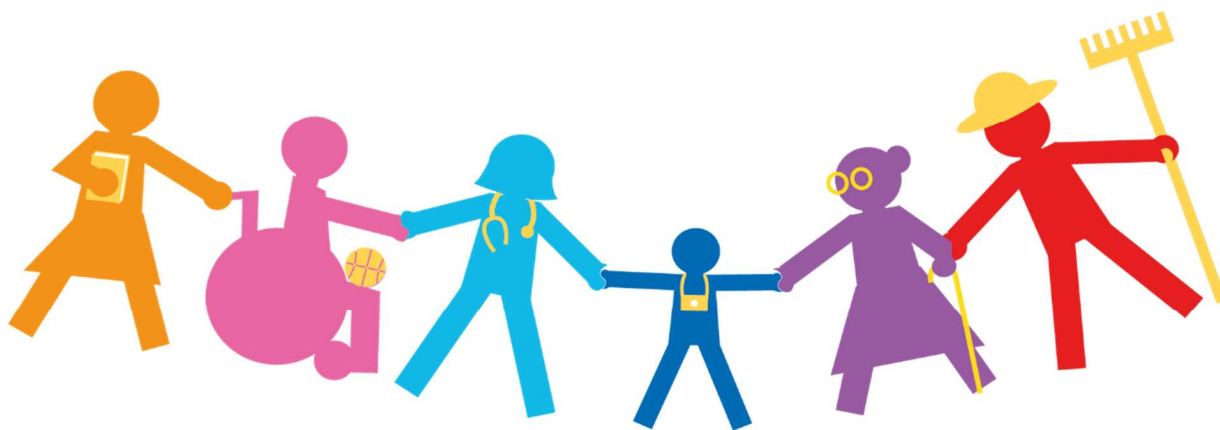




RAPPORT D'ACTIVITE 2025

ESAT

Valérie Bonafé



Identification de la structure

| | |
|---------------------------------|--|
| Coordonnées administratives | 138 Chemin des Cabrilles – Les Fournials 81360 – MONTREDON LABESSIONNIE Tél : 06 58 99 25 28 esat@apajh81.org |
| Type de structure | Etablissement et Service d'Accompagnement 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 personnes

Suivi de l'activité :

| | |
|--|--|
| Nombres de personnes au 31/12/2025 | 53 |
| Nombre d'admissions en cours d'année | 8 |
| Nombre de sorties en cours d'année et justificatif | Milieu Ordinaire : 3 Réorientation : 1 Retraite : 1 Retour Domicile : 1 |
| Nombre de personnes en liste d'attente | 0 |
| Stages/ conventions (entrants et sortants) | 27 conventions de stages (4 entrants) |
| Nombre de journées théoriques prévues | 12 600 |
| Nombre de journées réalisées en 2025 | 11 982 |
| Taux d'occupation | 95% |

Analyse de l'activité :

L'année 2025 a été marquée par une dynamique stable au sein de notre structure. Nous avons enregistré **8 admissions** et **6 sorties**, liées à une réorientation, un départ à la retraite, un retour à domicile ainsi que **3 départs vers un emploi en milieu ordinaire**, témoignant de la capacité de l'ESAT à accompagner les projets de parcours professionnels des agents polyvalents. Le **taux de remplissage atteint 95 %**, confirmant une bonne attractivité et un fonctionnement globalement satisfaisant tout au long de l'année.

Sur l'atelier **Espaces verts**, l'année 2025 a été particulièrement positive avec la **signature de nouveaux marchés auprès de collectivités**, permettant de consolider l'activité et d'envisager une montée en charge progressive.

À l'inverse, l'atelier **Conditionnement** connaît encore une baisse d'activité. Le contexte économique n'est certainement pas favorable aux entreprises pour externaliser des prestations, même si notre partenaire **France Challenge** nous confie davantage de volumes, avec des **perspectives de développement intéressantes pour 2026**.

Concernant la **Blanchisserie**, le **déménagement dans les nouveaux locaux en mars 2025** a permis d'améliorer l'organisation et les conditions de travail. Ce changement a contribué à **décrocher de nouveaux marchés**, et l'activité suit désormais son cours avec une dynamique renforcée.

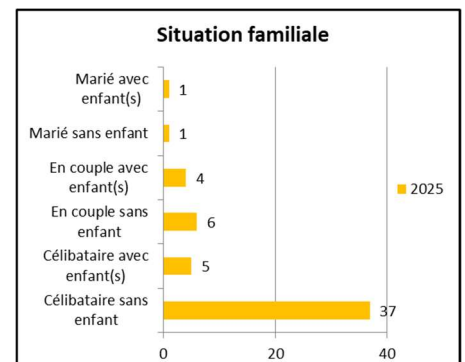
L'**Unité de Production Culinaire** mise à disposition auprès de la société SODEXO a permis d'intégrer un agent polyvalent qui avait effectué un stage chez eux

Malgré certaines fluctuations d'effectifs et les disparités entre ateliers, l'ensemble de la structure a su maintenir une **bonne dynamique**, poursuivre son développement et préparer favorablement les perspectives de l'année 2026.

