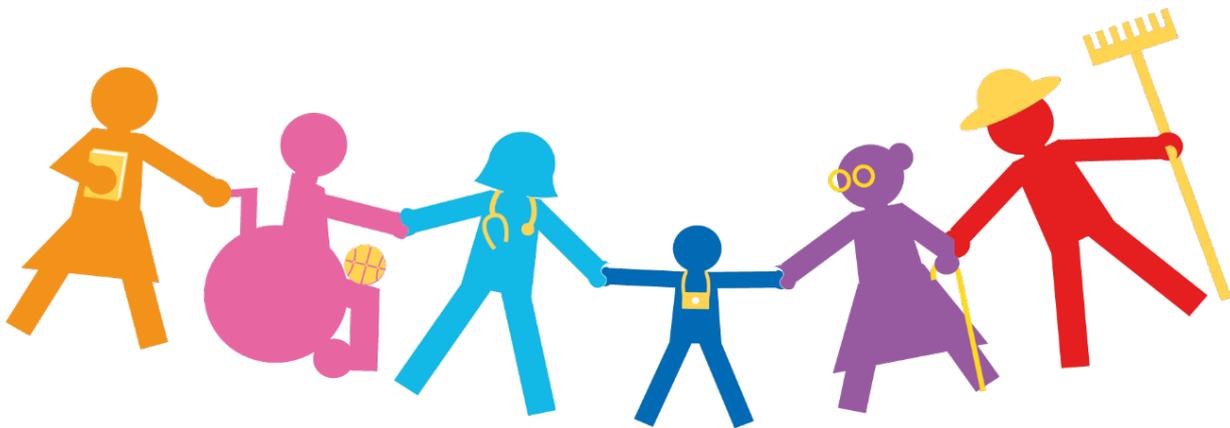


RAPPORT D'ACTIVITE 2024

“ESAT Valérie Bonafé”



Identification de la structure

Coordonnées administratives	138 chemin des Cabrilles – Les Fournials 81360 – MONTREDON LABESSIONNIE Tél : 05 63 72 68 50 esat@apajh81.org
Type de structure	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
Capacité et modalités d'accueil	50 ETP
Numéro FINESS	81 000 180 0
Date de création	1 ^{er} novembre 1998
Dernier arrêté d'autorisation	Arrêté de l'ARS du 18 octobre 2022 relatif à la délocalisation d'un site secondaire de l'ESAT
Organisme gestionnaire	APAJH du Tarn

1- Les besoins des Travaileurs

Suivi de l'activité :

Nombres de travailleurs au 31/12/2024	51
Nombre d'admissions en cours d'année	5
Nombre de sorties en cours d'année et justificatif	Changement d'ESAT : 4 Milieu ordinaire : 3 Réorientation : 1 Retraite : 1
Nombre de personnes en liste d'attente	3
Stages/ conventions (entrants et sortants)	20 conventions de stages (3 entrants)
Nombre de journées théoriques prévues	12 600
Nombre de journées réalisées en 2024	11 698
Taux d'occupation	93%

Analyse de l'activité :

On note une baisse d'activité sur l'atelier Conditionnement. L'ESAT a fait appel à un prestataire commercial afin qu'il puisse prospecter le territoire de Puygouzon et de St-Antoine sur Albi, zone industrielle et commerciale, pour trouver d'autres marchés.

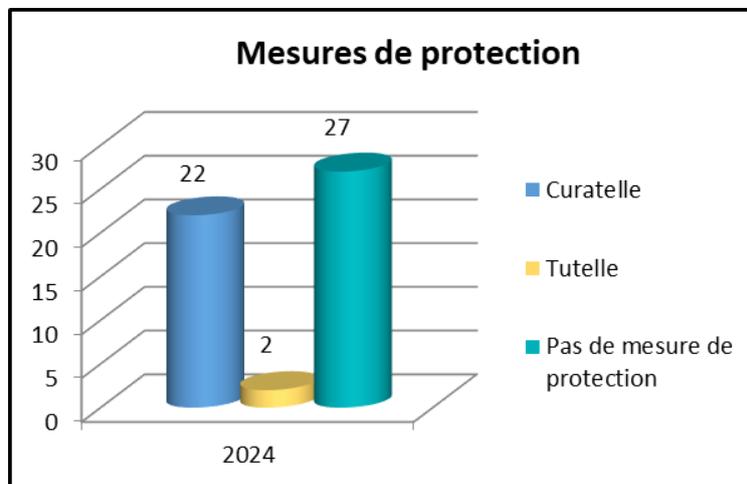
Cette prospection nous a permis de développer de l'activité conditionnement avec de nouveaux prestataires, et de faire découvrir de nouvelles compétences pour les travailleurs.

