

>> Perspectives 2023

- Poursuivre le développement commercial sur la partie Création.
- Investir dans des matériels de tonte plus petits, moins onéreux et mieux adaptés à nos besoins.
- Poursuivre les formations « métiers ».

Chantiers en images - 2022



Aménagement paysager au collège Charles Le Goffic.



Aménagement paysager de la thalasso Roz Marine.



Aménagement d'une allée en gravillons.



Emeraude multi-services

Ce service est toujours en plein développement avec un chiffre d'affaires en progression.

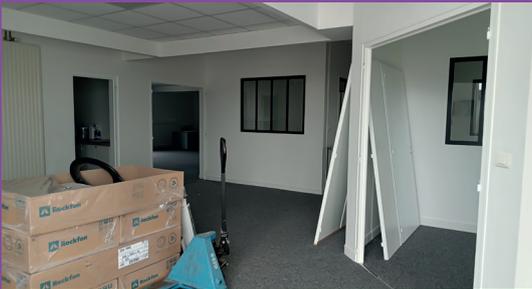
Toute l'équipe travaux s'est mobilisée pour la réalisation du nouveau siège de l'association. Tout a été mis en œuvre pour respecter les délais, tant pour le siège que pour le centre de formation. Certains agents de l'équipe travaux exceptionnels (TE) sont venus épauler leurs collègues en effectuant des travaux de peinture, pose de parquets et autres. Ces chantiers sont marqués par une très belle réussite sur la polyvalence des agents.

L'arrivée d'un plaquiste agenceur, nous a permis d'élargir notre savoir-faire et de répondre à des demandes en dehors de l'association.

>> Perspectives 2023

- Assurer le bon développement du service en faisant jouer la polyvalence des équipes TE et bâtiment.
- Poursuivre la formation interne.

Travaux et services en images - 2022



Rénovation des locaux Espace Marzin.



Nettoyage station Météo France.



Nouvelle prestation Aérogommage.



Emeraude création

L'activité se porte bien, après avoir connu la pénurie de bois en 2021, nous avons retrouvé un approvisionnement normal sur 2022.

Cette crise sans précédent nous a permis de revoir tout notre réseau d'approvisionnement et ne plus être tributaire d'un ou deux fournisseurs.

Le carnet de commande 2022 a été plus que satisfaisant. **Le chiffre d'affaires a augmenté de 1 184 K€** par rapport à 2021.

Pour faire face à cette demande et respecter nos engagements, nous avons dû mettre en place des partenariats avec d'autres entreprises adaptées (l'entreprise adaptée de Loudéac) et des ESAT (ESAT de Glomel, Plouray et de Vitré).

Pour faire face aux augmentations de la matière première, nous avons mis en place un contrôle de nos coûts de fabrication sur l'ensemble de nos produits. Des réunions tarifaires ont été organisées avec nos fournisseurs et des alternatives ont été proposées pour baisser les coûts.

Un assistant d'exploitation a rejoint l'équipe en mai. Il travaille sur l'ensemble des activités et plus particulièrement sur la logistique et les achats.

Un nouveau chef d'atelier nous a rejoint en septembre. Il a pour mission d'organiser les charges de travail en fonction des commandes. Il est le garant de la conformité et de la qualité des produits avant départ.

Une troisième ligne d'assemblage automatisée a été installée pour les différents types de composteurs. Nous avons installé des racks de stockage en extérieur, afin d'avoir un gain de place au sol et de mieux gérer nos stocks.

>> Perspectives 2023

- Mettre en place un accueil salariés avec une formation au poste de travail.
- Mettre en place une formation sécurité pour chaque salarié.
- Continuer nos partenariats avec d'autres entreprises adaptées ou ESAT.

L'atelier en images - 2022



Emeraude Station

En septembre 2022, nous avons confié l'assemblage de l'Emeraude Station à TALENDI, une entreprise adaptée située à Trégueux. L'entreprise maîtrise de nombreux savoir-faire en câblage, montage industriel, mécanique, logistique ainsi qu'en dématérialisation et reprographie de documents.

Aujourd'hui, nous avons mis en service huit Emeraude Station sur différents types de secteurs d'activités (cuisine centrale, restaurant scolaire, EHPAD, camping). Quatre autres Emeraude Station seront prochainement livrées.

Évènements marquants - 2022



Installation d'une Emeraude Station à l'EHPAD de Fougère.

>> Perspectives 2023

- Confier l'usinage et la fabrication des éléments de l'Emeraude Station à APF, une entreprise adaptée située dans le Morbihan, spécialisée dans la construction navale et militaire.
- Travailler avec nos partenaires sur la possibilité d'adapter une assistance électrique pour faciliter l'utilisation de la machine, suite à la demande de nos clients.
- Continuer notre développement sur la région Bretagne.
- Participer au salon POLLUTEC en octobre à Lyon.



Emeraude restauration

Après deux exercices fortement perturbés par la crise sanitaire, l'année 2022 a été teintée d'optimisme au regard d'une fréquentation qui, sur le second semestre, retrouve des couleurs et atteint, voire dépasse, les niveaux constatés post COVID.

Alors même que le baromètre de la restauration commerciale accuse, en moyenne, un recul de fréquentation de 9 % en comparaison à 2019 (étude issue du panel Crest de NPD Group), notre restaurant affiche une moyenne de fréquentation quotidienne en 2022, de 434 clients jours (soit une baisse de 2,5 %), laissant ainsi entrevoir la fin d'une période compliquée. Néanmoins, certains modes de travail et changements d'habitudes restent et resteront ancrés, dessinant les contours d'une activité nécessitant de perpétuelles adaptations.

D'un point de vue économique, l'année 2022 a été marquée par la survenue du conflit en Ukraine qui génère depuis de fortes tensions (augmentations tarifaires et ruptures) sur les marchés alimentaires, mais aussi sur les énergies.

Aussi, le contexte et le manque de visibilité invitent à la prudence.

Les offres développées au cours des deux années précédentes ont été maintenues. L'offre Drive représente maintenant 26 % de l'activité du restaurant (hors traiteur et cuisine centrale).

De nouvelles offres ponctuelles ont été proposées, telles que le « Salad'Bar » et le « Bar à galettes ». Celles-ci sont désormais plébiscitées par la clientèle et témoignent de la nécessité de faire évoluer et de varier les produits tout en maintenant un positionnement « qualitatif », en phase avec les attentes des consommateurs.

On note une relative stabilité au niveau des effectifs, avec 21 salariés.

Un réaménagement intégral du Drive a été opéré pour permettre d'avantage d'ergonomie et un meilleur confort de travail et ce, malgré un volume d'amortissement déjà élevé au niveau du restaurant et un contexte économique assez incertain.

Évènements marquants - 2022



Animation Salad' Bowl.



Animation Bar à Galette.



Réaménagement du Drive

» Perspectives 2023

- Maintenir et développer les animations commerciales (repas à thème, offres ponctuelles...).
- Procéder au réaménagement du local de préparations froides et de la zone burger en cuisine.
- Poursuivre le développement de l'activité traiteur.