Profil des personnes

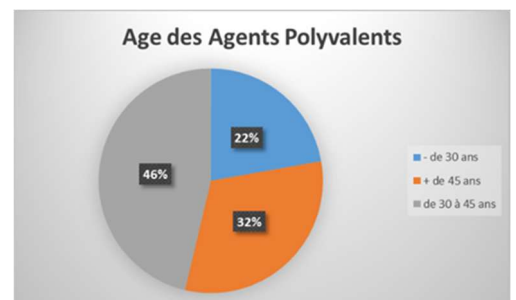
• Situation familiale des agents polyvalents

Le panel présenté est **hétérogène**, combinant plusieurs statuts (célibat, vie en couple/avec enfants, autres situations). Cette diversité implique des **besoins sociaux et d'organisation variés** (flexibilité horaire, gestion des absences familiales, relais avec mandataires/aidants le cas échéant) et plaide pour une **communication adaptée** aux réalités de chacun.



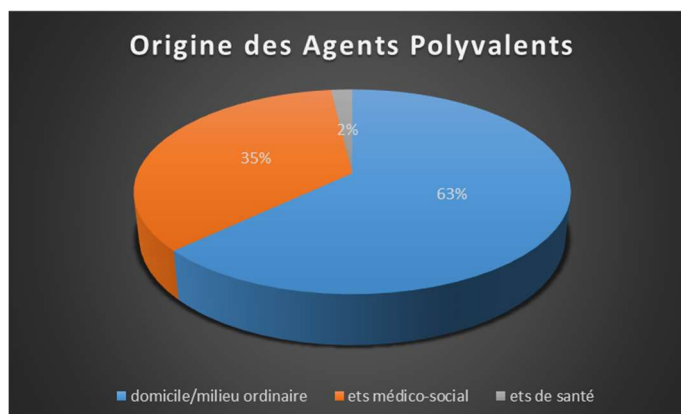
• Age

La répartition montre une équipe **pluri générationnelle**, allant des jeunes adultes aux profils plus expérimentés. Cela favorise **l'entraide et le tutorat** (transfert des savoir-faire) tout en appelant des **aménagements différenciés** : ergonomie et prévention des TMS pour les plus âgés, **montée en compétences** et repères de sécurité renforcés pour les plus jeunes.



• Les parcours avant l'ESAT

Les parcours sont **diversifiés** (scolaire/dispositifs médico-sociaux, expériences en milieu ordinaire, périodes sans emploi). Cette variété se traduit par des **niveaux d'autonomie et d'acquis professionnels différents**, d'où l'intérêt d'un **accueil individualisé**, d'une **évaluation initiale** (repérage des compétences/fragilités) et de **parcours de formation modulables**.



🌸 Les besoins des agents polyvalents

Les nouvelles mesures de transformation des ESAT renforcent les droits sociaux des agents polyvalents, notamment avec l'accès à une complémentaire santé obligatoire, l'extension des congés et l'ouverture à divers avantages sociaux. Dans ce contexte, les agents polyvalents ont avant tout besoin d'une **information simple et accessible** pour comprendre ces évolutions et bénéficier pleinement de leurs nouveaux droits. (Présentation par atelier et documents FALC).

Par ailleurs, la réforme met l'accent sur un **accompagnement professionnel renforcé**, incluant des passerelles vers le milieu ordinaire et la possibilité de cumuler plusieurs formes d'emploi, ce qui requiert pour les agents polyvalents un suivi individualisé et régulier afin de sécuriser leur trajectoire professionnelle.

Nous constatons que les instances dédiées, comme le délégué des personnes, la commission mixte, favorisent les implications où le **pouvoir d'agir est reconnu**, fil conducteur d'une citoyenneté identifiée.

Enfin, la montée en compétences devient centrale avec un accès élargi à la formation et à la reconnaissance professionnelle, ce qui nécessite des formations adaptées et progressives pour soutenir l'évolution des agents polyvalents dans leurs missions quotidiennes. Avec in fine, selon les possibilités des ateliers des temps de travail en autonomie directe.

Les besoins des personnes ont-ils évolué ? **Oui** **Non**

Les besoins des agents polyvalents ont nettement évolué avec les réformes des ESAT. Les agents polyvalents montrent une volonté croissante d'ouvrir leur parcours vers l'extérieur : ils sollicitent davantage de **stages en milieu ordinaire**, démarche rendue plus accessible grâce aux nouvelles possibilités de cumul emploi ESAT / milieu ordinaire prévues par les décrets de transformation.