Le taux d'occupation est de 93%. Le nombre de départs (déménagement qui amène le travailleur à aller vers un autre ESAT, des problèmes de santé qui ne permettent pas un maintien dans l'atelier sans pour autant pouvoir en intégrer un autre...) est supérieur aux entrées pour cette année, ce qui indique une légère baisse du nombre de travailleurs.

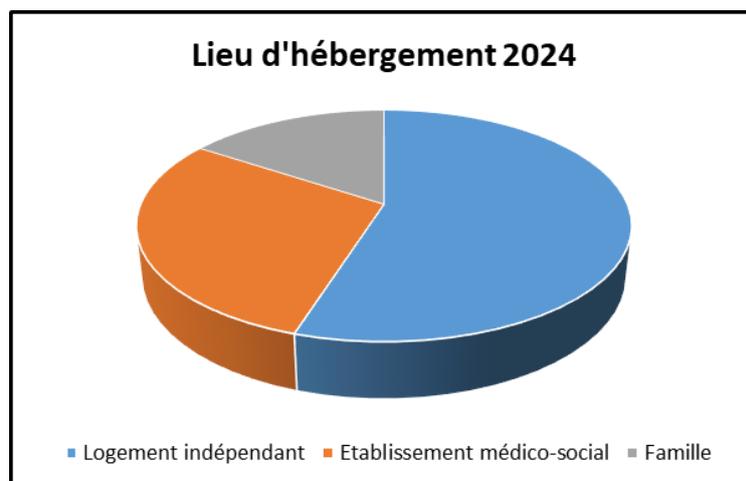
Pour autant, malgré ces mouvements de travailleurs l'ESAT maintient une bonne dynamique.

Profil des travailleurs

Ce n'est pas parce qu'on travaille à l'ESAT qu'une mesure de protection juridique s'impose.



Ce n'est pas parce qu'on est dans un ESAT qu'on doit vivre dans un foyer.



Ces deux graphiques révèlent l'évolution des besoins (principe de nécessité non établi du prononcé d'une mesure de protection juridique) et le respect des droits des travailleurs (la personne décide de son lieu de vie).

En lien avec ces évolutions, les professionnels modifient leurs postures professionnelles et s'adressent en premier lieu à la personne et non à un tiers accompagnant.

Le Document Unique Informatique (DUI) « Imago » a été paramétré au sein de l'association en dissociant les traçabilités de l'ESAT des établissements d'hébergement.

Les besoins des travailleurs

Par suite du décret de transformation des ESAT, certaines personnes font part de leur souhait d'effectuer des stages en milieu ordinaire, soit pour de la découverte, soit pour évaluer leur capacité à travailler en entreprise.

Certains ont le besoin de se former professionnellement.

Des besoins sont relevés sur la confiance en soi, le bien-être au travail, l'utilisation du numérique (danger des réseaux sociaux).

Les besoins des personnes ont-ils évolué ?

Oui

Non

Les objectifs/prestations sont-ils toujours en adéquation avec les besoins des personnes ?

Oui

Non

2- L'expression des travailleurs

Les Projets de Parcours Professionnel

Nombre de PPP co-construits en 2024 / Nombre de travailleurs	51 PPP coconstruits sur 51
---	----------------------------

Dans un premier temps, il est planifié une rencontre avec le chargé de parcours professionnel et la personne afin de recueillir ses attentes et faire un point sur les projets antérieurs.

Dans un second temps, le moniteur participe à l'élaboration du projet et peut aussi faire remonter des besoins qu'il aurait repérés sur l'atelier.

Les projets sont retranscrits sur le logiciel Imago.

Selon les projets de la personne, un accompagnement peut être mis en place soit par le chargé de parcours professionnel soit par les moniteurs sur l'atelier ou les deux, suivant le projet.

