

# **RAPPORT D'ACTIVITE 2022**

## **« ESAT Valérie Bonafé »**



## Identification de la structure

<b>Nom de la structure</b>	ESAT Valérie Bonafé
<b>Adresse de la structure</b>	138 Chemin de Cabrilles Les Fournials 81360 MONTREDON-LABESSONNIE
<b>Coordonnées téléphoniques</b>	05 63 72 68 50
<b>Adresse électronique</b>	esat@apajh81.org
<b>Nom du directeur</b>	Mme Florence FERRANDI
<b>Type de structure</b>	Etablissement et Service d'Accompagnement par le travail
<b>Capacité et modalités d'accueil</b>	50 ETP
<b>Numéro FINESS</b>	810001800
<b>Date de création</b>	1 <sup>er</sup> novembre 1998
<b>Nature et date du dernier arrêté d'autorisation</b>	Arrêté de l'ARS du 4 février 2020 portant sur modification de l'autorisation de l'ESAT Valérie Bonafé par reconnaissance d'un site secondaire à Albi
<b>Organisme gestionnaire</b>	APAJH du Tarn

# 1- Les besoins des personnes accompagnées

Par arrêté du 04/02/2020, portant modification de l'autorisation de l'ESAT en reconnaissant un site secondaire situé à Albi, l'établissement compte :

**26 places sur le site de Montredon-Labessonnié,**

**12 places sur le site de Saint Sulpice,**

**12 places sur le site de Puygouzon.**

**Pour un total de 50 places autorisées.**

## L'ESAT en quelques chiffres :

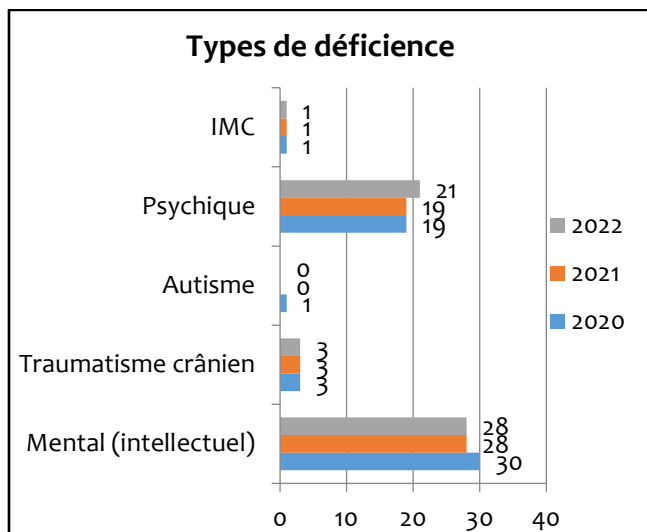
2 personnes du milieu ordinaire **ont intégré** l'ESAT.

1 personne accompagnée **a quitté** l'ESAT (pas de projet au moment de la sortie).

20 personnes **ont découvert** notre établissement en 2022 (stages de découverte).

7 travailleurs **ont effectué** des stages dans des entreprises extérieures.

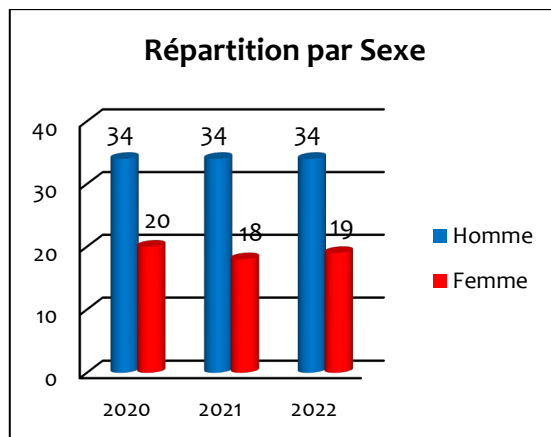
## Profil des personnes accompagnées



\* Infirmité motrice cérébrale

Nous pouvons observer que les personnes accompagnées sont principalement en situation de handicap psychique ou mental (49 sur 53 travailleurs en 2022). Depuis 2020, nous remarquons une légère diminution du nombre de personnes atteintes d'un handicap mental.

La répartition entre hommes et femmes est assez stable avec une légère augmentation de femme entre 2021 et 2022. Nous constatons que les travailleurs restent majoritairement des hommes.