Ils sont également de plus en plus nombreux à **postuler à des offres d'emploi** pour effectuer des CDD, soutenus par les nouvelles passerelles et conventions d'accompagnement sécurisant ces expériences professionnelles extérieures. Enfin, la participation en hausse aux **journées DUODAY** témoigne d'un besoin accru d'ouverture, de découverte et de confiance en milieu ordinaire, encouragé par les orientations nationales visant à fluidifier les parcours professionnels des agents

polyvalents d'ESAT. Afin de les soutenir dans ces démarches, l'ESAT Valérie Bonafé, même s'il n'a pas pu obtenir de subvention auprès de la CPAM, a renouvelé son partenariat avec Handiwork pour permettre à 4 agents polyvalents d'aller se confronter au monde du travail dit ordinaire et ce, une matinée par semaine pendant 10 mois dans une grande surface

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

Oui

Non

2- L'expression des agents polyvalents

Les Projets de Parcours Professionnels

| | |
|--|-------------------------------------|
| Nombre de PPP co-construits en 2025 / Nombre de personnes | 48 PPP co-construits / 54 personnes |
|--|-------------------------------------|

Le suivi des agents polyvalents au sein de l'ESAT met en évidence une dynamique d'accompagnement centrée sur la professionnalisation et le développement des compétences. Dans la **thématique Professionnel / Formation / Stage**, les objectifs visent majoritairement l'accès au milieu ordinaire, la réalisation de stages, la montée en compétences techniques (ex. utilisation d'outils, logiciels, machines), ainsi que la préparation aux certifications telles que les RAE ou titres professionnels. Cette orientation confirme la volonté d'amener progressivement chaque agent polyvalent dans la reconnaissance de leurs compétences et vers davantage d'autonomie professionnelle et de polyvalence.

La thématique **Autonomie** regroupe des objectifs liés à la gestion du quotidien, tels que la maîtrise du numérique ou le passage du permis. Ces actions permettent de renforcer la mobilité, la prise d'initiative et l'autonomie personnelle, indispensables à l'insertion socioprofessionnelle.

Les objectifs relevant de la **Communication** concernent le développement de la confiance en soi, de la prise de parole, ainsi que l'amélioration du français pour certains agents polyvalents. Ces compétences sont essentielles pour l'intégration dans les équipes et la participation active à la vie de l'établissement.

Dans la thématique **Vie sociale, civique et culturelle**, les objectifs se concentrent sur le maintien du lien social, la participation à des projets collectifs et la gestion des émotions. Ils favorisent le bien-être global et la stabilité personnelle.

Enfin, les objectifs de la thématique **Vie affective, intime et sexuelle**, bien que moins nombreux, témoignent d'un soutien global prenant en compte la personne dans toutes ses dimensions, notamment la compréhension des relations affectives. Tout en rappelant l'importance, ce que les agents polyvalents font eux-mêmes remonter, que cette thématique est de l'ordre privée et qu'elle ne peut pas interférer dans le monde du travail. Néanmoins selon les besoins exprimés, un temps de soutien et/ou de redirection vers le droit commun est proposé (CMP, SAVS...)

Globalement, l'analyse des PPP révèle une cohérence entre les besoins, les attentes exprimées par les agents polyvalents et les faisabilités des actions avec l'ESAT. L'accompagnement est individualisé, progressif et orienté vers la montée en compétences, tout en intégrant les dimensions personnelles essentielles au développement de chaque personne.

Les instances d'expression

| | | |
|--|--|--|
| Commission Mixte | 1 par trimestre | 1 par atelier avec la participation des membres du CVS, de la déléguée des personnes, d'un(e) moniteur(trice) et la cheffe de service Thématiques abordés, la sécurité, l'hygiène et la qualité de vie au travail. Amélioration et adaptations des postes de travail... Mise en place de protocole pour les grosses chaleurs... |
| COFIL PE | 6 réunions/an | Elaboration du PE : Accompagnement professionnel, le parcours de la personne, réunion et stratégie partenariale, plan d'actions ... |
| COFIL Qualité | 3 réunions/an | Révision du PAQ Validation du PE Analyse des Evènements Indésirables |
| Groupe thématiques Prévention Bucco-dentaire Prévention dépistage cancer | 4 réunions/an pour chaque atelier | Prévention bucco-dentaire avec kit offert Prévention dépistage cancer homme/femme (colon, sein...) avec dépliant en FALC |
| Groupes d'expression/ Réunion d'atelier | 1 fois/mois (tous les participants de l'atelier) | Objectifs de l'atelier Fonctionnement de l'atelier Droits des Agents Polyvalents |

La participation des personnes

La participation des Agents Polyvalents (AP) à l'élaboration du Projet d'Établissement (PE) s'est déroulée à travers deux réunions de cadrage et six comités de pilotage (COFIL), en présentiel ou en visioconférence. Les AP ont pu s'exprimer sur les évolutions à mettre en place au sein de l'ESAT.

Ils ont également réalisé un sondage auprès de leurs ateliers respectifs afin de proposer un changement d'appellation : passer de « travailleur » à « agent polyvalent », une appellation mieux adaptée au milieu ordinaire de travail et plus valorisante dans un CV.

Les AP ont aussi participé à la réalisation de photos et de flyers par atelier, destinés aux journées portes ouvertes. Ils participent par ailleurs à la conception de documents en FALC (Facile À Lire et à Comprendre) dans chaque atelier, garantissant une information accessible et adaptée. Ils sont force de propositions dans l'élaboration de ces supports et dans l'amélioration globale des outils de communication.

Par ailleurs, la déléguée des personnes participe en visio au COPIL du projet associatif (2 copils en 2025 de 2h), et un membre du CVS est invité au CSE avec voix consultative.