La personne doit être entièrement partie prenante de son projet. Elle est toujours présente sur les diverses rencontres avec les professionnels où elle peut exprimer ses choix et ses attentes. L'ESAT inscrit ses pratiques professionnelles en encourageant la participation, l'autodétermination et en sollicitant le pouvoir d'agir des personnes, principes incontournables pour la mise en place du projet de parcours professionnel.

Commissions	X réunions de X personnes / périodicité	Liste globale des sujets ou thématiques abordés
Nombre de commission mixte	2 réunions/an	La sécurité et la qualité de vie au travail, notamment avec le rapport de l'ergonome sur l'atelier conditionnement.
COFIL Qualité	3 réunions/an	Echanges autour du PE Révision du PAQ Présentation de documents en FALC
Groupes thématiques COFIL Bien-être Prévention Harcèlement	4 réunion/an 1 réunion/an	Prévenir la bien-être avec la personne accueillie Harcèlement moral, sexiste...
Groupes d'expression – Réunion d'Atelier	1 fois/mois (tous les participants de l'atelier)	Objectifs de l'atelier Création de procédures Echanges sur le fonctionnement de l'atelier Droits des travailleurs
Réunion Mutuelle	1 réunion par site	Présentation de la nouvelle mutuelle Echange sur les prestations

3- Les temps forts de l'année : innovations - expérimentations de nouvelles organisations

Cette année 2024 fût riche en découverte et émotion avec des temps forts sur toute l'année :

Février : L'association ONCODEFI s'est rendue sur les 3 sites de l'ESAT pour sensibiliser les salariés et travailleurs sur les cancers et leurs dépistages.

Février : Organisation d'une journée portes ouvertes sur le site de Puygouzon qui déclinait l'ensemble des ateliers de l'ESAT, afin de nous faire connaître sur le territoire et faire découvrir notre savoir-faire.

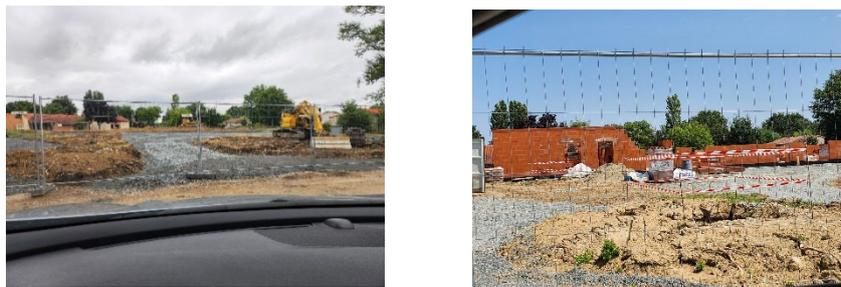




Juin : Cérémonie RAE ; le travail remarquable et la détermination des travailleurs ont été récompensés. Félicitations à nos 5 lauréats de l'atelier conditionnement pour cette réussite bien méritée !!!



Juillet : Démarrage de la construction de la blanchisserie sur le site de St-SULPICE



Septembre : Mise en place du dispositif HANDIWORK pour 4 travailleurs qui se rendent tous les lundis après-midi à LIDL de Castres pour découvrir les métiers de rayonnage, de rangement, de boulangerie, d'hôtesse de caisse. Une immersion idéale pour se plonger dans de futurs projets professionnels.

HANDIWORK est un centre de formation agréé et spécialisé dans la formation et l'accompagnement de personnes en situation d'handicap en milieu ordinaire. Son approche pédagogique innovante permet d'insérer professionnellement sur des métiers qui sont accessibles, sans diplôme ou expérience requise. Elle repose sur le principe de la Formation en Situation de Travail (FEST) où un formateur accompagne, forme et intègre en entreprise une équipe de 4 à 5 stagiaires pendant une période adaptée à l'objectif de formation.

Octobre : Réécriture du contrat de soutien et d'accompagnement par le travail pour les travailleurs.

Décembre : 2 travailleurs décrochent un CDD, l'une pour un poste en entretien des locaux dans un EHPAD, et l'autre pour un poste de magasinier chez BIGARD. Une véritable expérience, avec de nouveaux horaires, des jours fériés travaillés. C'est 2 contrats s'inscrivent totalement dans la nouvelle démarche concernant la transformation des ESAT.

