

RAPPORT D'ACTIVITE 2024

Un avenir après le travail
Pays de la Loire

Mars 2025

Table des matières

Préambule.....	3
Pilotage et animation de la démarche Un avenir après le travail en Pays de La Loire	4
Les futurs retraités et retraités, données chiffrées et enjeux.....	6
Faits marquants 2024	10
Panorama de la démarche en Pays de la Loire	13
Les animateurs retraite, un réseau de professionnels en développement.....	14
La formation à la fonction d'animateur retraite	16
Perspectives 2025	17

Préambule

Comme cela a été mis en lumière dans le **rapport de la cour des comptes consacré à l'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes** (septembre 2023), « *le passage à la retraite des travailleurs d'établissement et service d'aide par le travail (Esat) marque, la plupart du temps, la fin de leur accompagnement médico-social. Si le travail était adossé à un hébergement en foyer, la retraite implique, en outre, un changement de logement et une rupture importante avec l'environnement habituel, social comme amical* ».

Préparer l'après travail est important si l'on veut éviter des ruptures souvent constatées telles que des freins à l'accès aux droits, à l'accès aux soins, un isolement social, une perte d'autonomie majorée ou encore des problématiques de logement et de mobilité.

C'est l'enjeu de la démarche Un Avenir Après le Travail d'anticiper la fin d'activité professionnelle et de préparer la transition vers la retraite.

Le changement de vie que constitue la fin d'activité professionnelle doit être mis au travail, en premier lieu avec les futurs retraités. Il est important de définir des choix en fonction de leurs besoins, de leurs priorités et de leurs aspirations, de sorte à permettre une vie après le travail ancrée sur leur territoire, en ayant recours aux services et activités de droit commun et spécialisés, comme tout citoyen. Pour cela, il est nécessaire de connaître ce qui existe, l'avoir expérimenté, avoir poussé une porte, rencontré des professionnels en étant mis en confiance dans cette démarche par les professionnels de l'accompagnement médico-social. En regard, les acteurs de droit commun comme ceux de la gérontologie, pour la plupart enclins à accueillir ce public jusqu'à présent mal identifié et mal connu, ont besoin de l'appui et de l'expertise des professionnels du secteur médico-social.

Le travail de réseau et de construction d'actions collectives et coopératives animé par Un Avenir Après le Travail contribue à préparer une société plus inclusive pour les futurs retraités d'Esat aux frontières des politiques du handicap et du grand âge. Si le rapport préconise de « *confier aux Esat la mission de préparer la fin d'activité et de s'assurer d'un accompagnement à la sortie de l'établissement lors de l'arrêt de l'activité professionnelle* », c'est avec l'ensemble des établissements et services d'hébergement et d'accompagnement social, en coopération avec les acteurs du droit commun que se structurent les actions.



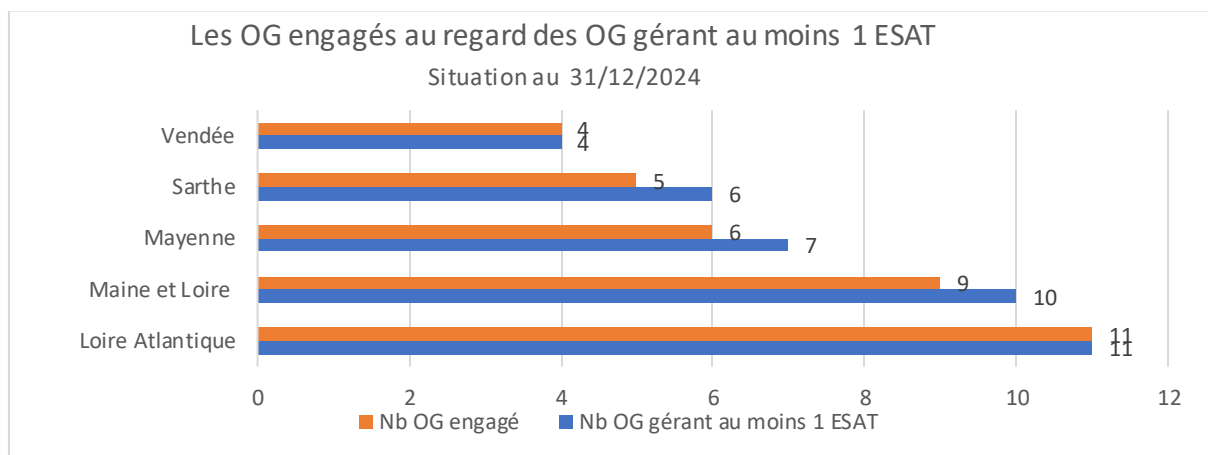
Pilotage et animation de la démarche Un avenir après le travail en Pays de La Loire

Adhérer à la démarche Un Avenir Après le Travail, c'est faire partie d'un réseau à différentes échelles, structuré autour d'une gouvernance nationale et régionale.

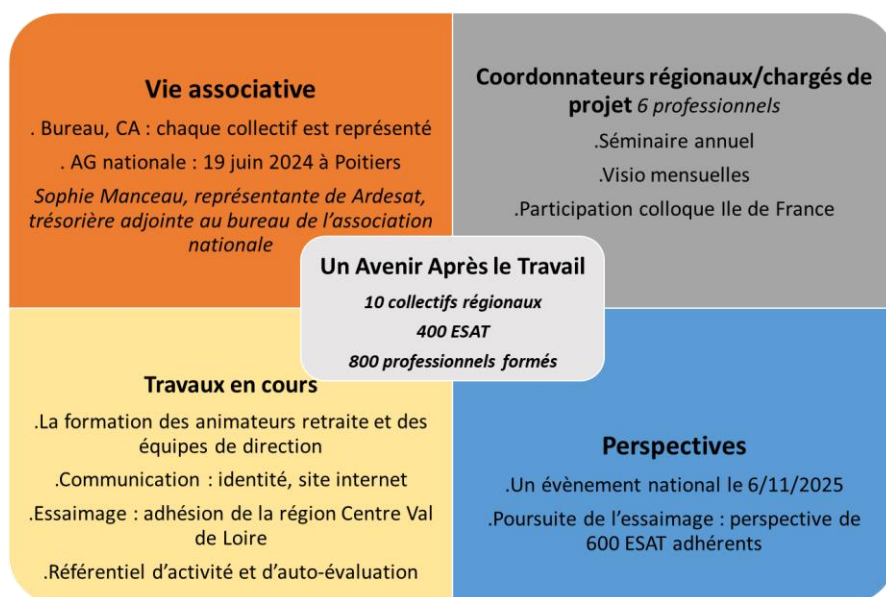
ARDESAT pilote la démarche dans les Pays de La Loire depuis son expérimentation puis son déploiement dans l'ensemble de la région, avec l'appui et le soutien financier de l'ARS Pays de la Loire.

Aussi, pour rejoindre la démarche Un Avenir Après le Travail, il est nécessaire d'adhérer à ARDESAT. Cette adhésion permet de bénéficier des actions du réseau et d'accéder à la formation des professionnels.