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

Janvier 2025 – Signature SPE et ESAT du Tarn

La signature de la convention Service Public de l'Emploi (SPE) formalise la collaboration entre les ESAT du Tarn et le Service Public de l'Emploi afin de renforcer l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap. Elle permet de coordonner les actions d'insertion, de sécuriser les parcours professionnels et de développer de nouvelles passerelles vers l'emploi en milieu ordinaire, et vice versa.

Mars 2025 – Une réussite exceptionnelle

- Gagnant de la Finale OUEST, un **agent polyvalent se qualifie pour la finale nationale du concours de pâtisserie**
👉 Concours : « *Un pour tous, tous pour un* » de SODEXO
- Un accomplissement majeur, témoignant du talent, de la passion et de la volonté de THOMAS ainsi que de l'accompagnement de l'équipe.



Avril 2025 – Développement de la communication

- Création et mise en place des **réseaux sociaux** :
 - Ouverture de comptes **Facebook**, **Instagram** et **LinkedIn** pour renforcer la visibilité de la production et la communication sur les savoir-faire et les activités de chaque atelier.

Mai 2025 – Un mois riche en actions

- **Inauguration de la blanchisserie de Saint-Sulpice.**
- Organisation d'une **journée portes ouvertes**, permettant au public, aux partenaires et aux familles de découvrir le fonctionnement des ateliers et le travail des équipes.



Juin 2025 : Actions Handi-Work

- Participation à la cérémonie **Handi Work**, avec **4 agents Polyvalents placés en immersion au Lidl de Castres**. Une opportunité de valorisation des compétences et de développement professionnel pour les travailleurs.



Novembre 2025 : DUODAY

- **1 agent polyvalent** a réalisé une journée d'immersion au **Orange Store de Castres**, découvrant le métier de la relation client et du commerce.

Décembre 2025 : Engagements RAE

- Signature des **lettres d'engagements pour la RAE** (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) pour **6 agents polyvalents : 2 en espaces verts, 2 à l'UPC et 2 en blanchisserie**



Cet engagement renforce la reconnaissance des compétences professionnelles des agents polyvalents.

- Nouvelle rédaction du contrat d'accompagnement par le travail selon le décret n° 2025-845 du 25 août 2025.



L'année 2025 a été marquée par :

- Une montée en puissance de la communication (réseaux sociaux).
- Une inauguration importante pour la blanchisserie.
- Une dynamique forte autour de l'inclusion professionnelle (Handi Work, immersions, RAE).
- Une réussite individuelle remarquable avec le concours pâtisserie.

- Le dépôt du dossier FATESAT pour le déploiement de l'atelier espaces verts. Même s'il n'a pas été retenu, il est important de noter que ce dossier a été écrit à deux mains les agents polyvalents de l'atelier et les professionnels. Ce ne fut pas un travail en vain, puisque nous servirons des analyses des besoins pour planifier les investissements à venir.
 - La continuité de temps de formation commune entre agents polyvalents et salariés de l'APAJH du Tarn
 - L'année a été marquée par un travail collectif majeur : la réécriture du projet d'établissement, engagée début mars et finalisée fin novembre. Ce chantier stratégique a mobilisé l'ensemble du COPIL ainsi que nos cinq agents polyvalents, pleinement impliqués dans la réflexion autour de l'évolution de nos pratiques et de la qualité de nos prestations. Un autre temps fort a été l'organisation d'une réunion partenariale rassemblant le CCAS, nos clients, France Travail, la Mission Locale, la MDA, ainsi que d'autres acteurs du territoire. Ce moment d'échanges a permis de consolider nos collaborations, de partager nos enjeux et d'alimenter notre projet d'établissement.
- Il s'est révélé riche d'expériences, de retours terrain et de perspectives nouvelles pour renforcer notre action au service des agents polyvalents accueillis et de nos partenaires.

4- Nouveaux clients, nouvelles coopérations

Au cours de l'année, l'ESAT a poursuivi sa dynamique d'ouverture vers le territoire et a renforcé de manière significative son réseau de partenaires, tant dans le champ médico-social que dans celui de la formation, de l'insertion professionnelle et du développement de nouveaux clients. Ces coopérations contribuent directement à l'élargissement des opportunités offertes aux agents polyvalents, mais aussi à la reconnaissance des compétences déployées au sein de nos ateliers.

Un partenariat important a été établi avec **l'IME Notre Dame d'Espérance**, à travers la signature d'une **convention d'immersion** permettant l'accueil de **deux jeunes**, chaque jeudi, au sein de l'atelier blanchisserie. Cette action vise à favoriser la découverte du travail en milieu protégé, la valorisation des capacités individuelles et la préparation progressive à des parcours professionnels adaptés.

Dans la continuité de cette dynamique, une collaboration a été engagée avec le **CESSDA** afin de faciliter l'accueil de **jeunes en stage** au sein des différents ateliers de l'ESAT. Ce partenariat souligne le rôle de l'établissement comme acteur impliqué dans l'accompagnement, la formation et la préparation à l'insertion des publics accompagnés.