4- Les nouveaux partenariats, Les nouvelles coopérations

En 2024, nous avons constaté une baisse d'activité à l'atelier du conditionnement. Cela étant nullement lié à la qualité du travail effectué, mais davantage à une situation économique de l'entreprise qui fournissait l'activité de l'atelier. Nous nous sommes dotés des compétences d'un prestataire commercial qui a prospecté une partie du territoire albigeois pour nous permettre dans un deuxième temps de nouvelles coopérations :

- ✓ **France Challenges** (chocolat, nougats...)
- ✓ **Hooper** (lame de sport)

qui sont devenus des clients pour l'atelier conditionnement.

Nouveau partenariat avec la gendarmerie et la **Major CHRETIEN** pour des interventions sur des thématiques comme le harcèlement.

Collaboration également avec la fondation **FACE Tarn Aveyron** (entreprises contre l'exclusion), participation à des jurys, échanges avec des entreprises pour le recrutement des personnes en situation de handicap.

Démarrage d'une collaboration avec **France TRAVAIL** dans le cadre de la loi pour le plein emploi.

Nouvelle coopération avec la **SODEXO Papilles et Partages** sur l'Unité de Production Culinaire des Fournials par une mise à disposition collective de 12 travailleurs (convention signée le 02/09/2024). Réalisation de repas pour l'ensemble des établissements de l'APAJH du Tarn et de l'AgaPei Tarn, avec une nouveauté : des repas mixés à destination des personnes avec des problèmes de déglutition qui ont conduits à une formation poussée des travailleurs impliqués dans cette production.

5- La démarche qualité

La démarche d'évaluation de la qualité

L'établissement a-t-il été concerné par l'évaluation externe en 2024 ?	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non Date d'envoi du rapport d'évaluation :
--	--

La démarche qualité

L'ESAT a mis en place un COPIL QUALITE, qui se réunit une fois par trimestre.

Ce copil est composé d'un représentant des travailleurs par site (3), du délégué des travailleurs, d'un représentant salarié, de 2 membres de la direction et de la chef du pôle Qualité de l'association.

Nous avons pu aborder en 2024 :

- La mise à jour du Plan d'action de l'ESAT ;
- La présentation du DUI IMAGO ;
- La création du documents FALC ;
- La mise en place d'une organisation pour élaborer des flyers de présentation pour chaque atelier ;

- Une procédure qui concerne les évènements indésirables.

La participation des personnes

Instances :

- * C.V.S.
- * Délégué des personnes,
- * Instance Mixte

Groupes de travail :

- * Règlement de fonctionnement
- * QVCT

6- Le développement des compétences et la formation professionnelle

Nombre de professionnels ayant participé à une formation au moins courant 2024	9 salariés
Nombre d'heures de formation au total	77 heures
Nombre de salariés qui ont mobilisé leur CPF	0
Thématiques formations individuelles	0
Qualifications, certifications ou diplômes obtenus en 2024 par des salariés	1 : CAFERUIS
Thématiques formations collectives	Formation Initiales des élus CSE-CSSCT Signalement de Maltraitance
Nombre d'heures Formations sécurité	0 Heure SST initial 35 Heures SST recyclage

Nombre de Travailleurs ayant participé à une formation au moins courant 2024	54 travailleurs
Nombre d'heures de formation au total	475 heures
Nombre de travailleurs qui ont mobilisé leur CPF	0
Thématiques formations individuelles	0
Qualifications, certifications ou diplômes obtenus en 2024 par des travailleurs	1 : Blocs 1 et 2 de moniteur d'atelier 2 : Blocs 1, 2, 3, et 5 d'AES
Thématiques formations collectives	Le pouvoir d'agir Usage des réseaux sociaux Vie affective et sexuelle Sensibilisation Harcèlement sexuel et agissements sexistes Apprendre à porter secours
Nombre d'heures Formations sécurité	0 Heure SST initial 28Heures SST recyclage

7- Les finances

L'ACTIVITE :

L'établissement a une activité de 11.698 journées soit 902 journées de moins que le prévisionnel. Ce déficit est en lien avec les entrées et les sorties, car l'établissement a enregistré plus de sorties que d'entrées.