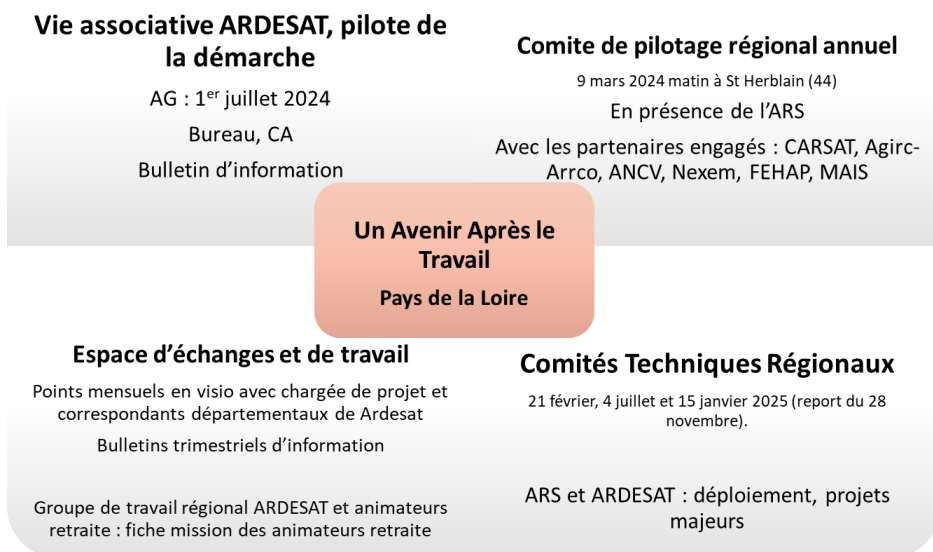
Organismes gestionnaires engagés dans la démarche



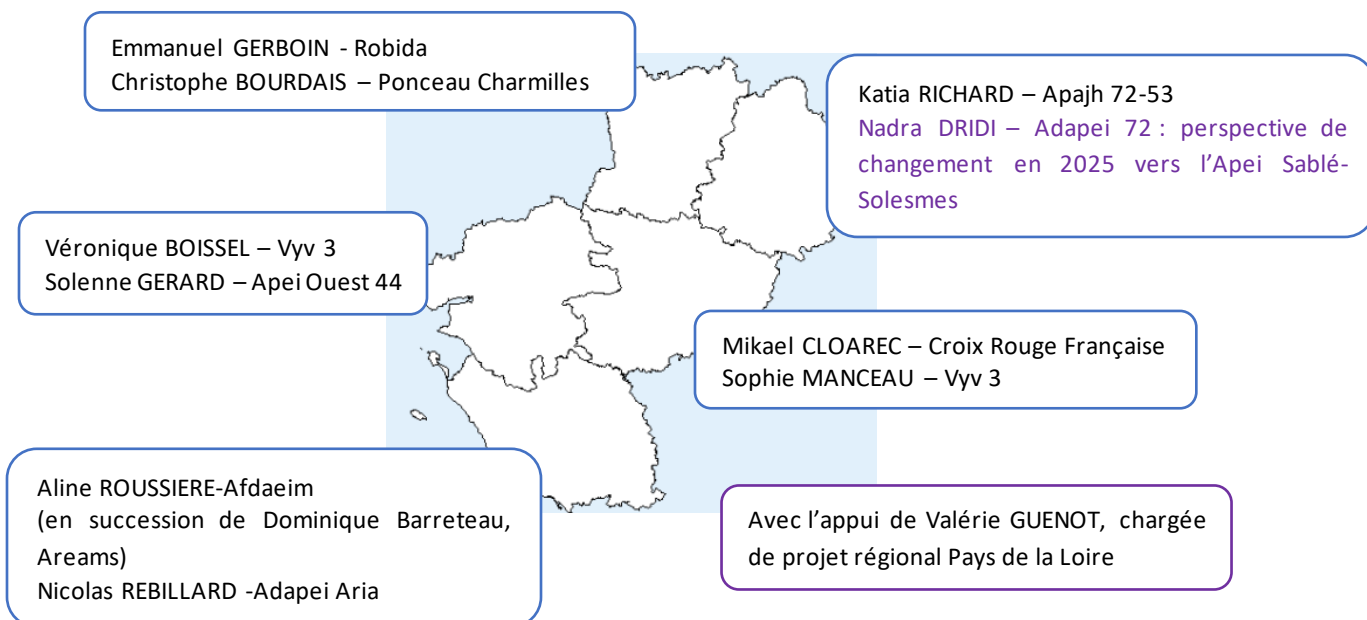
L'essaimage de la démarche et sa structuration s'appuient sur des instances de décision et de travail renforcées au niveau inter-régional. En 2024, la **région Centre Val de Loire** a rejoint la démarche Un Avenir Après le Travail.



Pour la région Pays de la Loire, les instances de gouvernance et de travail trouvent leur rythme :



Le bureau de ARDESAT et les **correspondants départementaux** s'appuient et s'articulent avec la **chargée de projet régional** pour faire vivre les instances, animer et coordonner la démarche en région.



Les futurs retraités et retraités, données chiffrées et enjeux

La démarche Un Avenir Après le Travail a été pensée pour les futurs retraités d'ESAT, ainsi que les retraités d'ESAT, c'est-à-dire les travailleurs qui ont à anticiper le projet de retraite et ceux qui vivent leurs premières années à la retraite. Ils ont tous des parcours singuliers avec ou sans accompagnement en dehors de l'ESAT.

Selon le parcours professionnel et le parcours de vie des personnes, **l'âge ouvrant droit à un départ à la retraite se situera entre 55 ans et 62 ans**. Pour autant, il n'y a pas d'obligation à prendre sa retraite lorsque le droit est ouvert, il s'agit d'une possibilité. **Les travailleurs peuvent poursuivre le travail au-delà de 62 ans**.

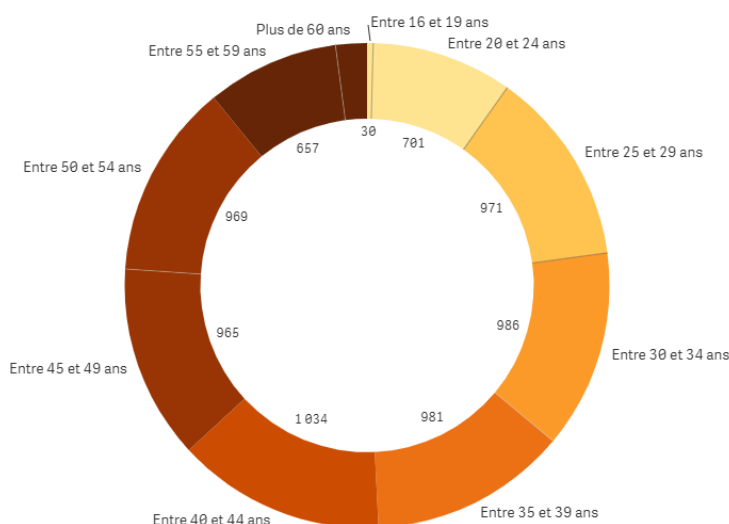
Pour ceux qui peuvent prétendre à un départ anticipé à 55 ans et qui le souhaitent, il est primordial de commencer à parler retraite dans les années précédentes pour connaître leurs droits, faire leurs choix de vie notamment lorsque la question du logement se posera.