L'ESAT a également renforcé son ouverture vers les établissements scolaires, notamment avec le **Lycée hôtelier de Castres**, permettant l'accueil d'un **jeune autiste** au sein de l'unité de production culinaire des Fournials. Cette coopération s'inscrit dans une volonté partagée d'adapter les environnements de travail et de favoriser l'inclusion de jeunes présentant des besoins spécifiques.

Sur le plan commercial, l'année a été marquée par l'arrivée de **nouveaux clients**, dont **l'ADMR** pour l'entretien des vêtements de travail, de **l'OPH** et la **mairie de Castres** pour l'entretien de leurs espaces verts. Ces nouveaux partenariats confirment la qualité du travail réalisé par les ateliers.

Un partenariat structurant a également vu le jour avec **Handident** et le **Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers d'Occitanie**, autour d'une démarche globale de **prévention des maladies et de promotion de la santé**. Cette coopération vise à renforcer l'accès à la prévention pour les agents polyvalents de l'ESAT, en facilitant la diffusion d'informations adaptées, la mise en place d'actions de sensibilisation et l'accompagnement vers les dispositifs de dépistage recommandés (cancers du sein, colorectal et col de l'utérus).

Dans cette dynamique, un accent particulier a été mis sur la **santé bucco-dentaire**, grâce à l'intervention d'acteurs spécialisés permettant d'aborder l'hygiène des dents, les bons gestes du quotidien, les risques liés aux caries ou aux infections, ainsi que l'importance d'un suivi dentaire régulier. Ce partenariat contribue ainsi à réduire les inégalités d'accès aux soins, à améliorer le bien-être global des agents polyvalents et à inscrire la prévention santé comme un axe incontournable du projet d'accompagnement de l'ESAT.

Par ailleurs, un travail approfondi a été mené avec **France Travail**, dans un contexte marqué par la mise en œuvre de la **Loi "Plein Emploi"** et l'apparition de nouveaux dispositifs d'accompagnement. Ce partenariat renforcé permet une meilleure fluidité des parcours, une articulation plus fine entre orientation, accompagnement renforcé et insertion professionnelle, ainsi qu'une valorisation accrue du rôle des ESAT dans l'écosystème de l'emploi inclusif.

Enfin, une **convention de partenariat** a été signée avec **Delta**, la **Plateforme départementale de l'Emploi Accompagné**. Cette coopération vise à sécuriser les trajectoires des agents polyvalents souhaitant s'orienter vers le milieu ordinaire ou consolider leur poste. Elle renforce la capacité de l'ESAT à proposer des parcours individualisés, sécurisés et adaptés aux souhaits et compétences de chacun.

5- La démarche qualité

La démarche d'évaluation de la qualité

L'établissement a-t-il été concerné par l'évaluation externe en 2025 ?

Oui **Non**
Date d'envoi du rapport d'évaluation :

La démarche qualité

Deux commissions sont mises en place :

- La commission mixte issue de la loi est composée de membres élus d'agents polyvalents, de la déléguée des personnes, d'un moniteur et de la chef de service. Elle interroge et garantit l'amélioration des conditions de travail sur chaque atelier :
 - Site Puygouzon : mise en place des reposés pied, rappel et affichage des postures assises, réajustement des joints du carrelage, commande d'une table à hauteur variable
 - Site blanchisserie : mise en place de gabarit pour le pliage du linge

- Site espaces verts : amélioration du rangement des outils, mise en place de bacs de rétention, affichage de procédures de l'utilisation des machines

→ Le COPIL Qualité est composé de trois agents polyvalents, la déléguée des personnes, la directrice adjointe, la chef de service et la chef du pôle qualité. L'ensemble de ces personnes ont été membres de droit du COPIL du projet d'établissement. Ainsi le COPIL Qualité a consacré du temps de réunion à l'élaboration du projet d'établissement. Le COPIL qualité d'avril 2025 va permettre d'élaborer la fiche d'évènement indésirable en FALC afin de permettre une appropriation par tous

6- Le développement des compétences et la formation professionnelle

| | |
|--|---|
| Nombre de professionnels ayant participé à une formation au moins courant 2025 | 13 |
| Nombre d'heures de formation au total | 518 heures |
| Nombre de salariés qui ont mobilisé leur CPF | 1 |
| Thématiques formations individuelles | Composition et retouche d'image numérique CANVA créer votre communication visuelle |
| Qualifications, certifications ou diplômes obtenus en 2025 par des salariés | 1 – certification Jury TMA |
| Thématiques formations collectives | Assurer son positionnement de moniteur d'Atelier PPMS IMAGO DU Ethique Ateliers informatiques |
| Nombre d'heures Formations sécurité | 42 Heures SST initial 14 Heures SST recyclage 32 Heures Habilitation Electrique |

| | |
|--|------------|
| Nombre de agents polyvalents ayant participé à une formation au moins courant 2025 | 54 |
| Nombre d'heures de formation au total | 476 heures |
| Nombre de salariés qui ont mobilisé leur CPF | 0 |

| | |
|---|---|
| Thématiques formations individuelles | Atelier informatique |
| Qualifications, certifications ou diplômes obtenus en 2025 par des salariés | |
| Thématiques formations collectives | Le passeport compétence Vie affective et sexuelle Améliorer sa communication pour gagner en aisance relationnelle |
| Nombre d'heures Formations sécurité | 42 Heures SST initial 84 Heures SST recyclage 28 Heures Habilitation Electrique |