LES CHARGES :

a) Groupe 1 : Dépenses d'exploitation courante

	CA N-1	Budget Exécutoire N	CA N	Écart BP Alloué/CA
Groupe 1	32.500,16	33.748,00	28.629,98	-5.118,02

Analyse :

Le groupe réalise une économie de 5.118,02€ qui est liée :

- Au dépassement des achats non stockés : +472,07€ (carburant) ;
- Economie sur le transport des usagers : -1.500€ ;
- Economie sur les repas pris en charge par l'établissement : -4.131,00€.

b) Les charges de personnel

Convention collective appliquée	CCN66
Valeur du point	3.93€

	CA N-1	Budget Exécutoire N	CA N	Écart BP Alloué/CA
Groupe 2	622.784,00	669.849,54	705.797,86	+35.948,32

Analyse :

Le groupe est en dépassement de 35.948,32€. L'établissement fait face aux difficultés de recrutement dans le secteur en utilisant du personnel extérieur à l'établissement (personnel intérimaire).

Les économies réalisées sur les postes rémunérations et charges sociales (-113.538,41€) ne compensent pas le poste Personnel extérieur à l'établissement en dépassement de 147.060,44€.

c) **Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure**

	CA N-1	Budget Exécutoire N	CA N	Écart BP Alloué/CA
Groupe 3	125.385,45	97.903,76	119.988,95	+22.085,19

Analyse :

Le groupe 3 des charges est en dépassement de 22.085,19€ car :

- Dépassement / Location immobilières : +10.2k€ ;
- Dépassement / Location Mob. : +1.1k€ ;
- Dépassement / Maintenance : +5.2k€ ;
- QP / Opérations Faites-en commun : +528k€ (IDR) ;
- Autres Charges : +672€ (Licences) ;
- Dépassement Charges exceptionnelles : +2.5k€ (Prudhomme) ;
- Economie / Amortissement : 2.5k€ ;
- Dépassement / Provisions (longue Maladie) : 5k€.

TOTAL des CHARGES	854.416,79€ soit +52.915,49€
--------------------------	------------------------------

 **LES PRODUITS :**

d) **Les Produits de la tarification**

	CA N-1	Budget Exécutoire N	CA N	Écart BP Alloué/CA
Montant des Produits de la tarification (73)	725.525,21	760.263,30	760.263,30	0,00

Analyse :

Les produits perçus sont conformes à la dotation globale.

e) **Groupe 2 : Autres produits relatifs à l'exploitation**

	CA N-1	Budget Exécutoire N	CA N	Écart BP Alloué/CA
Autres produits relatifs à l'exploitation	47.996,20	22.000,00	45.053,70	+23.053,70

Analyse :

Le groupe 2 des produits est excédentaire de 23.053,70€ car :

- Dépassement / Remboursement IJSS : +5.848,77€ ;
- Dépassement / Autres Produits : +16.667,83€ (ventilation des heures de délégation du CSE unique sur l'ensemble des établissements).

f) **Groupe 3 : Produits financiers et Produits non encaissables**

	CA N-1	Budget Exécutoire N	CA N	Écart BP Alloué/CA
Autres produits relatifs à l'exploitation	16.064,71	19.238,00	52.399,30	+33.161,30

Analyse :

Le groupe 3 des produits est excédentaire de 33.161,30€ car :

- Produits exceptionnels : +36.201,44€ (Dégrèvement Taxe sur les Salaires et Remboursement de Cotisations Retraite) ;
- Reprise de Provisions : +4.191.02€ (IDR et longue maladie) ;
- Reprise de CNR : -7.231,16€.

TOTAL des PRODUITS	857.716,30€ soit + 56.215,00€
---------------------------	-------------------------------

 **LA SYNTHÈSE DU RESULTAT :**

g) **Le résultat comptable**

RESULTAT
+3.299,51

h) Le passage du résultat comptable au résultat administratif

	Proposé par l'établissement
Résultat comptable	+3.299,51
+ Reprise excédent/déficit	
+ Reprise sur la Réserve de compensation des charges d'amortissement	
+ Réintégration de la variation de provision pour congés à payer	-5.996,34
+ Réintégration de la provision pour départ à la retraite non prévue au BP	
+ Réintégration de la provision pour CET non prévue au BP	
Résultat administratif corrigé	-2.696,83

i) Proposition d'affectation du résultat

Résultat administratif à affecter	-2.696,83
--	------------------

Le résultat est à affecter à :

- Report à nouveau des activités sociales et médico-sociales : -2.696,83€.