Profil des 7 449 usagers PH présents au 31/12/2023

Source : TdB ANAP 2023

Pyramide des âges

Déficiences observées



2024, 7 449 travailleurs d'ESAT sont accueillis dans les 6 625 places des 88 ESAT de la région.

22,2% des travailleurs sont âgés de plus de 50 ans, soit 1 656 personnes :

- ✓ 50-54 ans : 969 personnes soit 13,0%
- ✓ 55-59 ans : 657 personnes soit 8,8%
- ✓ 60 ans et + : 30 personnes soit 0,4%

Profil des travailleurs âgés de plus de 50 ans dans les ESAT engagés dans la démarche

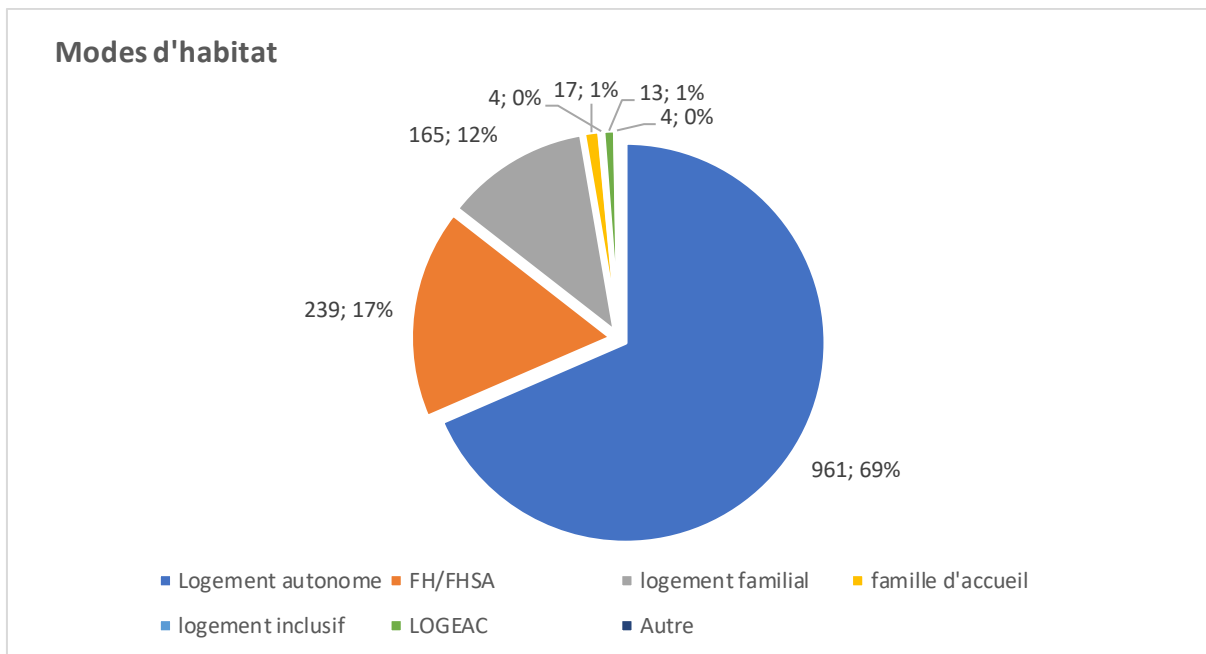
Les données présentées ci-dessous sont issues du traitement du tableau de recensement des travailleurs âgés de plus de 50 ans renseigné par les Esat engagés dans la démarche, ainsi que des SAVS.

Cet outil régional, actualisé chaque année par les animateurs retraite ou tout autre membre de l'équipe, permet de disposer de données objectivées traduisant le profil des futurs retraités.

Pour les équipes des établissements et services médico-sociaux, ce tableau permet de mieux orienter leurs actions en fonction de l'âge des personnes concernées, leur lieu de vie...

Source de données : données au 31/12/2024 ci-dessous, issues de 58 ESAT de la région et 15 SAVS (suivi assuré par un SAVS sans accompagnement ESAT), représentant un échantillon de **1 421 travailleurs âgés de 50 ans et plus**.

- **Modes d'habitat et accompagnement social**



La majorité des personnes (69%) vit en logement autonome, avec ou sans accompagnement.

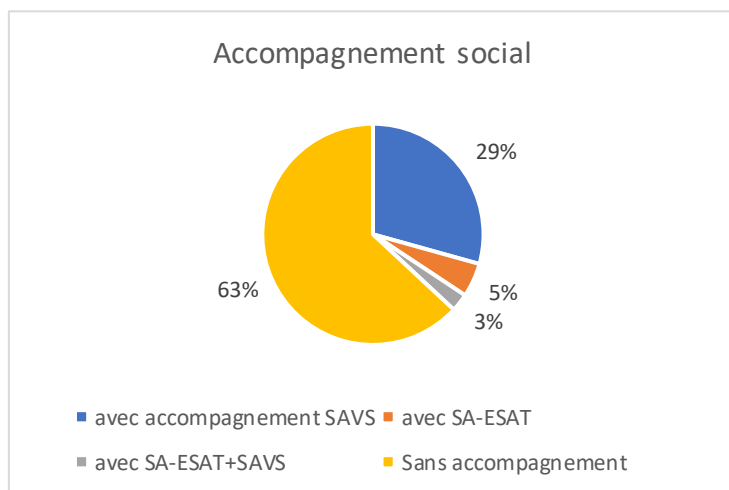
12% d'entre elles vivent en famille, vieillissante probablement, posant la problématique de l'après qui doit aussi être préparé.

Pour les 17% de personnes hébergées en foyer d'hébergement ou foyer d'hébergement semi autonome (FHSA en Sarthe), la question du logement sera centrale dans leur projet de vie car elles devront quitter le foyer au moment de leur retraite. Ce déracinement constitue une rupture majeure qui doit être anticipée. L'engagement des conseils départementaux dans la démarche est à rechercher pour travailler sur la diversité des formes d'habiter : développement de l'habitat inclusif, transformation de places de foyers d'hébergement en Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes, ...

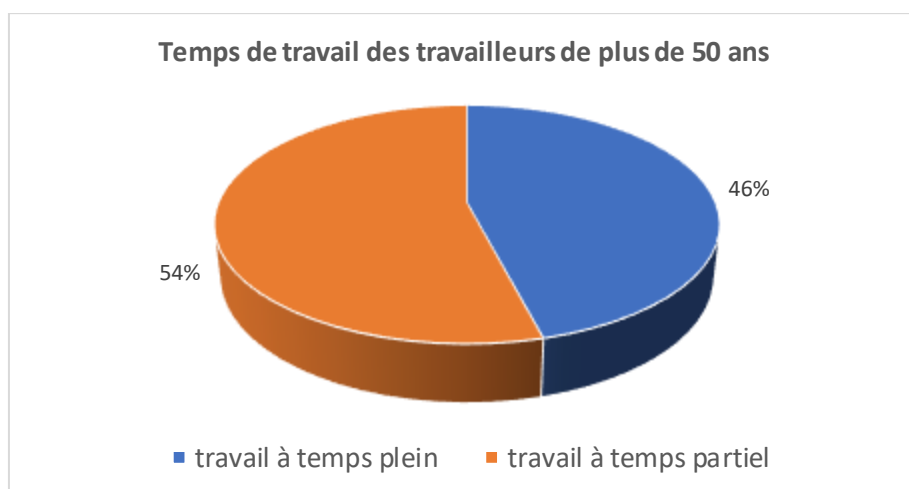
La majorité des personnes vivant en logement autonome ou dans leur famille n'ont pas d'accompagnement social.