Les établissements sociaux et médico-sociaux

ESAT : 41 personnes accueillies en ESAT.

Formation : 84% de Taux d'occupation au centre de formation.



Emeraude ESAT

En 2022, 41 personnes ont été accompagnées par l'établissement, dont 60 % à temps partiel. Le taux d'occupation est de 100 %, voire 105 % par moment, avec une file active de 10 personnes sur liste d'attente.

Le fait marquant 2022 a été l'arrêt de l'activité bois au 1^{er} janvier pour transformer des places ESAT socle en places ESAT de transition. L'équipe s'est mobilisée pour la réorientation des 10 ouvriers travaillant en menuiserie. Certains ont intégré le programme ESAT de transition avec 3 sorties en CDI, d'autres ont rejoint l'équipe des Espaces Verts et du conditionnement.

Ce choix a également eu un impact financier sur le budget production 2022. Le chiffre d'affaires est en baisse de 18 % par rapport à 2021. L'équilibre sera à nouveau atteint en 2023.

Au niveau de l'activité, nous avons également décidé de transférer un atelier de production directement chez le client. Depuis le 1^{er} mai 2022, 6 ouvriers y travaillent tous les jours, accompagnés d'un moniteur d'atelier. La mise en place du projet s'est faite de façon collabora-

Accompagnement : 228 personnes accompagnées par le service accompagnement.

SAPI : 29 Jeunes accueillis.

tive. Un appel à projets « soutien aux pratiques inclusives » a été remporté.

Le virage inclusif a bien été pris, près de la moitié des ouvriers exercent leur activité tous les jours à l'extérieur de l'ESAT et 25 % des effectifs ont sollicité la chargée d'insertion pour un stage en milieu ordinaire. Le taux de rotation est d'environ 20 % avec 3 sorties en CDI.

>> Perspectives 2023

- Stabiliser la nouvelle organisation tant au niveau humain qu'économique.
- Mettre en application le décret sur les ESAT.
- Rédiger le projet d'établissement 2024 / 2028 en lien avec le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen) et l'évaluation externe.
- Mettre en place le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI).
- Piloter l'essai dispositif ESAT de transition sur le département.

Évènements marquants - 2022



Remise de prix "Différents et compétents".



ESAT à Vélo - Remise de Prix Caisse d'Épargne.



Emeraude formation

En 2022, nous avons réalisé 7 490 jours de formation (ESPO et ESRP) pour un objectif de 7 602 jours. Le taux d'occupation est de 84 % pour un objectif de 85 %.

L'ESRP (Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle).

L'ESRP propose une offre répartie en 3 dispositifs :

- La Préparatoire Générale (PG).
- La formation qualifiante avec les titres professionnels de Secrétaire Assistant (SA) et Secrétaire Comptable (SC).
- Le Dispositif de Formation Accompagnée (DFA).

La préparatoire générale a accueilli 17 personnes en 2022. Parmi ces stagiaires, 76 % ont intégré une formation ensuite et 12 % ont accédé à un emploi.

Les taux de réussite aux examens pour les formations qualifiantes sont les suivants :

- 82 % sur le titre professionnel de Secrétaire Assistant,
- 92 % sur le titre professionnel de Secrétaire Comptable.

Enfin, 76 % des personnes ayant été formées ont travaillé à la suite de la formation et 58 % des stagiaires travaillant aujourd'hui étaient embauchés en CDI.

Le dispositif de formation accompagnée a poursuivi son évolution. Ainsi, 8 personnes ont été accompagnées en 2022 dans 7 organismes de formation différents. Ce dispositif répond bien au besoin, à savoir : quel que soit son projet de formation ou son lieu d'habitation, toute personne en situation de handicap peut bénéficier d'un soutien individualisé dans son parcours de formation. Le dispositif a encore besoin d'être connu, mais il est très bien accueilli par l'ensemble des partenaires, notamment le Service Public de l'Emploi et les organismes de formation.

L'ESPO (Établissement et Service de Pré Orientation).

44 personnes ont été accueillies au sein de 4 sessions. L'action se passe principalement dans les locaux de Guingamp, mais, cette année, afin de répondre aux besoins des personnes ayant des difficultés de mobilité sur le territoire de Lannion, nous avons fait une session supplémentaire sur ce territoire.

Avec l'évolution des politiques publics, nous voyons aussi une mutation du public accueilli au sein du dispositif. Ainsi, 65 % des stagiaires sur l'ESPO en 2022 étaient en situation de polyhandicap. Depuis le décret d'octobre 2020, les parcours discontinus pouvant être proposés, 20 % des personnes se sont vues proposer

Événements marquants - 2022



Réunion d'informations Préparatoires Générale aux formations qualifiantes.

une interruption de leur parcours pour revenir ensuite finaliser leur projet professionnel.

En fin d'action, 13 stagiaires étaient en recherche d'emploi dont 8 en entreprise dans le milieu ordinaire, 2 en entreprise adaptée et 3 étaient en attente d'une orientation ESAT. 13 personnes avaient le souhait de se former, dont 5 en ESRP. 11 stagiaires allaient s'inscrire dans une poursuite du travail de projet avec le Service Public de l'Emploi et enfin 4 personnes devaient poursuivre leur accompagnement dans le soin.

LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION

Nous avons poursuivi les formations Sauveteurs Secouristes du Travail en 2022 avec 9 sessions de SST initiale et 4 sessions de recyclage. 78 personnes ont ainsi été formées dont 35 salariés d'Emeraude i.d..

5 bilans de compétences ont été effectués en 2022 et 1 bilan était toujours en cours au 31 décembre.

» Perspectives 2023

- Développer la communication sur nos dispositifs.
- Mettre en place le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI).
- Poursuivre l'évolution de l'offre (organisation, développement de nouveaux dispositifs, etc.) en appliquant le décret d'octobre 2020 et l'arrêté sorti en fin d'année 2022. Par exemple, la mise en place sur l'ensemble des dispositifs d'un système d'entrées et sorties permanentes.



Le service d'accompagnement

Le service d'accompagnement a une mission transversale au niveau de l'association. L'ensemble des professionnels (travailleurs sociaux, psychologue du travail, conseillers en insertion professionnelle, job coach et infirmier) peuvent accompagner différents profils, quels que soient leur statut professionnel et leur situation de handicap. En fonction des profils, le cadre d'intervention et les missions peuvent être différents.

Nous sommes au cœur de l'évolution et de la transformation des offres des différents établissements et services. Toute l'équipe participe donc activement aux questionnements sur ces changements nécessaires dans l'organisation pour répondre à la commande publique.

Véritable porte d'entrée pour les partenaires de l'accompagnement, le service effectue beaucoup de rencontres partenariales. Parfois, ces rencontres s'organisent avec des bénéficiaires en recherche de solution pour leur insertion professionnelle.