## Répartition par tranche d'âge

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-60
Au 31/12/2022	0	4	7	11	7	8	8	4	4
Au 31/12/2021	0	6	10	7	6	10	6	5	2
Au 31/12/2020	0	6	11	6	7	12	5	6	1

L'ESAT Valérie Bonafé accueille une population jeune avec une moyenne d'âge de 38,77 ans en 2022. Cette moyenne est en augmentation car en 2019 elle était de 36,44 ans.

L'évolution des besoins a mis en évidence la nécessité de :

- ⇒ Réorganiser profondément l'accompagnement global au sein de l'ESAT qui aujourd'hui se divise en 3 sites : les Fournials, Albi et Saint-Sulpice-la-Pointe, en adaptant :
- **Les accompagnements** : partir davantage des aspirations, des choix de vie et des projets professionnels et de formation des travailleurs (autodétermination);
  - **L'organisation horaire des ateliers** : jours et horaires (différents selon les ateliers);
  - **Les systèmes de communication** : réunions avec les moniteurs, réunion par atelier avec les travailleurs, réunion de cadres élargie, groupes de travail.

## 2- La participation des personnes

### Les réunions du Conseil à la Vie Sociale

En 2022, 3 CVS ont eu lieu afin de favoriser l'expression et la participation des travailleurs.

#### « La parole est à ... »

Espaces de parole animés par la psychologue sur les différents ateliers en présence du ou des moniteurs/rices, permettant ainsi aux travailleurs d'exprimer des attentes, des difficultés et d'envisager des axes d'amélioration.

Des GAP (Groupes d'Analyse des Pratiques) ont été mis en place avec un intervenant extérieur sur l'atelier blanchisserie suite à une enquête sur les risques psychosociaux (RPS).

### Les Projets personnalisés

Les travailleurs sont demandeurs pour découvrir le milieu ordinaire, ou pour changer d'atelier. L'ESAT a pu mettre en place certains de ces projets par le biais de stages (Fleuriste à Leclerc...) mais aussi par la polyvalence sur les différents ateliers.

## **Le réseau des partenaires**

Le poste de moniteur principal a évolué vers celui de « Chargé de Parcours Professionnel, Inclusion, Partenariat Entreprise » avec comme mission de développer le réseau de partenaires (Entreprises Adaptées, Entreprises, Associations, Collectivités territoriales) pour faciliter et diversifier les lieux de stages, de mises à disposition et ouvrir à plus de possibilités de contrats de travail.

## **Le travail en entreprise ordinaire**

Au début, l'adaptation en entreprise est complexe pour les travailleurs ; rythme de travail soutenu, adaptation à de nouvelles organisations du travail et de nouvelles interactions au sein de l'équipe des salariés mais au fil des semaines et des mois, les travailleurs s'intègrent progressivement et sont considérés au sein de l'entreprise comme collègues de travail à part entière.

Au courant de l'année 2022, 7 Travailleurs ont réalisé des stages en entreprise, notamment 2 en occupant avec SODEXO des postes de cuisiniers à la maison de retraite de CADALEN, 1 travailleuse sur un poste d'assemblage avec la société AXALYS, 1 autre sur un poste d'Accompagnant Educatif et Social dans un IME pour approfondir ses connaissances pour sa formation AES.

## **La polyvalence**

La multi-compétence permet aux travailleurs d'exercer différents savoirs faire à divers moments de leur parcours et facilite le fonctionnement des ateliers. Sur l'année 2022, c'est 6 travailleurs qui ont pu changer de poste sur les différents sites, de la livraison vers la production culinaire, de la plonge au conditionnement, des espaces verts vers la livraison du linge...

## **Les formations individuelles et collectives**

Afin d'inscrire nos pratiques professionnelles dans les principes de l'autodétermination, nous avons facilité et encouragé la participation des travailleurs à des formations organisées pour les professionnels salariés, notamment cette année la formation sur l'autodétermination. Les stages en milieu ordinaire sont autant d'occasion de formation professionnelle.

Les travailleurs ont participé aux différentes formations Sécurité sur les différents sites (Equipiers 1<sup>ère</sup> intervention, Sauveteur Secouriste au Travail, Apprendre à porter Secours...).

Une travailleuse a démarré la formation au diplôme d'état d'accompagnatrice éducative et sociale (AES).

## **Groupes de Travail**

Des groupes de travail ont été constitués sur la base du volontariat pour la réécriture du règlement de fonctionnement, notamment sur les thématiques :

- Hygiène et sécurité ;
- Les règles à respecter.

Des groupes de travailleurs par atelier se sont constitués pour échanger sur le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

Les travailleurs ont été force de propositions et très impliqués.