Lorsqu'il y a un accompagnement, le SAVS est prépondérant.

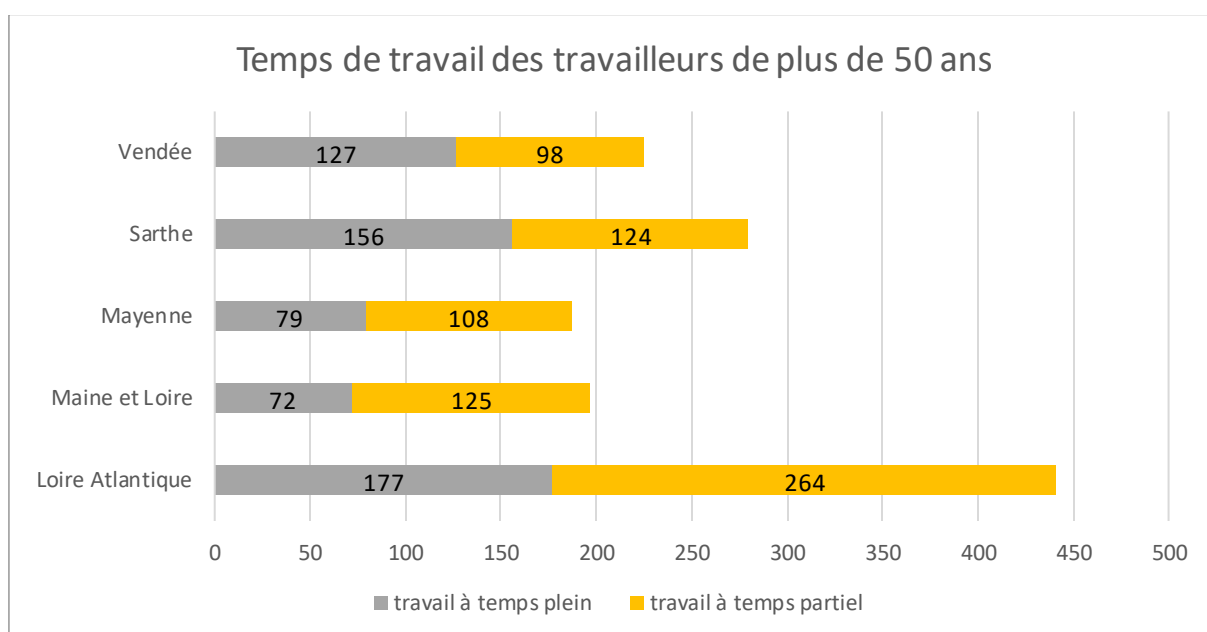
Les SA-ESAT ne sont pas des services existants dans tous les départements. Ils sont cependant des ressources riches pour la préparation à la retraite.



- **Temps de travail**



Le travail à temps partiel est majoritaire mais cette moyenne révèle des disparités selon les départements. Il représente 44 à 63% du temps de travail. C'est en Maine et Loire qu'il est le plus développé. A contrario, le temps plein est prépondérant en Sarthe et Vendée.



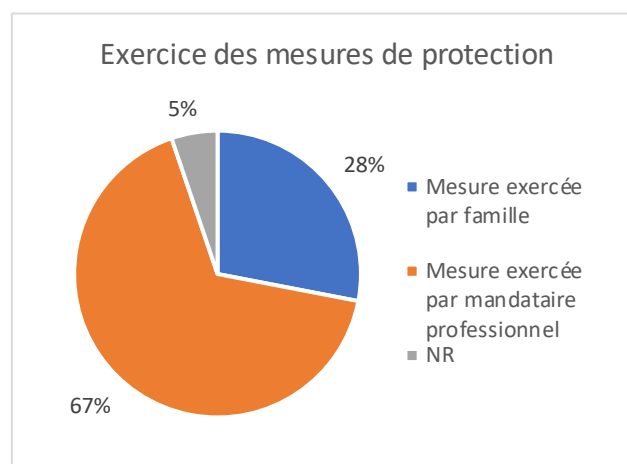
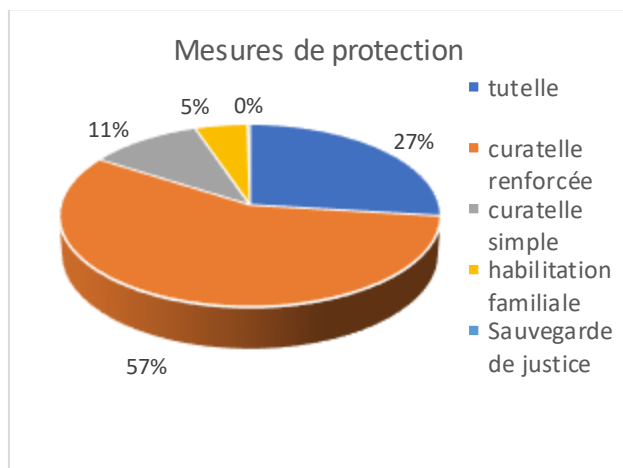
La question de l'occupation du temps libre étant centrale, il apparaît que la mise en place d'un temps partiel peut être un bon outil pour travailler la dimension du projet de vie. Diminuer son temps de travail permet de se préparer à un autre rythme de vie et de mettre en place des activités qui pourront être poursuivies une fois en retraite.

Cette préparation peut être assurée par un SAVS, une SA-ESAT, un FH ou par le travailleur guidé et accompagné par un animateur retraite. Les témoignages recueillis auprès des travailleurs permettent d'affirmer qu'il est essentiel d'initier le changement pendant que la personne est encore en activité professionnelle et qu'elle est accompagnée par des encadrants avec lesquels le lien de confiance existe.

- **Mesures de protection**

62% des travailleurs bénéficient d'une mesure de protection, allant de l'habilitation familiale à une mesure de tutelle. La mesure de protection la plus représentée est la curatelle renforcée.

Là encore, il existe des disparités départementales avec une fourchette de 53% à 74% des personnes bénéficiant d'une mesure de protection.



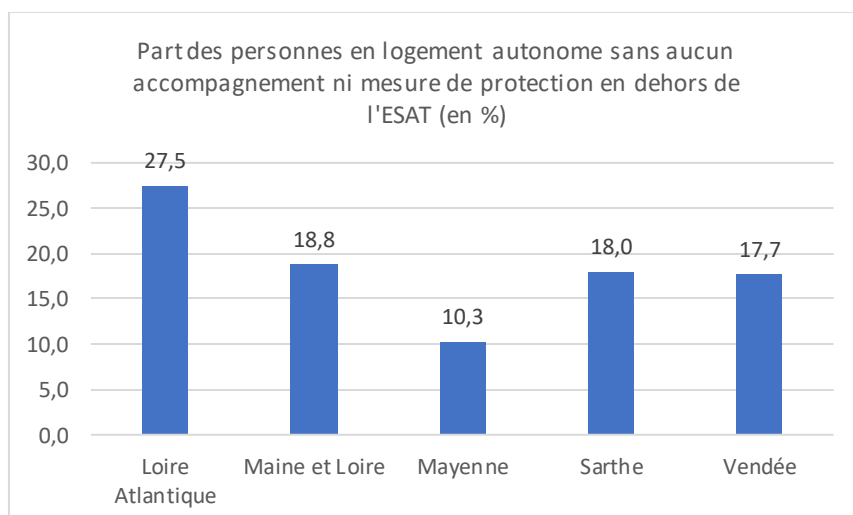
Les mesures de tutelle et de curatelle renforcée représentent 84% des mesures de protection.