Pendant l'année 2022, 228 personnes ont été accompagnées, dont 81 stagiaires de la formation professionnelle (ESPO/ESRP), 38 ouvriers ESAT, 68 salariés, 31 personnes en Emploi Accompagnée et 10 personnes en Formation Accompagnée.

Évènements marquants - 2022



Portes ouvertes SEEPH

>> Perspectives 2023

- Développer la mission de coordination de parcours.
- Développer l'offre avec les prestations d'évaluation-conseil (l'arrêté de novembre 2022 en précisant le cadre).
- Proposer un planning d'actions et de prestations accessible à l'ensemble du public accompagné.
- Mettre en place le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI).



Emeraude SAPI

En 2022, Emeraude SAPI est composée du foyer Kerlitous de Lannion (collectif de 6 places pour les 14/21 ans), du service extérieur « les apparts » situé à Guingamp (il accompagne 8 jeunes en appartement ou en Foyer de Jeunes Travailleurs pour les 17/21 ans) et de la Maison de Saint Clet (collectif de 4 places pour des jeunes en situations complexes).

LA MECS (maison d'enfants à caractère social) de Lannion et le service extérieur « Les apparts »

L'année 2022 a été une année de stabilisation de l'équipe éducative. Elle a été marquée par les situations complexes des jeunes.

L'activité a été de 4 175 jours soit un taux d'activité 81,7 % contre 4 879 jours en 2021.

Le foyer de Kerlitous a accompagné 11 jeunes dont un mineur non accompagné. Le service extérieur a accompagné 14 jeunes en 2022 avec 4 nouveaux accueils et 9 sorties.

Le foyer a mis en place plusieurs documents : le livret d'accueil, le contrat de séjour, le règlement de fonctionnement et les règles de vie. Pour le service extérieur, l'année 2022 a permis l'écriture du projet de service afin d'assurer la qualité et la stabilité de l'accompagnement dans la durée.

LA MAISON DE SAINT CLET

L'activité de Saint Clet a été de 851 jours contre 1 153 jours en 2021 soit un taux d'activité de 58,29 %.

Les mois de janvier et février 2022 ont été marqués par des situations de violence ayant nécessité, contre l'avis du Département, l'éviction de deux jeunes.

Il fut alors acté un fonctionnement limité à deux jeunes afin de déterminer l'avenir possible de la maison de Saint Clet. Ce choix a effectivement permis de faire baisser la tension, avec en parallèle la volonté de relancer l'activité, via le recrutement d'une nouvelle équipe éducative.

Cependant, le déséquilibre financier engendré interroge autant que la problématique psychique des jeunes accueillis qui ne permettent pas l'accueil d'autres jeunes dans la configuration matériel de la maison de Saint Clet.

En concertation avec la Direction Enfance Famille, le Conseil d'Administration acte la fermeture de l'expérimentation d'accueil spécialisé pour mars 2023.

Évènements marquants - 2022



Sortie : Les machines de Nantes.

>> Perspectives 2023

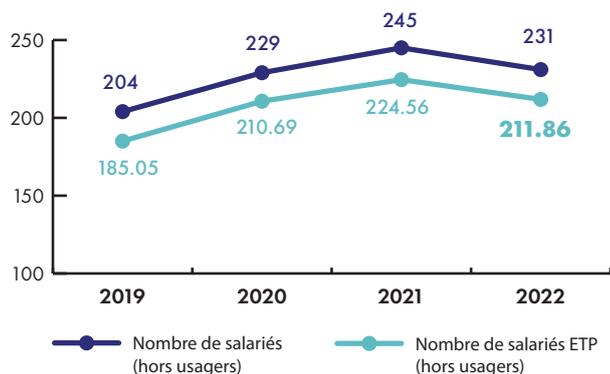
- Réaliser le projet de service pour le site de Kerlitous.
- Poursuivre la sécurisation des hébergements extérieurs. L'association est désormais signataire des baux en son nom et sous sa responsabilité.
- Qualifier les compétences psychologue, éducateurs spécialisés (dont une compétence d'art-thérapeute).
- Stabiliser le poste responsable d'établissement, qui a connu jusque-là un turn-over important.
- Accompagner au plus près les besoins des jeunes.
- Mettre en place le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI).

LE BILAN SOCIAL 2022

Les données utilisées dans les indicateurs suivants sont celles du 31/12/2022.

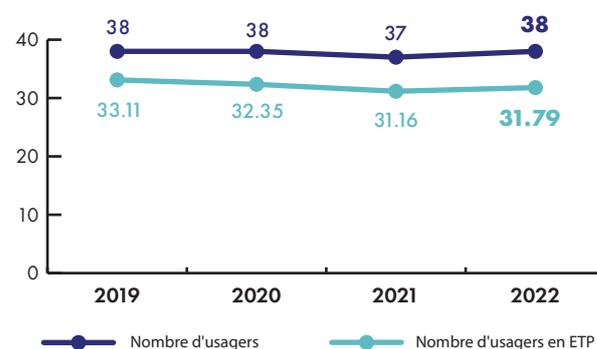
Évolution des effectifs

SALARIÉS



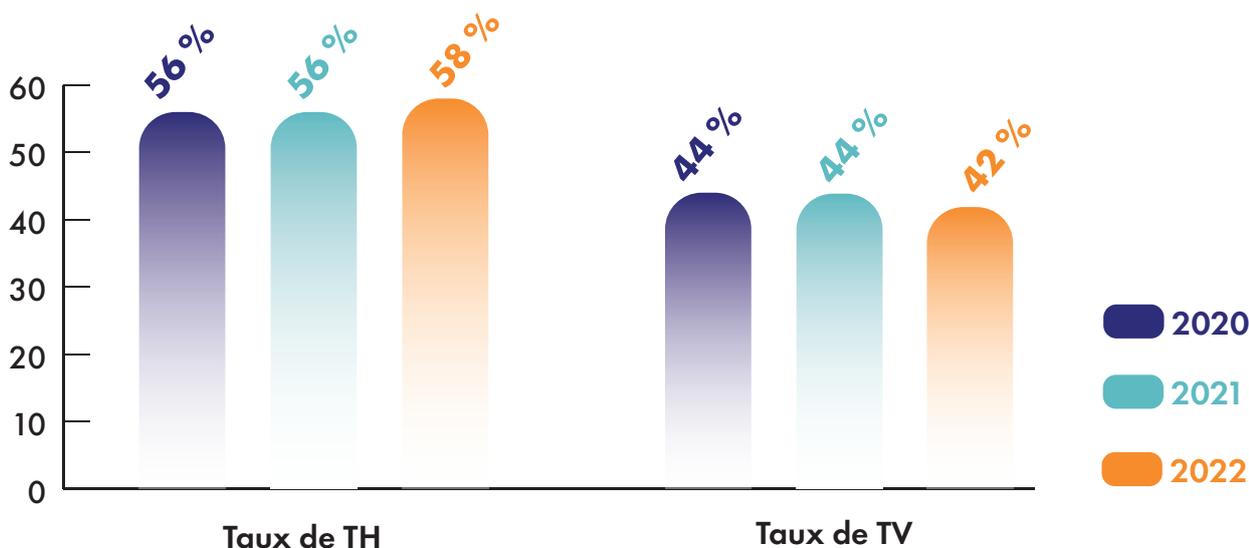
Le nombre de salariés au 31/12/2022 est en diminution : 231 personnes (dont 214 en CDI) contre 245 (dont 208 en CDI) au 31/12/2021.