## L'enquête de satisfaction

Tous les ans chaque client de l'atelier espaces verts reçoit une fiche de recueil de satisfaction à compléter et à retourner à l'ESAT afin de recenser leurs avis sur les différentes prestations réalisées. Comme le montre le tableau ci-dessous, l'ensemble des retours a été très satisfaisant en 2022.

<b>Retour des fiches de satisfaction - Atelier espaces verts - 2022</b>					
	Très bonne	Bonne	Moyenne	Décevante	Très décevante
Accueil téléphonique	28	5	0	0	0
Rapidité d'intervention	27	6	0	0	0
Rapidité d'exécution	26	7	0	0	0
Propreté du chantier après intervention	28	5	0	0	0
Finition du travail	26	6	0	0	0
Correction - tenue des intervenants	29	4	0	0	0
Prix	19	8	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Janvier 2022 : changement de poste du moniteur principal qui devient le *Chargé de Parcours Professionnel, Inclusion, Partenariat Entreprise*.

Juin 2022 : professionnels et travailleurs ont fêté les 50 ans de l'APAJH du Tarn en participant à la projection du film « PRESQUE » et au repas dînatoire.

Juin 2022 : changement des tenues de travail pour l'ensemble des travailleurs de l'unité de production des Fournials (tenues noires avec le logo brodé en couleur).

Le changement de local pour l'atelier conditionnement en juillet, projet dans lequel tous les travailleurs de l'atelier se sont impliqués. Les transports des travailleurs se font en autonomie depuis septembre par l'utilisation des transports en commun.

Septembre : départ en formation CAFERUIS de la Cheffe de service.

Octobre 2022 : 2 jurys RAE (Reconnaissance des Acquis par l'Expérience) se sont tenus en interne, 1 sur la Savonnerie de Vielmur et 1 sur l'unité de production des Fournials. Les 2 travailleurs ont été reçus avec les félicitations du jury.

Le 8 Novembre 2022 s'est déroulée la Cérémonie pour les diplômés RAE à ALBI, moments d'échanges et d'émotions tant que pour les lauréats que pour les moniteurs. Cette année, 4 travailleurs de l'ESAT ont été récompensés.

### 4- Développement durable

Le tri sélectif continue sur les sites de Puygouzon et de St-Sulpice.

Mise en place du tri des biodéchets sur la cuisine des Fournials.

### 5- Les nouveaux partenariats, Les nouvelles coopérations

#### ➤ Les principaux nouveaux clients

ACTIVITE	CLIENTS
Prestation de services	○ Groupe AXALYS
Cuisine centrale des Fournials	○ Plateforme HÉPRA (FAM, MAS & FV de Jacques Besse)
Blanchisserie	○ FDV/EAM La Planésié ○ MAS Lucie Nouet ○ SODEXO

## ➤ Les nouveaux partenariats

PARTENAIRE	OBJET DE LA CONVENTION
<b>Centre Hospitalier de l'Autan Castres-Mazamet</b> (renouvelé par tacite reconduction)	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Stages et mises à disposition de travailleurs</li><li>○ Service Odontologie : sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire et accès aux soins.</li></ul>
<b>Pôle Emploi d'Albi</b> (renouvelé par tacite reconduction)	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aide et soutien au recrutement des salariés</li></ul>

## 6- La démarche qualité

- ⇒ Poursuite de la démarche de mise en œuvre et de conformité RGPD ;
- ⇒ Nombre d'évènement indésirable : zéro ;
- ⇒ Utilisation de supports de communication en FALC (Facile A Lire et à Comprendre) autant que possible (Mesures barrières COVID, Grippe, Vaccination, Droit de vote) ;
- ⇒ Groupe de travail pour la réécriture du règlement de fonctionnement ;
- ⇒ Participation des travailleurs au COPIL QVCT.

## 7- Le développement des compétences, La formation professionnelle

### ○ Du côté des travailleurs

Les actions mises en place dans le cadre de la formation continue des travailleurs d'ESAT ont concernés **113 journées** de formation (soit **965 heures**).

### ○ Du côté des salariés

**79 journées de formation** (soit **852.50 heures** dont 231 heures pour une formation qualifiante) dans le cadre du développement des compétences.