L'ensemble des mesures est assuré à 67 % par des mandataires professionnels et à 28% par les familles. Il est donc indispensable d'associer ces acteurs dans la démarche, afin de coordonner les positionnements et permettre à chacun d'agir dans l'intérêt du futur retraité.

Les familles ont besoin de cheminer en même temps que le futur retraité pour construire un projet de vie respectueux de ses choix de vie.

A souligner : Au niveau régional, **289 personnes soit 20,3% des futurs retraités, ne bénéficient d'aucun accompagnement en dehors de l'ESAT**. Ces personnes vivent en logement autonome, sans appui d'un SAVS ou SAMSAH, ni mesure de protection judiciaire.

Pour ces personnes, il est essentiel de leur faire découvrir les espaces ressources comme les CLIC ou les France Services pour les aider dans les démarches administratives, les centres socio-culturels par exemple pour éviter le risque d'isolement social.



Faits marquants 2024

Les animateurs retraite et leurs directions, avec l'appui des correspondants départementaux et de la chargée de projet régional, développent des actions tenant compte des problématiques saillantes pour les futurs retraités d'Esat et du contexte local (équipements médico-sociaux, accès aux soins, engagement des collectivités territoriales, rural/urbain...).

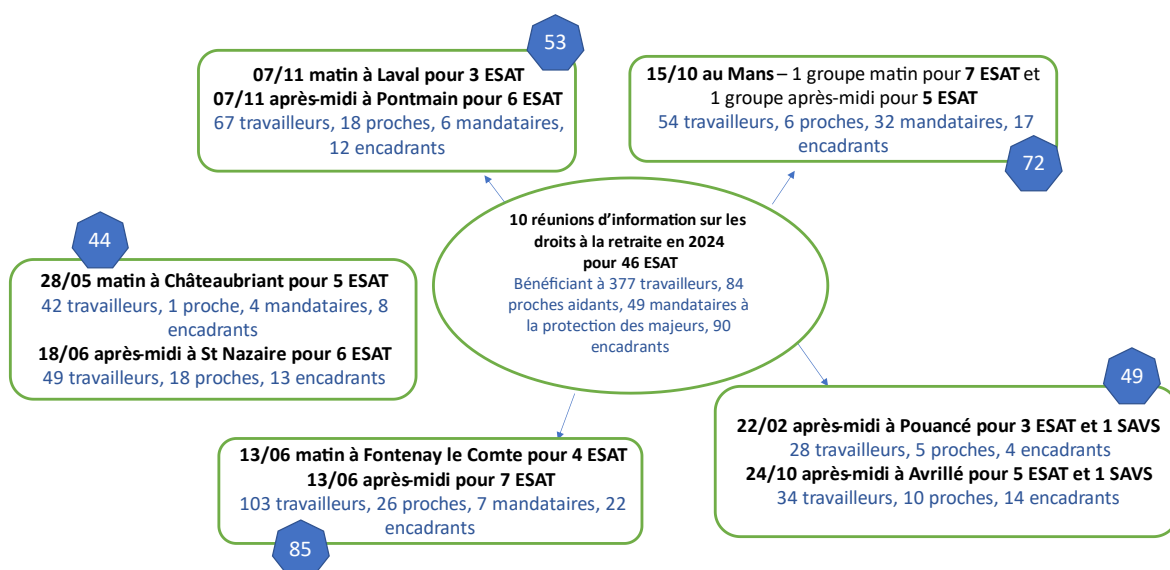
Les actions dans les territoires



Chaque collectif départemental ou infra départemental fixe ses priorités de travail pour l'année.

Les actions sont construites dans une approche parcours, prenant en compte les différentes dimensions de vie des futurs retraités, selon **les 4 thèmes structurant la démarche Un Avenir Après le Travail**.

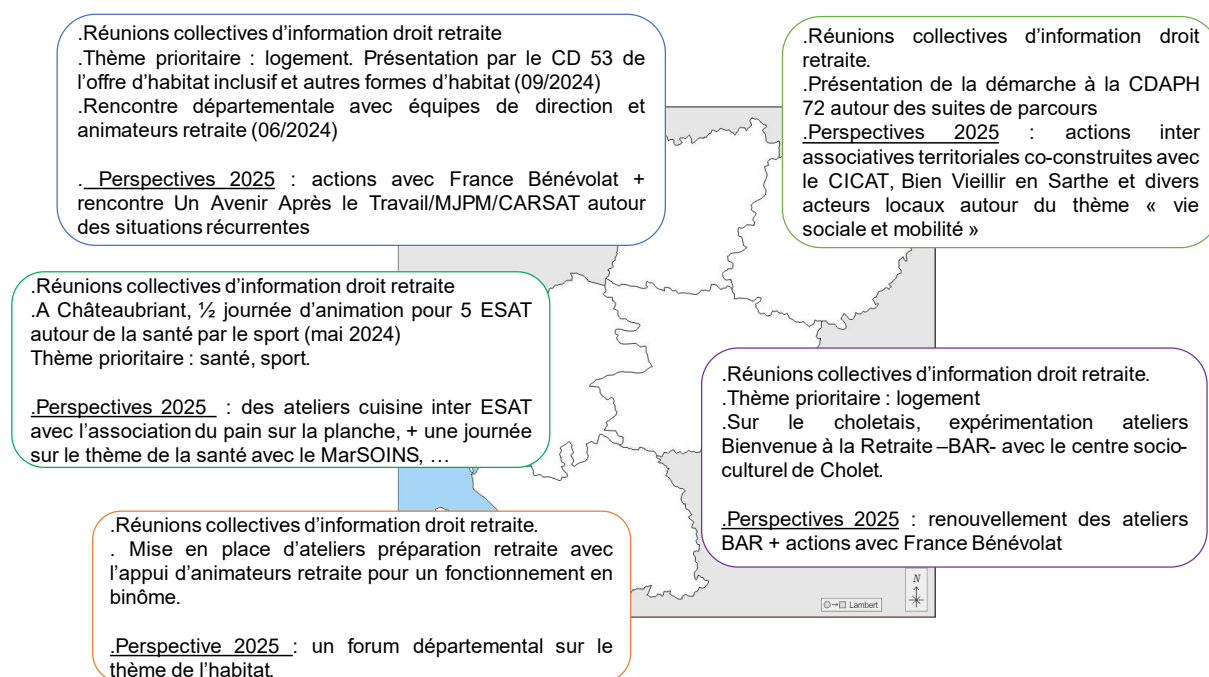
- ✓ **Sur le thème des droits et ressources**, les réunions d'information collective sur les droits à la retraite en direction des travailleurs d'ESAT, de leurs proches et des mandataires constituent une action phare. Cette action est construite en partenariat avec la Carsat et l'Agirc-Arrco qui co-animent ces rencontres. Elles sont organisées par les animateurs retraite d'un territoire pour l'ensemble des ESAT.