USAGERS



Le nombre d'usagers avec un contrat de soutien et d'aide par le travail augmente légèrement pour s'établir à 38 personnes.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET VALIDES



Les effectifs totaux en fin d'année sont donc en diminution. Au 31/12/2022, l'association comptait 243.65 ETP (Equivalent Temps Plein) contre 255.72 ETP en 2021.

En nombre de personnes, l'effectif global s'établit à 269 à fin 2022 contre 282 à fin 2021.

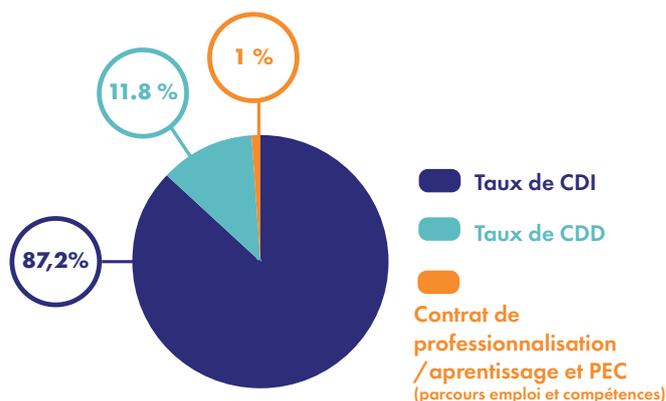
L'association employait au 31 décembre 58 % de personnes en situation de handicap, ce taux est en légère augmentation par rapport à 2021.

Répartition par nature de contrat

Le taux de CDD (contrat à durée déterminée) au 31/12/2022 est de 11,8% contre 12,1% au 31/12/2021.

Ce taux, de nouveau en baisse, est essentiellement lié à l'absentéisme, nécessitant des remplacements.

Nous poursuivons ainsi notre objectif de transformer régulièrement des CDD en CDI.



Le turnover

L'association a conclu 93 contrats en 2022 dont 59 contrats en CDD et 34 en CDI (dont 3 passages de CDD en CDI). Nous avons également transformé en CDI 21 CDD conclus en 2021.

41 personnes en CDI et 98 personnes en CDD sont sorties de l'association au cours de l'année 2022.

LE TURNOVER EN NOMBRE DE PERSONNES ÉTAIT :

Années	Pourcentage de personnes en CDI	Pourcentage de personnes en CDD
2020	20 %	127 %
2021	22 %	136 %
2022	29 %	148 %

TAUX D'ENTRÉE EN CDI (nombre d'entrée CDI/ nombre moyen de salariés en CDI) :

Ce taux reste quasi stable à 16% en 2022. Ce taux, en progression depuis 5 ans, traduit la volonté de l'association d'une part, de pérenniser des emplois, et d'autre part, de professionnaliser ses activités.

L'association met notamment l'accent sur le renforcement de l'encadrement de proximité, maillon essentiel de l'accompagnement des salariés.

TAUX DE SORTIE EN CDI (nombre de départ CDI/ nombre moyen de salariés en CDI) :

Ce taux était en hausse en 2022, à 19,22% contre 15,54% en 2021.

Les mouvements de l'effectif en CDI sont liés à des motifs divers : départs en retraite, inaptitudes, démissions, licenciements pour motif personnel.

Concernant les mouvements de l'effectif en CDD, le turnover est en hausse. Il traduit nos difficultés de recrutement ainsi que les problématiques d'adéquation aux postes de travail de personnes ayant des freins à l'emploi de plus en plus importants.

Ces contrats concernent essentiellement l'entreprise adaptée.

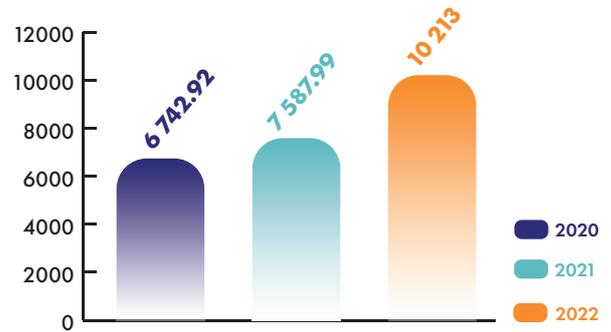
Intérim

Le recours à la main d'œuvre extérieure, en augmentation, représente 5,61 ETP, soit environ 2,64 % de notre effectif salarié (1,86 % en 2021).

Le recours à des entreprises d'intérim est en hausse au sein des activités adaptées : il est le reflet des difficultés de recrutement que nous rencontrons.

La part représentée par le recours à Medicoop à la SAPI a de nouveau fortement augmenté en 2022, en raison d'un nombre important de remplacements à assurer pour garantir la continuité de service, notamment à la Maison de Saint Clément.

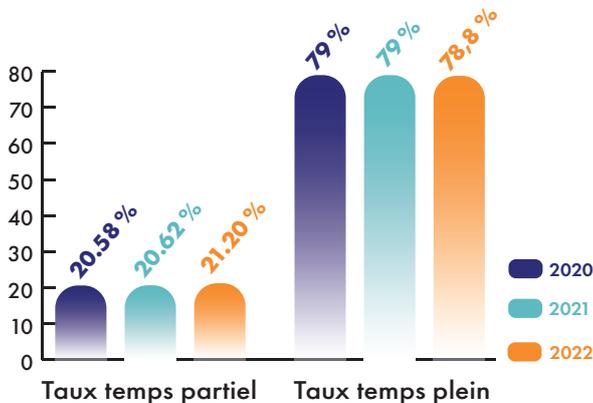
HEURES D'INTÉRIM



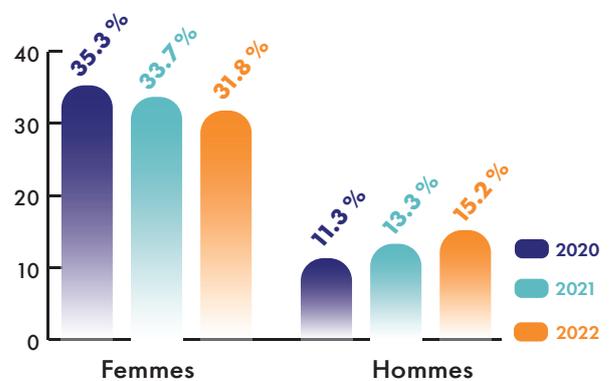
Temps partiel et temps plein

La part des contrats à temps partiel a légèrement augmenté en 2022. De nombreux temps partiel sont motivés par des restrictions médicales ou des motifs d'ordre familial. La proportion de femmes à temps partiel diminue de nouveau en 2022.