7- Les finances

LES CHARGES :

a) Groupe 1 : Dépenses d'exploitation courante

| | CA N-1 | Budget Exécutoire N | CA N | Écart BP Alloué/CA |
|----------|-----------|---------------------|-----------|--------------------|
| Groupe 1 | 28.629,98 | 32.000,00 | 25.290,16 | -6.709,84 |

Analyse :

Ce groupe est en économie de 6.7k€.

L'essentiel des économies est réalisé sur le poste Prestations d'alimentation (-5.8k€).

Les repas du déjeuner des usagers n'ont pas été pris en charge par l'établissement.

L'économie sur les achats est en lien avec les quotes-parts refacturées des différents sites utilisés.

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 | 708.797,86 | 638.139,00 | 637.474,38 | -664,62 |

Analyse :

Le groupe est équilibré avec une économie de 664€.

La variation de la provision des congés payés est de +19.6k€.

c) Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure

| | CA N-1 | Budget Exécutoire N | CA N | Écart BP Alloué/CA |
|-----------------|------------|---------------------------|------------|-----------------------|
| Groupe 3 | 119.988,95 | 101.968,00 | 117.268,39 | +15.300,39 |

Analyse :

Le groupe est en dépassement de 15.3k€.

Ce dépassement est essentiellement lié :

- Redevances pour licences (logiciels) : +0.9k€ ;
- Charges diverses : +6.3k€ (Quotes-parts du BAPC) ;
- Dotations aux Provisions : +8.4k€ (Indemnités de départ à la retraite).

| | |
|--------------------------|------------|
| TOTAL des CHARGES | 780.032,93 |
|--------------------------|------------|

 **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) | 760.263,30 | 748.100,77 | 748.100,77 | 0,00 |

Analyse :

La dotation globale a été perçue en totalité.

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 | 45.053,70 | 12.000,23 | 24.835,23 | +12.835,00 |

Analyse :

Le groupe est en excédent de produit de +12.8k€.

L'augmentation des recettes en atténuation est liée :

- Autres produits : +12.7k€ (quote-part en produit concernant la ventilation du coût des heures de délégation des membres du CSE sur l'ensemble des établissements) ;
- Remboursement d'indemnités journalières de sécurité sociale : +1.7k€.

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 | 52.399,30 | 12.006,00 | 11.223,41 | -782,59 |

Analyse :

Le groupe est globalement équilibré : -782€.

Il est à noter une reprise de provision (+5k€ : Congés payés longues maladies) et la non-consommation de crédits non reconductibles (-6k€).

| | | | | |
|---------------------------|------------|--|--|--|
| TOTAL des PRODUITS | 784.159,41 | | | |
|---------------------------|------------|--|--|--|

* LA SYNTHÈSE DU RESULTAT :

g) Le résultat comptable

| |
|-------------------|
| RESULTAT |
| + 4.126,48 |

h) Le passage du résultat comptable au résultat administratif

| | Proposé par l'établissement |
|--|--|
| Résultat comptable | + 4.128,48 |
| + Reprise excédent/déficit | |
| + Reprise sur la Réserve de compensation des charges d'amortissement | |
| + Réintégration de la variation de provision pour congés à payer | +19.550,52 |
| + 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 | +23.677,00 |

i) Proposition d'affectation du résultat

| | |
|--|--------------------|
| Résultat administratif à affecter | + 23.677,00 |
|--|--------------------|

Le résultat sera affecté en totalité au report à nouveau débiteur (déficits antérieurs).
Après affectation, le solde des déficits antérieurs à récupérer sera de : 15.847,71€.

8- Les perspectives d'évolution, Les améliorations projetées, Les projets pour 2026

L'année 2026 sera marquée par la poursuite des dynamiques engagées et par la mise en œuvre d'actions structurantes visant à renforcer la qualité d'accompagnement, l'efficacité organisationnelle et l'ouverture du service sur son territoire.