Plan de développement des compétences réalisé à l'ESAT sur l'année 2022					
Nom de la Formation	ESAT	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation	Total participants	TOTAL HEURES FORMATION
<b>FORMATIONS INDIVIDUELLES</b>					
CAFERUIS (Pour l'année 2022)	1	33	231	1	231
Accompagnateur RAE	2	10	70	2	140
<b>FORMATIONS COLLECTIVES</b>					
Autodétermination GPE 1	3	2	14	3	42
Autodétermination GPE 2	2	2	14	2	28
Devenir secouriste en Santé mentale (Site ESAT Fournials)	7	2	14	7	98
Devenir secouriste en Santé mentale (Site MAS Lucie Nouet)	3	2	14	3	42
Gérer les accidents du travail et la maladie professionnelle et anticiper le contentieux (Agir et ne pas subir)	1	1	7	1	7
Manager la prévention des risques professionnels	1	2	14	1	14
Accompagnement Managérial - CHARTE	1	10	14	1	14
<b>FORMATIONS SECURITE</b>					
Apprendre à porter secours (21/04/2022)	1	0,5	3,5	1	3,5
Apprendre à porter secours (28/04/2022)	2	0,5	3,5	2	7
SST initiale (21 et 22/03/2022)	3	2	14	3	42
SST initiale (19 et 20/04/2022)	1	2	14	1	14
SST initiale (8 et 9/12/2022)	2	2	14	2	28
Equipier de 1ère intervention (EPI) Locaux ESAT ST Sulpice	5	1	7	5	35
Equipier de 1ère intervention (EPI) Local espaces verts Fournials	2	1	7	2	14
Equipier de 1ère intervention (EPI) Local ESAT Puygouzon	2	1	7	2	14
Habilitation R367 Gerbeur	2	2	14	2	28
Recyclage SST (17/10/2022)	1	1	7	1	7
Recyclage SST (24/11/2022)	4	1	7	4	28
Sensibilisation aux risques routiers (29/11/2022) ST SULPICE	3	0,5	3	3	9
<b>ACTIONS COLLECTIVES REGIONALES (ACR) et spécifiques TH</b>					
Formation Hygiène autolaveuse et utilisation	2	0,5	3,5	2	7
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>496,5</b>	<b>51</b>	<b>852,5</b>

Plan de développement des compétences réalisé par les TH de l'ESAT sur l'année 2022					
Nom de la Formation	TRAVAILLEURS ESAT	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation	Total participants	TOTAL HEURES FORMATION
<b>FORMATIONS INDIVIDUELLES</b>					
DE AES (Accompagnant Educatif et Social) l'année 2022	Pour	1	13	91	91
<b>FORMATIONS COLLECTIVES</b>					
Autodétermination GPE 1		2	2	14	28
Savoir être en situation professionnelle		4	3	21	84
Vie affective et sexualité		5	2	14	70
Utilisation Autolaveuse		4	0,5	3	12
<b>FORMATIONS SECURITE</b>					
Apprendre à porter secours (21/04/2022)		7	0,5	3,5	24,5
Apprendre à porter secours (28/04/2022)		11	0,5	3,5	38,5
SST initiale (19 et 20/04/2022)		1	2	14	14
SST initiale (17 et 18/11/2022)		3	2	14	42
SST initiale (8 et 9/12/2022)		1	2	14	14
Equipier de 1ère intervention (EPI) Locaux ESAT ST Sulpice		6	1	7	42
Equipier de 1ère intervention (EPI) Local espaces verts Fournials		9	1	7	63
Equipier de 1ère intervention (EPI) Local ESAT Puygouzon		10	1	7	70
CACES Conduite tondeuses autoportées		5	2	14	70
Habilitation R367 Gerbeur		6	2	14	84
Recyclage SST (17/10/2022)		1	1	7	7
Sensibilisation aux risques routiers (29/11/2022) ST SULPICE		5	0,5	3	15
Sensibilisation aux risques routiers (06/12/2022) ALBI		7	0,5	3	21
<b>ACTIONS COLLECTIVES REGIONALES (ACR) et spécifiques TH</b>					
ACR Vie affective et sexualité		5	2	14	70
ACR savoir être en situation professionnelle		4	3	21	84
Formation Hygiène autolaveuse et utilisation		2	0,5	3,5	7
Sensibilisation au dépistage du cancer		14	0	1	14
<b>TOTAL</b>		<b>113</b>	<b>42</b>	<b>293,5</b>	<b>965</b>

## 8- Les instances du personnel, Le dialogue social, la qualité de vie et des conditions de travail

L'ESAT est représenté au sein du CSE Nord, même si à ce jour il n'y a plus d' élu pour cet établissement.

Le CSE NORD s'est réuni 6 fois (02/02 + 01/04 + 23/06 + 21/10 + 27/10 + 14/12).