ÉVOLUTION DU TAUX DE TEMPS PARTIEL



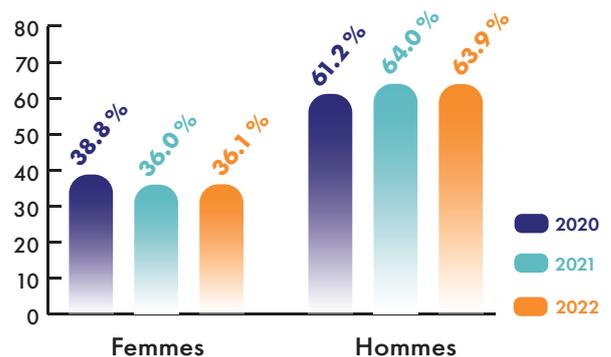
RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL PAR SEXE



Répartition femmes, hommes

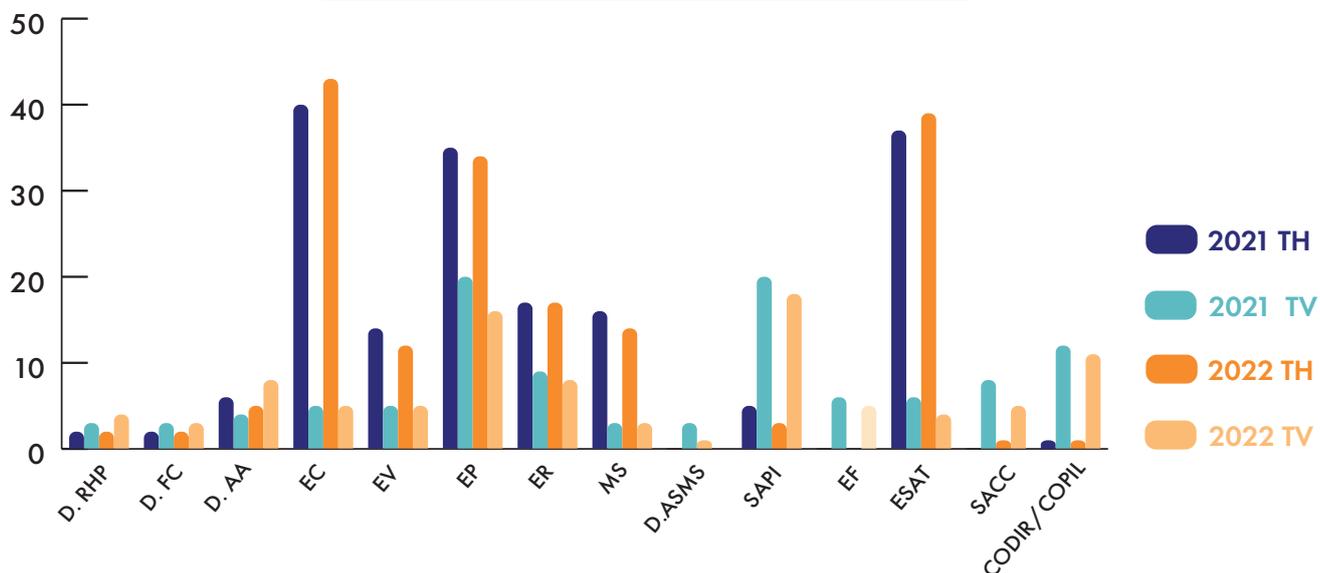
Les femmes représentent 36,1% des effectifs en 2022. Cette part est stable par rapport à 2021.

Nous souhaitons faciliter l'accès des femmes aux métiers « traditionnellement » moins féminisés et sommes fortement attachés à la notion de compétences dans nos recrutements et évolutions professionnelles.



Répartition des effectifs

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ACTIVITÉS (nombre de salariés hors usagers)

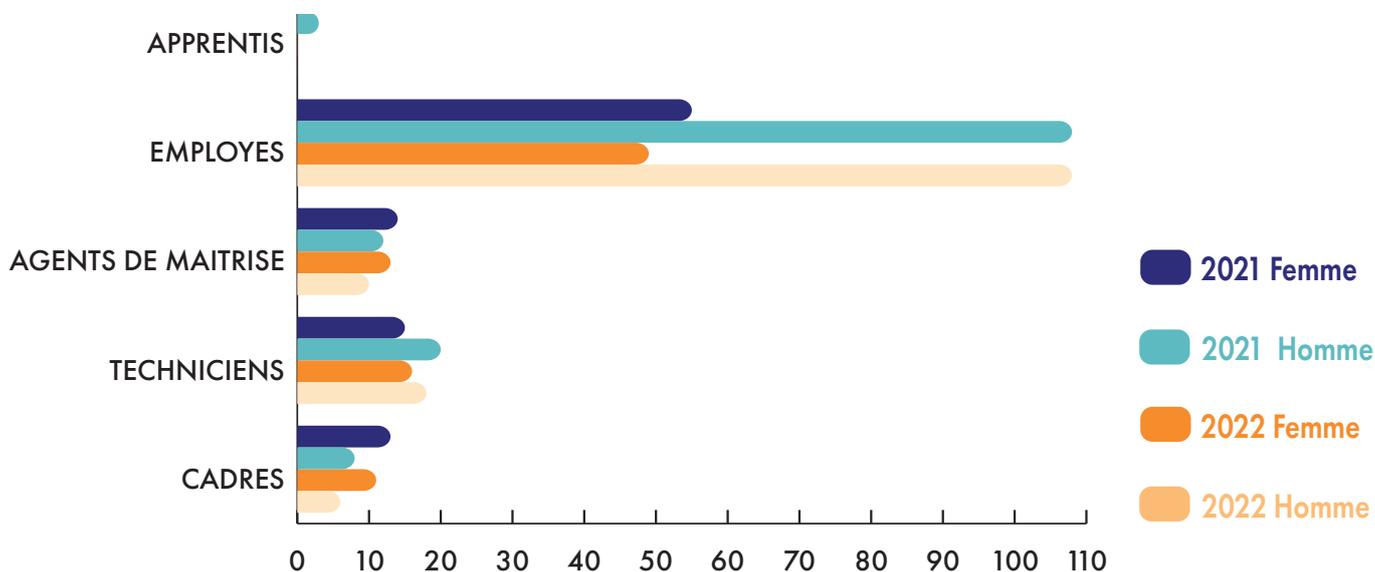


Légende :

D. RHP : Direction des Relations Humaines et Parcours.
D. FC : Direction Finances et Conseils.
D. AA : Direction des Activités Adaptées.
EC : Emeraude Création.
EV : Emeraude Espaces Verts.
EP : Emeraude Propreté.
ER : Emeraude Restauration
MS : Emeraude Multiservices.