8- Les perspectives d'évolution, Les améliorations projetées, Les projets pour 2025

Les perspectives d'évolution de l'ESAT sont prometteuses pour 2025 :

- ✓ L'ouverture de la nouvelle blanchisserie afin de développer notre activité et d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs. Ce nouvel outil de travail a été pensé pour avoir une nouvelle qualité de vie au travail.
- ✓ La signature de la Convention entre le Service Public de l'EMPLOI (SPE) et l'ESAT vise à renforcer la coopération pour améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs. Les principaux engagements incluent : une collaboration renforcée, un accompagnement personnalisé, une sécurisation des parcours.
- ✓ La réécriture du PE (Projet d'Etablissement) avec des groupes de travail (salariés et travailleurs) favorisera la collaboration et l'innovation.
- ✓ La mise en place de stages permettra de renforcer les compétences des travailleurs et de faciliter leur insertion professionnelle.
- ✓ Le développement des visioconférences sur les 3 sites aidera à surmonter les défis liés à la distance et à améliorer la communication interne. Ces initiatives devraient contribuer à la croissance et à la dynamisation de l'ESAT.
- ✓ Poursuivre la démarche d'écriture en FALC de tous les documents.
- ✓ Concours pâtisseries « Un pour tous, tous pour un » SODEXO, avec la participation d'un travailleur de l'unité de production culinaire des Fournials.
- ✓ Une journée Portes Ouvertes sur le site de St Sulpice en mai.

9- Les annexes

- ⇒ Rapport d'activité du CVS 2024
- ⇒ Plan d'amélioration continue de la qualité
- ⇒ Comptes administratifs

→ **ENTREPRISE APPRENANTE**

→ **ECOUTE – ECHANGE –
CONFIANCE - COHESION**

→ **REPONSE ACCOMPAGNEE
POUR TOUS**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT
PARTENARIATS**

→ **FORMATION
PROFESSIONNELLE**

→ **ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT CHOISI**



ANNEXES

RAPPORT D'ACTIVITE 2024

« ESAT Valérie Bonafé »



SOMMAIRE DES ANNEXES

❖ ANNEXE I :

⇒ Rapport d'activité CVS 2024

❖ ANNEXE II :

⇒ Plan d'amélioration continue de la qualité

❖ ANNEXE III :

⇒ Comptes administratifs

ANNEXE I

RAPPORT D'ACTIVITE CVS 2024

RAPPORT D'ACTIVITE DU CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Année 2024

Calendrier du CVS

Le Conseil de la Vie Sociale s'est réuni 4 fois cette année :

- Le 18/01/2024
- Le 04/04/2024
- Le 04/07/2024
- Le 17/10/2024

Composition du CVS et présence des membres

Les taux de participation par catégories de représentants aux CVS sont les suivants (participation d'au moins un représentant) :

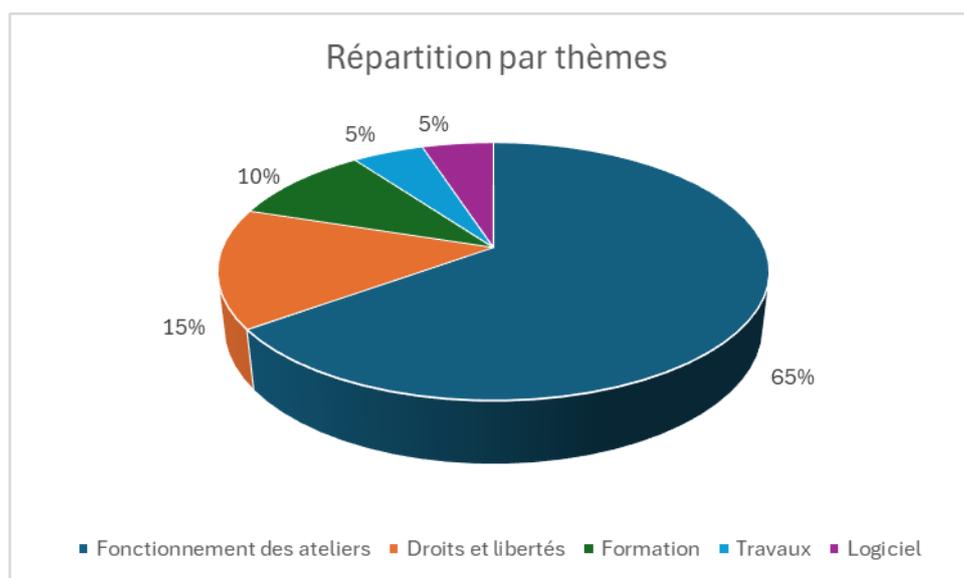
- Pour les représentants des personnes accompagnées : 100 %
- Pour les représentants des familles et représentants légaux : 100 %
- Pour le représentant de l'association : 100 %
- Pour les représentants des professionnels : 100%