Ces réunions constituent un espace précieux d'information pour les futurs retraités, leurs proches et les services mandataires, avec une information adaptée. Il est important d'anticiper et de donner de l'information dans les 2 à 5 ans avant le départ à la retraite.

Ces réunions sont un très bon point de départ pour enclencher le cheminement sur le projet de retraite. Elles se poursuivent par des RDV individuels auprès des caisses de retraite et par des actions collectives des professionnels autour d'ateliers de préparation à la retraite.

- ✓ **Des actions collectives et inter associatives** : Proposer des actions à un groupe de futurs retraités s'avère stimulant pour la préparation à la projection d'une nouvelle période de la vie. Ces actions peuvent être organisées pour un groupe au sein d'un établissement ou service ou peuvent réunir des futurs retraités et retraités de plusieurs Esms sur un territoire. Elles sont souvent pensées avec des acteurs de droit commun dans une volonté de faire découvrir les possibles sur un territoire : France Services, centres socio-culturels, centre de prévention Agirc-Arrco, CCAS, Ehpad, Habitats inclusifs, CICAT (Centre d'information et de conseil sur les aides techniques - 72), CReAT (Centre de Ressources et d'Expertise en Aides Techniques - 44)...



- ✓ **Permettre aux travailleurs d'ESAT futurs retraités et aux jeunes retraités d'ESAT de préparer leur projet de retraite** : expérimentation d'un **parcours Bienvenue à la Retraite** pour un groupe de 12 travailleurs d'ESAT et retraités de 3 ESAT du choletais (Apahrc-Adapei 49-Apf France Handicap). Ce dispositif est porté par le Centre socio culturel Pasteur de Cholet et financé par l'action sociale de la Carsat Pays de la Loire. Il permet de proposer 6 à 8 séances de préparation à la retraite sur des thèmes différents, en découvrant son territoire. Co-construit entre le CSC Pasteur de Cholet et Un Avenir après le Travail entre juillet et octobre, il a pu démarrer en novembre 2024.

Les actions régionales

- ✓ **Outiller les professionnels sur le sujet des droits à la retraite : 2 webinaires pour les professionnels** en juillet et décembre 2024 (animateurs retraite, MJPM, autres professionnels) sur les thèmes des démarches administratives de la retraite et sur l'âge de la retraite, co-construits par la Carsat, l'Agirc-Arrco, la Crifo 44 et Un Avenir Après le Travail. Ce sont des outils de travail importants pour l'amélioration des connaissances et pour faire ressource. On les retrouve sur la chaîne You Tube de la Carsat et les supports ont été largement diffusés et sont accessibles dans la médiathèque.
- ✓ **Organiser des séjours vacances avec les dispositifs soutenus par l'ANCV** : recensement des pratiques actuelles sur le thème des vacances avec identification des leviers et des freins (questionnaire en ligne) suivi de 2 visios de présentation par l'ANCV des dispositifs favorisant les départs en séjour.
- ✓ **Structurer la démarche** : Réalisation d'une fiche mission d'un animateur retraite par un groupe de travail composé de correspondants Ardesat, de 5 animatrices retraite et de la chargée de projet, réuni lors de 3 séances en visio. Cette fiche pourra servir au réseau national et sera diffusée aux équipes de direction.
- ✓ **Faire réseau, enrichir les connaissances des animateurs retraite et partage des actions inspirantes** : Dès juin 2024, préparation de la journée plénière régionale des animateurs retraite prévue en février 2025. Une journée qui a lieu tous les 2 ans et qui contribue à la dynamique régionale.
- ✓ **Poursuite de l'essaimage et de la dynamique de la démarche en région** : 2 nouveaux organismes gestionnaires adhérents en 2024, 27 animateurs retraite formés, 3 à 5 réunions des animateurs retraite par an et par territoire.
- ✓ **Donner de la visibilité à la démarche** afin de développer des partenariats pour la mise en place d'actions concrètes en faveur des futurs retraités et retraités d'ESAT : des présentations et des rencontres avec des acteurs locaux ou régionaux : Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS), URPS, Dispositifs d'Appui à la Coordination (DAC), Communauté de pratiques Situation complexe, Inter SAVS 44, France Bénévolat 49, Conseil Départemental 53 – habitat inclusif, Hapi Coop, ANCV, Centre socio-culturels, Intervention MDA-CDAPH 72,

Panorama de la démarche en Pays de la Loire

119 Esms engagés

Dont 58 ESAT, 8 SA-
ESAT, 29 SAVS, 12
FH, 12 autres

111 animateurs

retraite en Pays de
la Loire
+ 29 en 2024

**3 sessions de
formation** dont
une session
partagée avec la
région Normandie

**1 656
travailleurs âgés
de + 50 ans, soit
22,23 % des
effectifs**

34 OG adhérents/37

+2 en 2024

EKLA (53) et Apei
Sable Solesmes (72)

20% des futurs
retraités vivent en
logement autonome,
sans accompagnement
et sans mesure de
protection

6 625 places en
ESAT

7 449 travailleurs
au 31/12/2023

92 ESAT en région
Pays de la Loire

Dont 58 ont un
animateur retraite
formé

3 à 6 réunions des
animateurs retraite
par an et par territoire
(départemental ou
infra départemental)

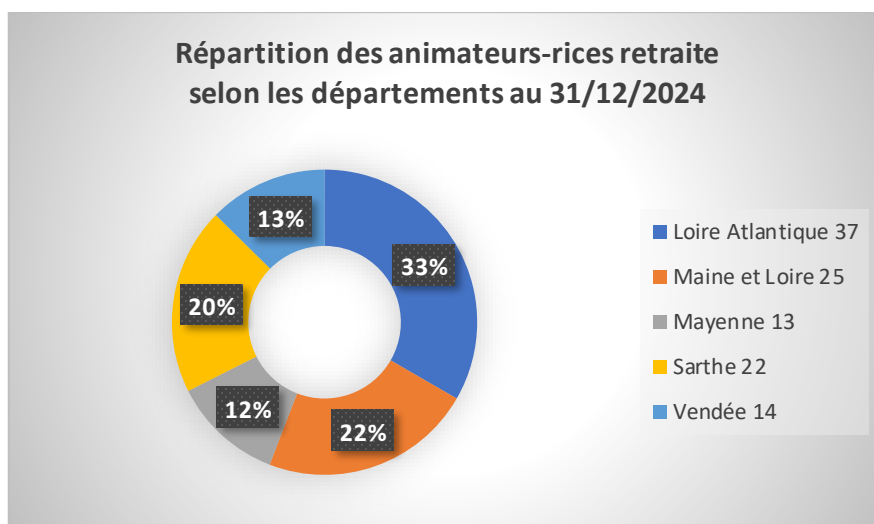
**10 réunions collectives
d'information sur les droits
à la retraite co-animées par
Carsat et Agirc-Arrco**

Pour 380 travailleurs futurs
retraités, 84 proches et 49
mandataires

Les animateurs retraite, un réseau de professionnels en développement

- **111 animateurs retraite dont 1 sur 2 travaille en ESAT et 1 sur 4 en SAVS**

Fin 2024, on dénombre **111 animateurs retraite dont 28 nouveaux professionnels formés en 2024**.