D. ASMS : Direction des Activités Sociales et Médico-Sociales.
SAPI : Structure d'Accueil et de Pré-Insertion.
EF : Emeraude Formation.
ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail.
S. ACC : Service Accompagnement
CODIR : Comité de Direction.
COPIL : Comité de Pilotage
TH : Travailleur handicapé
TV : Travailleur valide

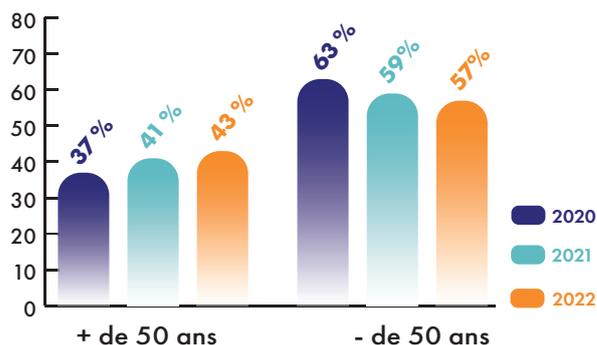
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CSP (nombre hors usagers)



Emploi des séniors

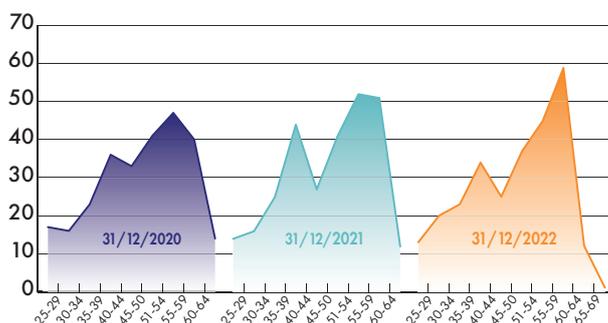
Nos efforts en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi des séniors se poursuivent en 2022. La part des salariés de plus 50 ans passe à 43%, en hausse constante.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DES SÉNIORS



Pyramide des âges

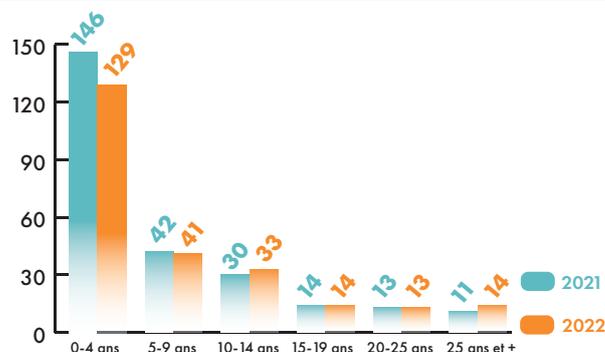
La représentation des âges des salariés permet de visualiser l'évolution depuis 3 ans. Cette évolution fait apparaître l'augmentation de la part des salariés de plus de 50 ans. La tranche d'âge 35 à 39 ans reste également bien représentée.



Ancienneté

L'ancienneté moyenne reste assez stable à 6,34 ans en 2022 contre 7,35 ans en 2021. La part de la catégorie 0-4 ans diminue : cela est à corréliser avec la diminution de l'effectif au 31/12/2022. Les autres catégories restent assez stables.

ANCIENNETÉ (EN ETP)

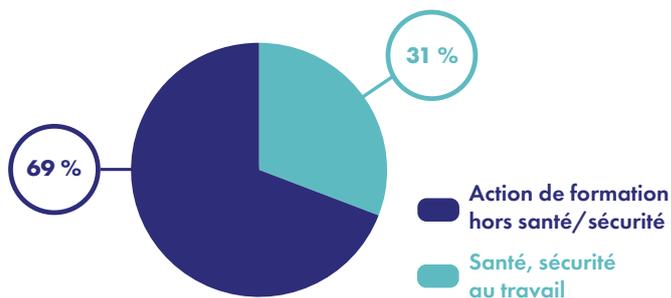


Formation

198 actions de formation ont été réalisées en 2022 pour un total de 3250 heures, dont 122 (soit 61,5% contre 47% en 2021) pour 1963 heures à l'intention des salariés et usagers en situation de handicap.

Les femmes représentent 31% des bénéficiaires de formations : ce taux, en diminution, est en 2022 plus faible que la part des femmes dans l'effectif (36%). Il convient d'être vigilants sur l'accès des femmes à la formation.

RÉPARTITION DES FORMATIONS



Accueil des stagiaires

L'accueil des stagiaires, après avoir été impacté par la crise sanitaire, est en forte augmentation en 2022.

L'association poursuit son partenariat avec les prescripteurs et les différents acteurs de l'insertion pour l'accueil de stagiaires tout en restant vigilante sur les conditions de réalisation. L'objectif de ces stages est de permettre aux personnes de conforter leur projet professionnel en évaluant leurs compétences et aptitudes. Nous nous rapprochons du niveau d'accueil d'avant crise sanitaire.

Il est à noter une forte proportion des demandes de stage concernant des publics avec des freins à l'emploi de plus en plus importants : évaluation du temps de travail, des restrictions et/ou de l'orientation milieu adapté ou protégé.

Ces stages peuvent être suivis de propositions d'embauche.

L'association poursuit la montée en compétences des encadrants de proximité et des tuteurs afin de développer une qualité d'accueil et d'évaluation de ces stages.

Accidents du travail

Le nombre total d'accidents du travail déclarés à la CPAM était de 27 en 2022 contre 25 en 2021.

Le nombre de jours d'arrêt associé est en légère diminution : 1193 jours d'arrêt en 2022 contre 1229 jours en 2021.

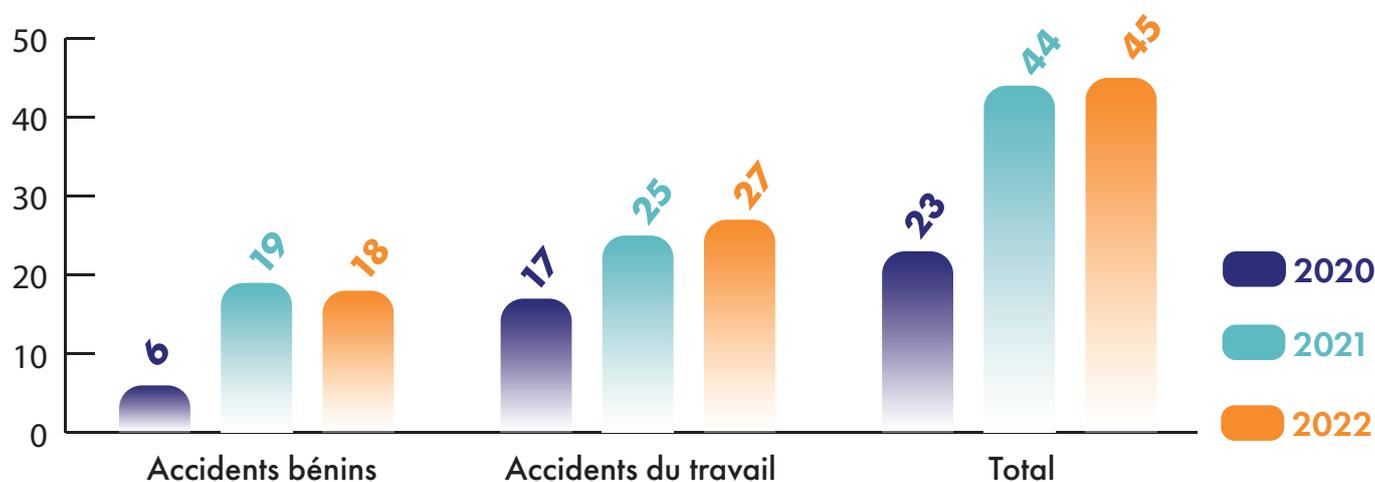
On dénombre 4 arrêts de plus de 90 jours (dont deux débutés en 2020 et 2021), lesquels représentent 58 % du nombre de jours d'arrêts.