Personnes invitées

Plusieurs personnes ont été invitées à participer aux réunions du CVS à titre consultatif : Nous invitons les élus de la commune, mais ils n'ont pas la possibilité d'être présents.

Thématiques abordées lors des questions des représentants

La répartition des questions par thème est la suivante :



Sollicitation du CVS

Durant cette année :

Le CVS a été consulté, entres autres, sur le plan d'organisation des transports, avec la prise de décision pour la navette Vénes/Les Fournials.

Aucun évènement indésirable a été déclaré sur l'année 2024.

Bilan de l'activité du CVS

Les temps forts de l'année abordés en CVS

- IMAGO DUI : Discussions sur la mise en place du nouveau logiciel métier.
- Loi PLEIN EMPLOI : Analyse et mise en œuvre des nouvelles dispositions légales.
- Mise en place du dispositif Handiwork : Explication et présentation du dispositif.
- Formation : Planification et organisation des sessions de formation pour les travailleurs. (Vie affective, relationnelle et sexuelle, Les réseaux sociaux, Apprendre à porter secours).
- Élection commission mixte : Préparation et déroulement des élections pour la commission mixte, et mise en place de cette commission.
- Suivi des mouvements des travailleurs : Surveillance et rapport sur les mouvements et les activités des travailleurs de chaque atelier.
- Suivi de la construction de la nouvelle blanchisserie à St Sulpice.
- Mise en place de la nouvelle convention SODEXO et impact sur les travailleurs mis à disposition.
- Cérémonie RAE Différent et Compétent : Organisation et participation à la cérémonie de remise des diplômes des Reconnaissances des Acquis par l'Expérience.
- Organisation portes ouvertes : Préparation et gestion de la journée portes ouvertes de février 2024 sur le site de Puygouzon.

Les ambitions et projets du CVS pour l'année prochaine

- ⇒ Participer à l'élaboration du Projet d'Établissement.
- ⇒ Suivi de la journée Portes Ouvertes de St Sulpice.
- ⇒ Amélioration et suivi de la mise en place d'une meilleure communication des activités professionnelles des ateliers de l'ESAT.
- ⇒ S'assurer de la mise en place d'une gestion de crise.

ANNEXE II

**PLAN D'AMELIORATION
CONTINUE**

Filtres

Vous visualisez les objectifs

- qui concernent la période du **01/01/2024 au 31/12/2024**
- qui sont associés à l'établissement **ESAT Valérie Bonafé**

ESAT Valérie Bonafé

Référence / Objectif	Thème	Source	Responsable	Échéance	Priorité	Statut
Améliorer l'accueil des nouveaux travailleurs, salariés et stagiaires (travailleurs ou professionnels)	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Projet d'établissement 			1	○
Actions			Pilotes	Échéances		Statut
Etablir une procédure relative à l'accueil des nouveaux salariés, travailleurs et stagiaires: qui fait quoi, qui aide qui, quels documents à donner, qui explique le fonctionnement,...						Non traité
Réfléchir à la mise en place d'un "tuteur" pour les nouveaux travailleurs						Non traité
Développer des activités de production et des prestations au plus près des besoins et possibilité du territoire (entreprises, particuliers...)	<ul style="list-style-type: none"> • Production ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Projet d'établissement 			1	○
Actions			Pilotes	Échéances		Statut
Connaître la concurrence, et le besoin des entreprises afin d'affiner l'offre de l'ESAT en réalisant une étude de marché avec le soutien d'un prestataire extérieur						Non traité
Travailler sur l'image de marque des ateliers de l'ESAT et structurer la démarche commerciale						Non traité
Organiser des journées portes ouvertes						Non traité
Identifier dans le futur PE la valeur ajoutée de l'établissement, ses spécificités et ses compétences						Non traité
Intégrer des réseaux d'entreprises pour développer le réseau: FACE, afterwork,...						Non traité
Travailler sur l'argumentaire commercial et réfléchir aux supports de communication associés						Non traité