Le CSSCT NORD s'est réuni 6 fois (01/04 + 10/05 + 23/06 + 21/10 + 27/10 + 14/12).

2 enquêtes sur les risques psychosociaux (RPS) ont été menées :

- Une sur l'Atelier Blanchissement ;
- Une sur l'Atelier Cuisine Centrale de l'Antenne de St Sulpice.

## 9- Les finances

### 1. L'ACTIVITE :

L'activité 2022 réalisée est de 12.440 journées d'accompagnement de 50 travailleurs handicapés, soit un taux de présence de 99,12%.

### 2. LES CHARGES :

#### a. Groupe 1 : Dépenses d'exploitation courante

	CA 2021	Budget Exécutoire 2022	CA 2022	Écart BP Alloué/CA
<b>Groupe 1 afférent à l'exploitation courante</b>	27.725,00	27.750,00	30.503,75	+2.753,57

On note ainsi un écart de +2.753,57€ entre le CA et le budget Exécutoire 2022.

La plupart des comptes sont en économie à l'exception du Poste d'Alimentation à l'extérieur qui est en dépassement de 3.780,36€ en raison de l'augmentation du coût des matières premières et de ce fait du prix des repas.

#### b. Les charges de personnel

La CCNT 66 a été appliquée à l'ensemble des personnels.

La valeur du point appliquée est fixée à 3.82 € pour l'année 2022. Mais une régularisation de la valeur du point à 3.93€ (+0.11€) a été enregistrée sur l'exercice pour un montant de 8.167,42€.

	CA 2021	Budget Exécutoire 2022	CA 2022	Écart BP Alloué/CA
<b>Groupe 2 afférent au Personnel</b>	524.398,32	586.708,54	622.356,66	+35.648,12

On observe un écart de +35.648,12€ entre le CA 2021 et le Budget Exécutoire.

Cet écart s'explique principalement par :

- Un changement dans le remplacement des absences du personnel. Nous avons recours à une agence de travail temporaire (Coop Emploi) d'où le Poste Personnel extérieur à l'établissement (dépassement de 51.116,95€). Le montant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (en produits), ne représentant que 50% des salaires versés, est de 19.843,35€.
- Une économie sur les rémunérations (-1.586,27€), sur les charges de Sécurité Sociale (-6.308,29€) et des autres charges de personnel pour des formations prévues, mais non effectuées (-5.935,37€).
- Des économies sur les impôts et taxes : - 5.107,94€ en raison d'un avantage fiscal au niveau de la taxe sur les salaires.

En prenant en compte les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale, le groupe II est déficitaire de 15,8 k€.

### c. Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure

	CA 2021	Budget Exécutoire 2022	CA 2022	Écart BP Alloué/CA
<b>Groupe 3 afférent à la structure</b>	123.464,28	111.167,00	95.482,19	-15.684,81

On note une économie globale de 15.684,81 sur ce groupe.

Elle est liée au poste location pour 15.762.23€.

Le poste Entretien et réparations est également en augmentation (+2.418,03€) du fait des réparations des matériels et véhicules. Cette augmentation est minorée par les économies sur les dotations aux amortissements (- 2.245,05€).

### 3. LES INVESTISSEMENTS ET LA DOTATION AUX AMORTISSEMENTS :

Le seul investissement de l'année est l'acquisition de matériel informatique (2.328,84€).

La dotation aux amortissements s'élève pour cette année à 984,95€.

#### 4. LES PRODUITS :

##### a. Les Produits de la tarification

	CA 2021	Budget Exécutoire 2022	CA 2022	Écart BP Alloué/CA
<b>Montant des Produits de la tarification (73)</b>	646,286.00	706.525,72	706.525,72	0,00

La dotation ainsi que le CNR ont été perçus en totalité.

##### b. Groupe 2 : Autres produits relatifs à l'exploitation

	CA 2021	Budget Exécutoire 2022	CA 2022	Écart BP Alloué/CA
<b>Autres produits relatifs à l'exploitation</b>	28.524,48	19.099,82	35.984,23	+16.884,41

Ce groupe est excédentaire de 17 k€. Ceci est principalement lié :

- Les Indemnités Journalière de la Sécurité Sociale sont excédentaires de 19.843,35€.

##### c. Groupe 3 : Produits financiers et Produits non encaissables

	CA 2021	Budget Exécutoire 2022	CA 2022	Écart BP Alloué/CA
<b>Autres produits relatifs à l'exploitation</b>	1.798,41	0,00	1.736,61	+1.736,61

Ce groupe est déficitaire du fait de la reprise partielle des CNR perçus.