Les accidents bénins, quant à eux, sont relativement stables.

Le renforcement de notre politique de prévention en matière de sécurité se poursuit et de nombreuses actions ont été mises en place par notre Responsable Hygiène, Santé et Sécurité afin de mieux analyser ces accidents et de développer les actions de prévention (enquêtes accidents avec le CSE, visites et causeries sécurité dans les activités...).

Nos efforts en matière d'information et de formation des personnes, tout comme l'aménagement des postes de travail, doivent se poursuivre. Le respect des consignes de sécurité est primordial.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (hors accidents de trajet)



Intéressement 2022

OBJECTIFS ASSOCIATIFS 2022

<p align="center">Nombre moyen de personnes (salariés et usagers ESAT) en 2022</p>		<p>272.33</p>	
Critère de prévention			
		Nombre	Taux
<p>Le nombre d'accidents du travail pris en charge par la CPAM sur l'effectif moyen annuel doit être inférieur à un taux défini par l'accord d'intéressement.</p> <p>Si le taux est égal à 8% et <= 10%, la prime collective définie ci-dessous sera augmentée d'une somme équivalente à 10 % du résultat distribuable.</p> <p>Si le taux est < 8%, la prime collective sera augmentée de 15% du résultat distribuable.</p>	AT 2020	17	6.62 %
	Accidents bénins 2020 (pour information)	6	2.37 %
	AT 2021	25	9,21 %
	Accidents bénins 2021 (pour information)	19	7,00 %
	AT 2022	23	8,45 %
	Accidents bénins 2022 (pour information)	18	6.61 %
Critère économique			
Résultat distribuable > 50 000 € et <= 100 000 € : prime = 12%		-	
Résultat distribuable > 100 000 € et <= 200 000 € : prime = 20%		-	
Résultat distribuable > 200 000 € : prime = 30%		359 987 €	

LE RAPPORT DE GESTION 2022

Notre Conseil d'Administration vous a réunis en Assemblée Générale, conformément à la loi et à nos statuts, pour vous rendre compte de la gestion et de l'activité de notre association au cours de l'exercice écoulé et pour soumettre les comptes annuels à votre approbation.

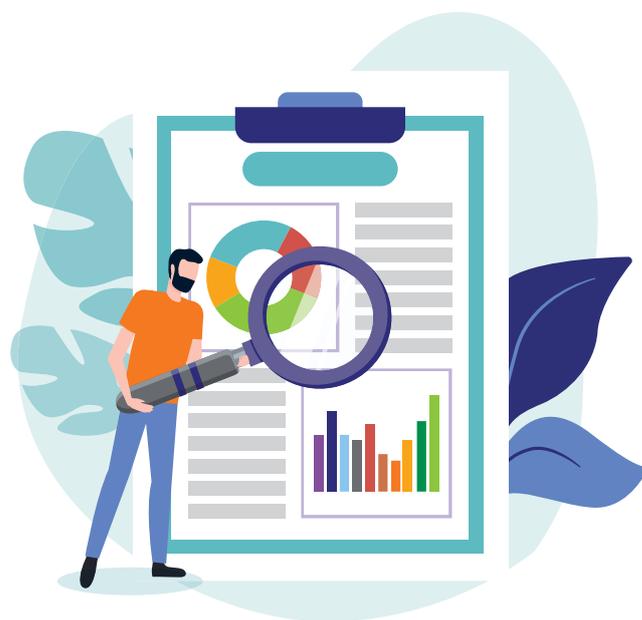
Présentation des comptes 2022

Nos comptes ont été élaborés et présentés conformément aux règles et dans le respect des principes comptables. Les méthodes d'évaluation et de présentation n'ont pas été modifiées par rapport à l'exercice précédent. Dans un souci de simplification, les chiffres cités sont exprimés en milliers d'euros (k€).

ACTIVITES DE L'ASSOCIATION

Nous vous rappelons tout d'abord que notre association, gère quatre structures aux métiers différents :

- Une Entreprise Adaptée (EA), qui intègre les activités : menuiserie, restauration, nettoyage, espaces verts et multiservices.
- Un centre de formation dont un Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP), un Établissement et Service de Pré Orientation (ESPO), un organisme de formation qui propose des formations qualifiantes ou non, des prestations « bilan de compétences », d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi.
- Une Structure d'Accueil et de Pré-Insertion (SAPI), accompagnant dans le cadre de la protection de l'enfance, des jeunes de 14 à 21 ans en difficulté sociale et familiale.
- Un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), accompagnant par le travail des usagers, orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).



Les produits de l'association s'élèvent à 14 002 k€, en hausse de 6.73% par rapport à 2021 (+ 883 k€).

Les aides aux postes EA/ESAT sont directement liées au nombre de personnes en situation de handicap accueillies.

Les Crédits Non Reconductibles (CNR) sont inclus dans les produits.

Pour rappel, l'entreprise adaptée est soumise au respect d'un plafonnement annuel du nombre de travailleurs en situation de handicap pouvant bénéficier d'une aide au poste. De même, l'ESAT est soumis à un plafonnement lié au nombre de places financées.

Les quotes-parts de subventions suivent le rythme des amortissements des investissements concernés.