- ⇒ Une **commission mixte dédiée à la sécurité, à l'hygiène et à la qualité de vie au travail** sera mise en place au sein de l'Unité de Production Culinaire (UPC), en collaboration étroite avec **Sodexo**. Cette instance aura pour vocation d'intervenir directement sur le terrain afin d'**analyser les situations inconfortables**, les difficultés rencontrées par les travailleurs ou les équipes, ainsi que les risques liés à l'activité.
- ⇒ L'ESAT poursuivra également le **suivi et la mise en œuvre du plan d'action issu du Projet d'Établissement**. Cette étape constituera un enjeu central pour structurer les évolutions des ateliers, assurer la cohérence des actions menées et garantir une amélioration continue des pratiques d'accompagnement. Des **groupes de travail thématiques** seront mis en place, réunissant agents polyvalents et salariés afin d'enrichir la réflexion, prioriser les besoins et formaliser collectivement les actions à conduire. Le COPIL Qualité sera le garant de la mise en place de ces groupes, de leurs productions, de leurs applications et de leurs évaluations.
- ⇒ **Rencontres avec les agences de France Travail du territoire**. Ces échanges auront pour but de fluidifier les orientations, renforcer la coopération autour des parcours professionnels, et inscrire l'ESAT dans une dynamique plus large d'inclusion et de mobilisation des dispositifs nationaux liés à l'emploi accompagné et à la loi "Plein Emploi".
- ⇒ L'ESAT participera à la **Semaine du GEM Inclusif**. Cette participation permettra non seulement de valoriser les réussites des agents polyvalents et l'expertise des équipes, mais aussi de renforcer la présence de l'établissement dans les réseaux territoriaux engagés dans l'inclusion sociale et professionnelle.

9- Les annexes

- ⇒ Rapport d'activité 2025 du CVS
- ⇒ Plan d'amélioration continue de la qualité
- ⇒ Comptes administratifs

→ **ENTREPRISE APPRENANTE**

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

→ **REPOSE ACCOMPAGNEE
POUR TOUS**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT
PARTENARIATS**

→ **FORMATION
PROFESSIONNELLE**

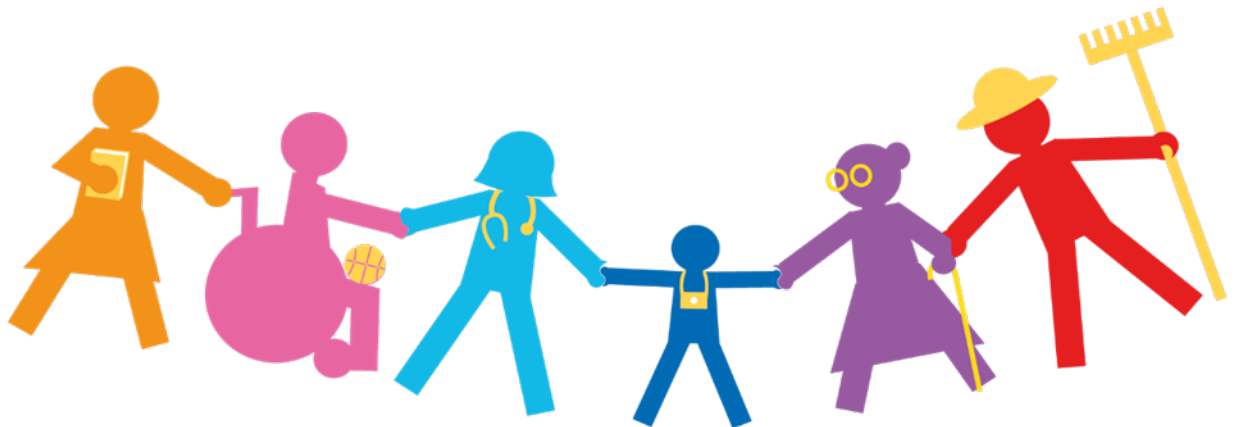
→ **ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT CHOISI**



ANNEXES
RAPPORT D'ACTIVITE 2025
ESAT
Valérie Bonafé



SOMMAIRE DES ANNEXES

❖ ANNEXE I :

⇒ Rapport d'activité CVS 2025

❖ ANNEXE II :

⇒ Plan d'amélioration continue de la qualité

❖ ANNEXE III :

⇒ Comptes administratifs

ANNEXE I

**RAPPORT D'ACTIVITE CVS
2025**

RAPPORT D'ACTIVITE DU CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Année 2025

Calendrier du CVS

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

- 16/01/2025
- 10/04/2025
- 10/07/2025
- 23/10/2025

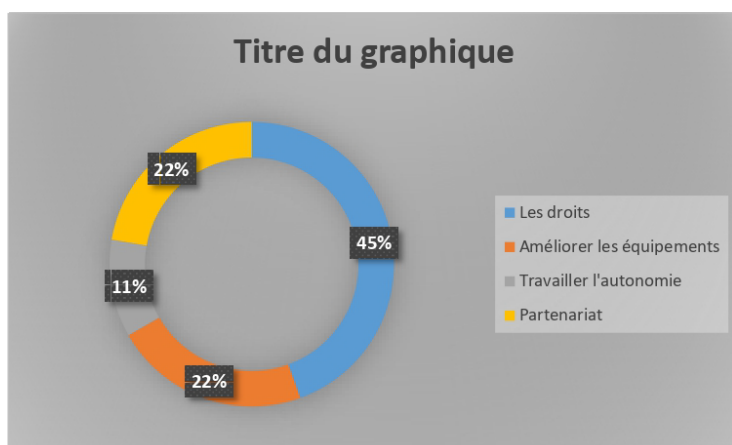
Composition du CVS et présence des membres

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 : 66,67 %
- Pour le représentant des familles et représentants légaux : 75 %
- Pour le représentant de l'association : 50 %
- Pour le représentant des professionnels : 75 %