#### 5. LA SYNTHÈSE DU RESULTAT :

##### a. Le résultat comptable

Le compte de résultat, dégage un déficit comptable de **-4.095,86€**.

<b>RESULTAT</b>
<b>-4.095,86€</b>

## b. Le passage du résultat comptable au résultat administratif

Le résultat comptable doit être retraité.

	Proposé par l'établissement
<b>Résultat comptable 2022</b>	<b>-4.095,86€</b>
+ Reprise du déficit antérieurs (CNR)	
+ Reprise sur la Réserve de compensation des charges d'amortissement	
+ Réintégration de la variation de provision pour congés à payer	+1.080,48
+ Réintégration de la provision pour départ à la retraite non prévue au BP 2020	
+ Réintégration de la provision pour CET non prévue au BP 2020	
<b>Résultat administratif corrigé</b>	<b>-3.015,38€</b>

## c. Proposition d'affectation du résultat

<b>Résultat administratif à affecter</b>	<b>-3.015,38</b>
--	------------------

Il est proposé d'affecter ce résultat :

- Au compte 11519 : Résultat déficitaire pour : **891,62€**.
- Au compte 106856 : Réserve de compensation des déficits pour : **2.123,76€**.  
(Reprise)

## 6. LE BUDGET COMMERCIAL :

Le résultat comptable du budget commercial ne peut s'expliquer par une analyse des groupes comme les autres établissements.

Le Résultat Comptable du budget commercial est déficitaire de -24.467,63€ en raison du déménagement du local de conditionnement (résiliation du bail précédent 17 k€) et des travaux d'aménagement du nouveau local.

Il sera affecté au report à nouveau débiteur.

## 10- Les perspectives d'évolution, Les améliorations projetées, Les projets pour 2023

En 2023 certaines des perspectives d'évolution non réalisées en 2022 en lien avec la crise sanitaire seront reprises.

- ⇒ Projet d'une nouvelle prestation de numérisation/archivage sur le site de Puygouzon ;
- ⇒ Projet d'une construction d'une blanchisserie sur le site de St Sulpice, avec la mise en place de la méthode RABC, méthode permettant l'analyse des risques de contamination microbiologique de tous les textiles traités en blanchisserie (création d'une commission incluant l'ensemble des parties intéressées) ;
- ⇒ Mise en place d'indicateurs Qualité (Inclusion professionnelle ; Partenariats ; Accès à la formation professionnelle ; Accompagnement médico-social) ;
- ⇒ Renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs, encourager la participation et la citoyenneté :
  - Mise en place de l'instance mixte chargée d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
  - Désignation d'un Référent Harcèlement ;
  - Désignation d'un représentant du CVS (Conseil de la Vie Sociale) pour siéger au CSE unique de l'association avec voix consultative ;
  - Election du Délégué des travailleurs ;
  - Ecriture du règlement du CVS en FALC (Facile A Lire et à Comprendre) ;
  - Finalisation du travail collectif pour la réécriture du règlement de fonctionnement ;
  - Co-construction des PPAP (Projet Personnalisé d'Accompagnement Professionnel) tenant compte du projet et des choix de vie des travailleurs ; il est apparu indispensable que les travailleurs puissent être davantage les acteurs de leur projet personnalisé, et notamment qu'ils puissent renseigner eux-mêmes leur carnet de parcours. Pour ceux bénéficiant d'un hébergement en Foyer d'Hébergement ou d'un accompagnement en SAVS, ces réunions de projets pourront se faire en collaboration avec les équipes des autres structures/services, seulement si le travailleur le souhaite ;
  - Renforcer la formation professionnelle, y compris par l'accès à des formations diplômantes ;
  - Développer les projets professionnels et de formation vers le milieu ordinaire des entreprises (possibilité de travailler à la fois en ESAT et en milieu ordinaire, accès au parcours renforcé à l'emploi pour ceux qui souhaitent travailler uniquement en milieu ordinaire) ;
  - Remettre la question de la complémentaire Santé obligatoire à l'ordre du jour.

## 11- Les annexes

- ⇒ Comptes administratifs

→ **ENTREPRISE APPRENANTE**

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

→ **REPOSE ACCOMPAGNEE  
POUR TOUS**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT  
PARTENARIATS**

→ **FORMATION  
PROFESSIONNELLE**

→ **ACCOMPAGNEMENT  
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT CHOISI**