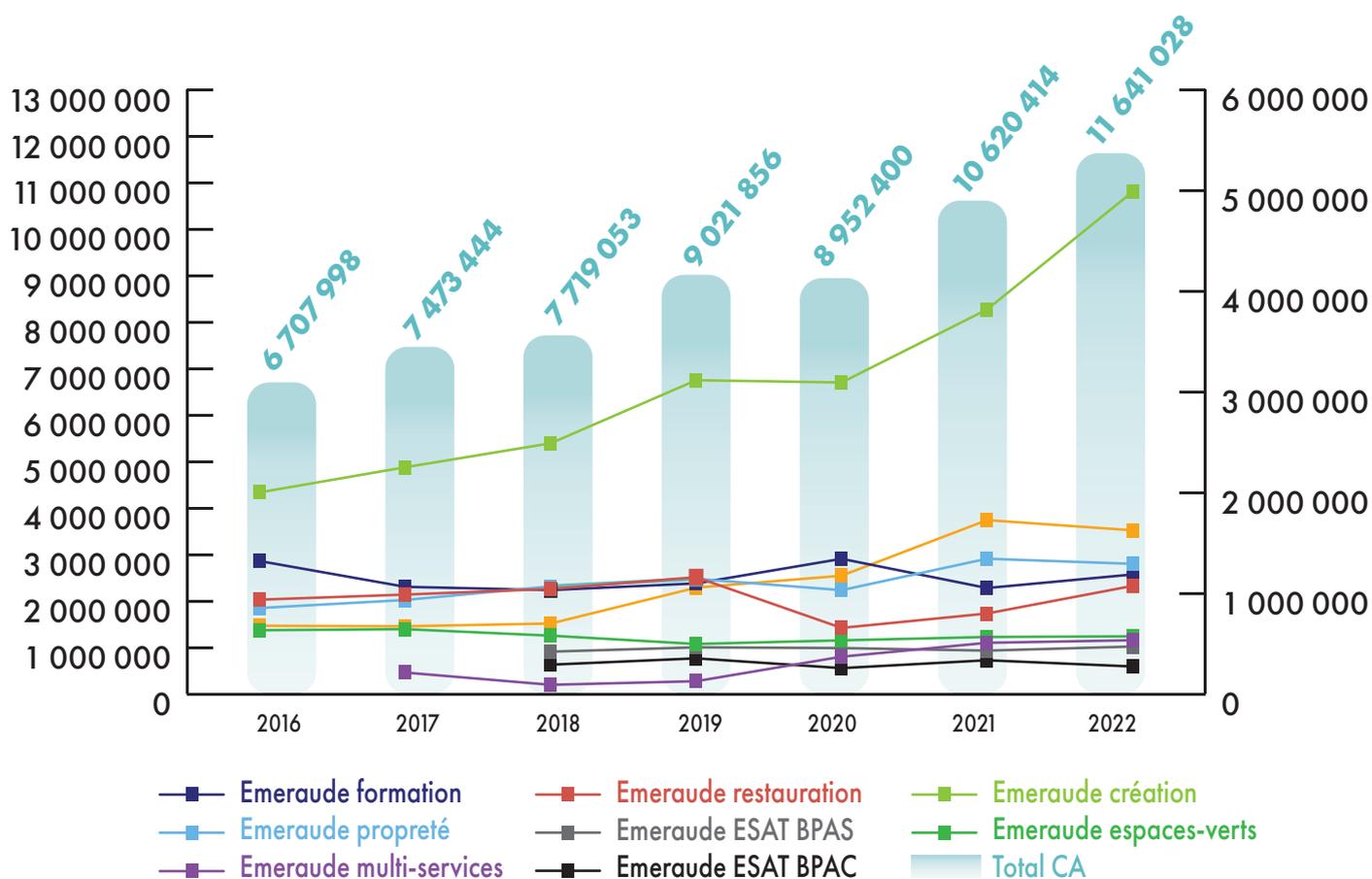
Les produits financiers s'élèvent à 4 k€ en 2022.

Le chiffre d'affaires et les produits sous « gestion contrôlée » s'élèvent à 11 641 k€ soit une hausse de 9.61 % par rapport à 2021.

Ce chiffre d'affaires se répartit de la façon suivante :

- 69.1 % pour l'Entreprise Adaptée
- 10.2 % pour le centre de formation
- 14 % pour la Structure d'Accueil et de Pré-Insertion (SAPI)
- 6.4 % pour l'ESAT

Voici l'évolution du chiffre d'affaires et des produits sous « gestion contrôlées » depuis 2016 dans le tableau ci-dessous :



PROPOSITION D'AFFECTATION DES RESULTATS 2022

Pôles	Résultats conventionnés	Résultats propres
Formation		-29 647,54
ESRP	-14 818,26	
ESPO	10 176,23	
ESAT	11 999,84	-8 736,51
SAPI Lannion	44 781,35	
SAPI St Clet	11 752,40	
Entreprise adaptée		377 044,83
Vie associative		-149 077,83
Total	63 891,56	189 582,95

Les tableaux suivants détaillent les produits et les charges de l'exercice 2022, en comparaison avec ceux de 2021 retraités sans les opérations internes.

LE COMPTE DE RÉSULTATS

Produits	2022	2021
Ventes de biens et de prestations de services	8 633	7 486
Concours publics et subventions d'exploitation	3 206	3 351
Reprise sur provisions et transfert de charges	2051	2 171
Utilisations des fonds dédiés	15	24
Autres produits d'exploitation	1	1
Produits financiers	4	4
Produits exceptionnels dont QPSVCR*	92	83
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs	-	-
Total des produits	14 002	13 120

QPSVCR* : quote-part de subvention virée au compte de résultat.

Charges	2022	2021
Achats consommés de marchandises	203	86
Achats consommés de matières premières	-	-
Autres achats et charges externes	5663 ⁽¹⁾	5233 ⁽¹⁾
Impôts et taxes	265	263
Charges de personnel	6578	6404
Report en fonds dédiés	69	9
Autres charges gestion courante	13	5
Charges financières	28	29
Charges exceptionnelles	116	8
Dotation aux amortissements et provisions	891	789
Impôts sur les sociétés	1	1
Engagements à réaliser sur ressources affectées	-	-
Total des charges	13 827	12 827

(1) : En 2010, dont les achats de matières premières consommées.

| Le bilan se présente schématiquement comme suit :

LA SITUATION FINANCIÈRE

Actif net	31/12/22	31/12/21	Passif	31/12/22	31/12/21
Immobilisations	5 555	4 969	Fonds propres et autres fonds	4 508	4 312
Stocks et en-cours	1 024	719			
Avances et acomptes versés	0	0	Provisions et fonds dédiés	739	679
Créances	2 031	1 827	Dettes	6 146	5 363
VMP, dispos, CCA, CAR	2.783	2 839			
Total actif net	11 393	10 354	Total passif net	11 393	10 354

Les principaux investissements réalisés au cours de l'exercice 2022 sont :

- Installations techniques matériel et outillage : 289 k€
- Installations générales : 130 k€
- Matériel de transport : 139 k€
- Matériel de bureau et informatique, mobilier : 46 k€

Notre association n'a effectué aucune activité en matière de recherche et de développement.

A partir des données chiffrées précédentes, les principaux indicateurs sur quatre ans sont les suivant :

LA SITUATION FINANCIÈRE

Indicateurs	2022	2021	2020	2019
Produit net d'exploitation	11 809	10 615	8 831	8 803
Valeur ajoutée	6 037	5 371	4 584	4 525
Excédent brut d'exploitation	1 065	951	743	820
Capacité d'autofinancement	884	901	740	792
Fonds de roulement net global	3 135	3 134	2 808	2 291
Trésorerie	2 460	2.611	2 817	1 884
Besoin en fonds de roulement	675	523	-8	407

Aux termes de la loi, un exemplaire des comptes annuels, de la proposition d'affectation votée, du rapport du Commissaire aux Comptes seront déposés à la DILA (Direction de l'information Légale et Administrative) dans le mois qui suit leur approbation par l'assemblée générale ordinaire.