Thématiques abordées lors des questions des représentants

La répartition des questions par thème est la suivante :



Sollicitation du CVS

Durant cette année :

Le Conseil de la Vie Sociale a été associé à l'élaboration ou à la révision du projet d'établissement, en particulier son volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance :

- 10/04/2025 : présentation du planning des réunions du PE et de la carte mentale de l'ESAT
- 10/07/2025 : information sur la finalisation du PE avec une réception du document en septembre 2025

Le CVS a été consulté sur le plan d'organisation des transports CVS du 10/04/2025

Le CVS a été informé des situations de crise rencontrées par l'établissement durant l'année :

- 23/10/2025 : retour sur la commission mixte extraordinaire du 09/10/2025 sur l'atelier de Puygouzon et la mise en place des préconisations de la commission

Bilan de l'activité du CVS

Les temps forts de l'année abordés en CVS

- L'aménagement du temps de travail en fonction des intempéries pour maintenir de bonnes conditions de travail au niveau de l'atelier des espaces verts.
- La mise en place de la Visio pour faciliter la présence de l'ensemble des membres à l'instance.
- La validation du nouveau contrat d'accompagnement selon le décret en vigueur
- Le suivi et l'achèvement des travaux de la nouvelle blanchisserie

Les axes forts

- Le suivi de l'élaboration du nouveau projet d'établissement qui a permis, entre autres, la validation de la dénomination « agent polyvalent » au lieu de travailleur
- Le succès de la semaine des ESAT avec l'inauguration de la blanchisserie de St Sulpice
- Le suivi des préconisations des commissions mixtes qui permet l'amélioration de la sécurité sur les ateliers

Les axes de progrès

- Permettre une meilleure compréhension entre les missions du CVS et celles de la commission mixte

Les ambitions et projets du CVS pour l'année prochaine

- En 2026, il y aura une nouvelle élection des membres du CVS, il serait intéressant que chaque atelier soit représenté.
- Poursuivre la semaine des ESAT, en innovant dans les manifestations
- Mettre à jour le Plan de Gestion de Crise en y intégrant les membres du COPIL Qualité et de la commission mixte qui seront invités ensuite à présenter le plan au CVS
- Créer un partenariat avec le planning familial
- Donner des temps repérés aux représentants du CVS auprès de leurs homologues pour faciliter les transmissions des demandes et compte rendu de l'instance.

ANNEXE II

**PLAN D'AMELIORATION
CONTINUE**

Filtres

Classé par : Établissements

- Période : Du 01/01/2026 au 31/12/2026
- Établissements : ESAT Valérie Bonafé

ESAT Valérie Bonafé

2 Objectifs

| Référence | Intitulé de l'objectif | Responsables | Thèmes | Sources | Priorité | Avancement | Échéance |
|-----------|---|--------------|---|---|-----------------|-------------------|-------------------|
| | <p>Simplifier et généraliser la démarche d'amélioration continue de la qualité</p> <p>Intitulé de l'action</p> <p>Compléter le plan d'action de la qualité à partir du futur projet d'établissement</p> <p>Diffuser les comptes-rendus des comités de pilotage qualité aux salariés et aux travailleurs</p> <p>Mettre en place un comité de pilotage qualité avec des représentants des salariés et des travailleurs</p> <p>Organiser l'"autoévaluation" de l'ESAT à partir d'un tableau excel reprenant tout le référentiel avec des questions.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> Démarche qualité et gestion des risques | <ul style="list-style-type: none"> Projet d'établissement <p>Pilotes</p> | Haute | Finalisation | 31/12/2026 |
| | | | | | Priorité | Avancement | Échéance |
| | | | | | Normale | Non initié | 31/03/2026 |
| | | | | | Normale | Non initié | 31/12/2026 |
| | | | | | Normale | Terminé | - |
| | | | | | Normale | En cours | - |

| Référence | Intitulé de l'objectif | Responsables | Thèmes | Sources | Priorité | Avancement | Échéance |
|-----------------------------|--|--------------|--|--|----------|--------------|------------|
| | Travailler sur la communication et l'information avec les travailleurs | | <ul style="list-style-type: none"> Accompagnement | <ul style="list-style-type: none"> Projet d'établissement | Haute | Finalisation | 30/06/2026 |
| Intitulé de l'action | | | | | | | |
| | Créer des documents FALC pour chaque instance: Commission mixte, CVS, Délégué du travail, Comité de pilotage qualité | | | | Normale | En cours | - |
| | Créer un organigramme ESAT (avec les fonctions et rôles de chacun) pour savoir qui aller voir quand les travailleurs ont des besoins | | | | Normale | Non initié | 30/06/2026 |
| | Former des professionnels et des travailleurs à la rédaction en FALC | | | | Normale | Terminé | - |

ANNEXE IV

COMPTES ADMINISTRATIFS

→ **ENTREPRISE APPRENANTE**

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

→ **REPOSE ACCOMPAGNEE
POUR TOUS**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT
PARTENARIATS**

→ **FORMATION
PROFESSIONNELLE**

→ **ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT CHOISI**