Référence / Objectif	Thème	Source	Responsable	Échéance	Priorité	Statut
Organiser la communication autour des activités de l'ESAT et les moyens à mettre en œuvre						Non traité
Développer la clientèle des particuliers						Non traité
Diversifier l'offre de prestations (si nécessaire)						Non traité
Développer le parcours professionnel des travailleurs et les opportunités en milieu ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement Gestion de la qualité en continu 				1	○
Actions	Pilotes	Échéances	Pilotes	Échéances	Statut	Statut
Rechercher des partenaires et développer le pôle insertion vers le milieu ordinaire (mise à disposition, ...)						Non traité
Développer le savoir être dans le travail: entraide, respect,...						Non traité
Mettre en place des indicateurs de suivi sur le parcours des travailleurs et l'orientation vers le milieu ordinaire						Non traité
Engager une démarche de qualité de vie au travail pour les travailleurs (avec la démarche pour les salariés)	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement Projet d'établissement 				1	○
Actions	Pilotes	Échéances	Pilotes	Échéances	Statut	Statut
Prendre en compte le vieillissement des travailleurs par l'aménagement de temps de travail adapté: Mise à disposition d'une grille d'évaluation professionnelle au besoin						Non traité
Prendre en compte la santé au travail: Interventions de différents professionnels de la santé, formaliser des conventions de partenariats						Non traité
Informier et accompagner les travailleurs progressivement à la cessation d'activité (aménagement du poste de travail, intervention de technicien CARSAT pour informer aux droits à la retraite,...)						Non traité
Mise en place de la commission mixte						Non traité
Former un professionnel : "Ambassadeur retraite pour les TH"						Non traité
Inscrire l'ESAT dans une démarche de développement durable	<ul style="list-style-type: none"> Production ESAT Projet d'établissement 				1	○
Actions	Pilotes	Échéances	Pilotes	Échéances	Statut	Statut

Référence / Objectif	Thème	Source	Responsable	Échéance	Priorité	Statut
Sensibiliser l'ensemble des salariés et des travailleurs aux économies d'énergie: éteindre les lumières, fermer les portes, baisser le chauffage,...						Non traité
Amplifier et généraliser le tri sélectif par la mise en place des containers et la formation / sensibilisation de l'ensemble des professionnels et travailleurs						Non traité
Simplifier et généraliser la démarche d'amélioration continue de la qualité <ul style="list-style-type: none"> Démarche qualité et gestion des risques Projet d'établissement 					1	○
Actions	Pilotes	Échéances	Statut			
Mettre en place un comité de pilotage qualité avec des représentants des salariés et des travailleurs			Traité			
Diffuser les comptes-rendus des comité de pilotage qualité aux salariés et aux travailleurs			Non traité			
Organiser l'"autoévaluation" de l'ESAT à partir d'un tableau excell reprenant tout le référentiel avec des questions. A faire à chaque comité de pilotage qualité			En cours			
Compléter le plan d'action de la qualité à partir des travaux du comité de pilotage dans un premier temps			Non traité			
Travailler sur la communication et l'information avec les travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement Projet d'établissement 				1	○
Actions	Pilotes	Échéances	Statut			
Former des professionnels et des travailleurs à la rédaction en FALC			Traité			
Créer des documents FALC pour chaque instance: Commission mixte, CVS, Délégué du travail, Comité de pilotage qualité			En cours			
Créer un organigramme ESAT (avec les fonctions et rôles de chacun) pour savoir qui aller voir quand les travailleurs ont des besoins			Non traité			

ANNEXE III

COMPTES ADMINISTRATIFS

→ **ENTREPRISE APPRENANTE**

→ **ECOUTE – ECHANGE –
CONFIANCE - COHESION**

→ **REPOSE ACCOMPAGNEE
POUR TOUS**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT
PARTENARIATS**

→ **FORMATION
PROFESSIONNELLE**

→ **ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT CHOISI**