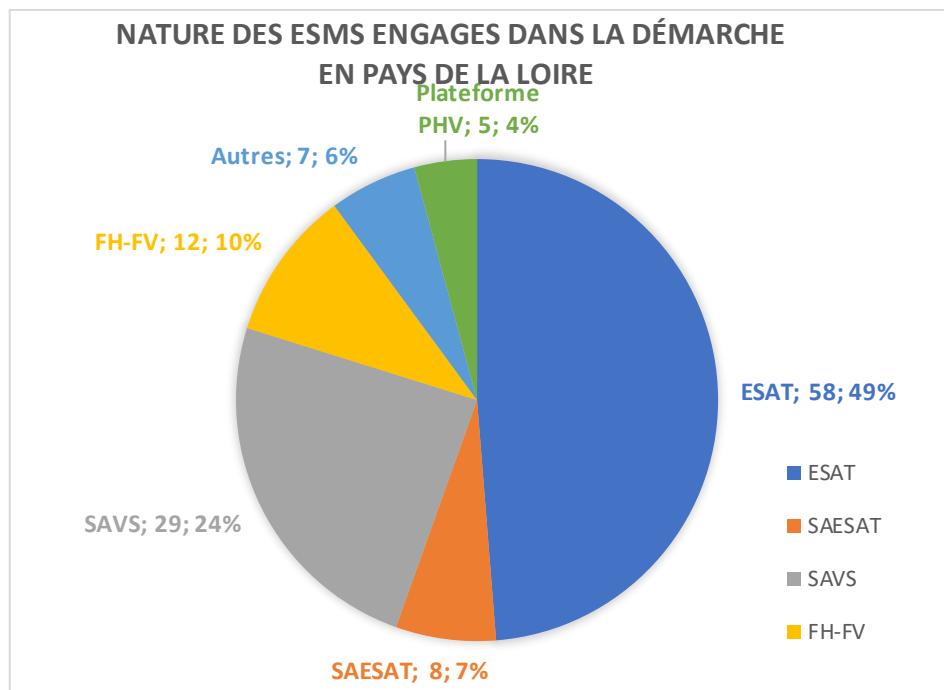


Ils ont une fonction de :

- Coordination,
- Développement des coopérations,
- Animation
- Accompagnement

Ils agissent à l'échelle d'un territoire, favorisant la mise en place d'actions collectives et coopératives.

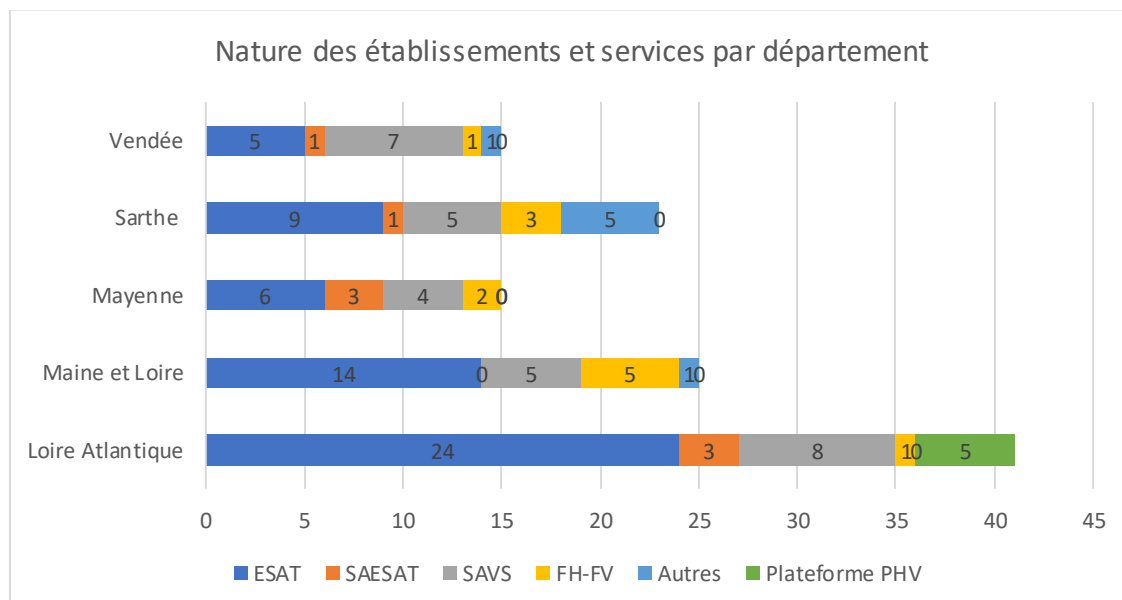
Cela représente **119 établissements et services engagés dans la démarche, ayant un animateur retraite formé**. Quelques animateurs retraite travaillent dans 2 établissements ou services différents.



Les ESAT représentent la moitié des établissements et services engagés et les SAVS un quart.

Si l'on considère l'ensemble des structures du secteur habitat-vie sociale (SAVS, SAMSAH, FH, FV), la part s'élève à un tiers, en augmentation par rapport à 2023.

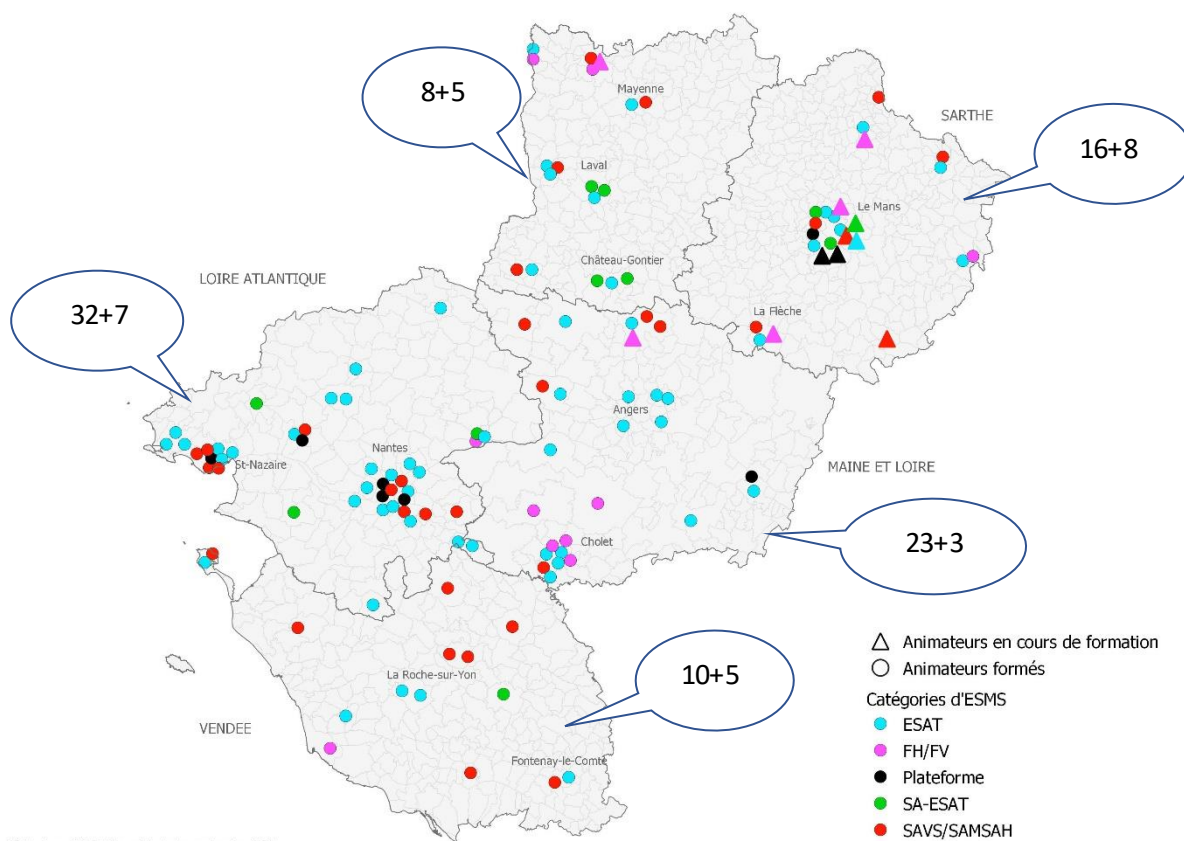
Si l'ESAT constitue la porte d'entrée dans la démarche, tous les établissements et services impliqués dans le parcours des futurs retraités sont également présents dans la démarche. La complémentarité secteur travail et secteur habitat-vie sociale est essentielle pour travailler sur l'ensemble des domaines de vie et privilégier une approche parcours.



Les animateurs retraite occupent des fonctions diversifiées avec une prépondérance de coordinateur de projet/de parcours (30%, soit 34 professionnels). Les animateurs retraite sont aussi éducateurs spécialisés ou moniteurs éducateurs (21), CESF (9), chargés de soutien en ESAT (8), et moniteurs ou encadrants d'atelier (10), accompagnateurs, responsables de service, assistante de service sociale, psychologue.

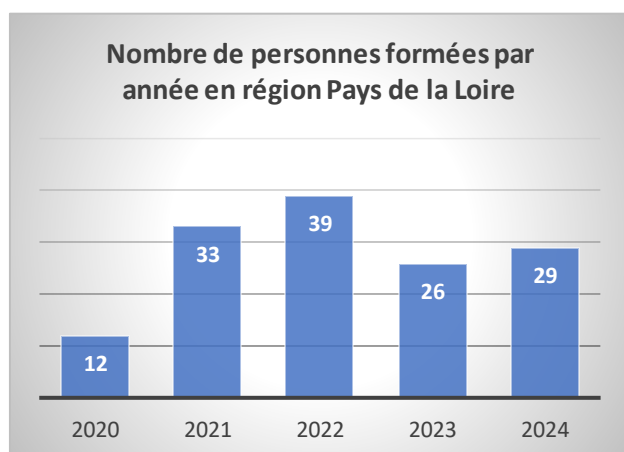
La formation à la fonction d'animateur retraite

Grâce au financement de 2 sessions de formation par l'ARS Pays de la Loire en 2024 et d'une session par Malakoff Humains partagée avec la région Normandie, **28 professionnels** ont pu être formés à la fonction d'animateur retraite en 2024.



Les demandes en formation sont soutenues, répondant à différents motifs :

- Adhésion de nouveaux organismes gestionnaires souhaitant former des animateurs retraite
- Constitution de binômes sur les bassins de vie, réelle plus-value dans la dynamique
- Remplacement d'animateurs retraite : 6 départs en 2024



Chaque année, depuis le déploiement de la démarche, 2 à 3 sessions de formation ont été organisées chaque année, permettant le développement de la démarche et la montée en compétences des professionnels dans l'accompagnement de la transition vers la retraite.

Le financement apporté par l'ARS Pays de la Loire permet une **gratuité des coûts pédagogiques pour les stagiaires**. L'accueil dans des établissements engagés dans la démarche contribue en parallèle à réduire les coûts annexes. Il s'agit d'un réel soutien à la dynamique de la démarche au travers de la montée en compétence des professionnels sur le sujet de la transition vers la retraite.

ARDESAT valide les candidatures selon plusieurs critères : essaimage sur le territoire, formation de binômes d'animateur retraite, remplacement des départs, équilibre entre les organismes gestionnaires.

L'adhésion à ARDESAT vaut adhésion à la démarche Un Avenir Après le Travail et est indispensable pour bénéficier des actions de formation.

Les formations sont portées par l'organisme de formation ICUAL Bretagne, agréé Qualiopi.



La chargée de projet régional est formatrice sur le module 2 et sera formatrice du module 1 à partir de 2025 après un processus d'appropriation défini au niveau national.

Perspectives 2025

Ce rapport retrace dans les grandes lignes la dynamique existante dans la région, portée par l'ensemble des acteurs engagés. Le travail sur le terrain réalisé par les animateurs retraite est une pierre angulaire du projet. Il est indispensable de permettre l'exercice de leur fonction dans la préparation de la transition vers la retraite afin de construire des actions avec les partenaires locaux et les futurs retraités.

Les perspectives 2025 sont les suivantes :

- Mettre en œuvre les **actions collectives inter associatives** et avec des acteurs de droit commun, définies à partir des priorités exprimées par les futurs retraités
- Expérimenter des **ateliers Bienvenue à la retraite** portés par différentes catégories d'acteurs, financés par la Carsat.
- Organiser la **journée régionale des animateurs retraite**
- **Renforcer l'implication des directions** dans la démarche au travers de différents leviers : invitation à certaines réunions de territoire, organiser des temps de sensibilisation par demi-journées, présenter la formation en cours de développement au niveau national...
- **Poursuivre les formations à la fonction d'animateur retraite** facilitées par un financement renouvelé par l'ARS Pays de la Loire,
- Réaliser **2 nouveaux webinaires sur les droits à la retraite pour les professionnels** médico-sociaux et les mandataires judiciaires à la protection des majeurs.
- **Développer le partenariat avec des acteurs clé de droit commun** autour des 4 thèmes de la démarche, vie sociale (centres socio-culturels, France Bénévolat,...), santé

(caisses de retraite, centres de prévention Agirc-Arrco, ...), logement et accès aux droits (France Service, CAF,...)

- **S'impliquer dans les travaux nationaux** du côté de la gouvernance et du côté des coordinateurs régionaux/chargés de projet : implication dans le bureau de l'association nationale, contribution aux travaux thématiques (organisation d'un colloque national, révision du site internet et de l'identité du réseau, référentiel d'activité et d'auto-évaluation, ...).

Et il s'agit aussi de faire vivre et développer la démarche

- **Maintenir la dynamique** sur les 5 départements et les territoires existants,
- **Poursuivre le développement** sur les 5 départements,
- **Augmenter la visibilité de la démarche** : présentations, rencontres, développer la communication via LinkedIn,
- **Ouvrir la démarche à de nouveaux publics**, notamment les salariés des entreprises adaptées.

Rédigé en Mars 2025

Validé en AG de ARDESAT

le 4 avril 2024