



# Rapport de progrès 2021

## ESATCO FINISTERE

Le Réseau Produit en Bretagne s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale et demande donc à chacun de ses membres de renseigner, chaque année, son rapport de progrès en matière de RSE, sur l'année écoulée. Ce rapport annuel permet à l'entreprise de resituer ses actions dans le temps pour piloter son action RSE et ainsi identifier les points restant à améliorer. Le rapport de progrès le plus récent est affiché sur la page de présentation de l'entreprise, sur le site [www.produitenbretagne.bzh](http://www.produitenbretagne.bzh)

## GOUVERNANCE RESPONSABLE

### Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

La Direction Générale a proposé à la gouvernance associative d'inscrire dans le futur projet stratégique que la RSE / RSO soit une orientation importante de son engagement durable pour une meilleure qualité de vie au travail, une meilleure maîtrise des coûts et de la qualité des investissements, et une meilleure maîtrise des partenariats solidaires.

### Informations des parties prenantes

Nous organisons des ateliers d'intelligence collective et des séminaires d'entreprise.

Nous avons également le projet de créer un espace de réflexion in/out avec des acteurs externes à notre Association.

Enfin, le triptyque Familles / Personnes Accompagnées / Professionnels est la clé de notre réflexion / organisation.

Enfin, nous sommes clairs sur la relation que nous avons avec nos fournisseurs et nos partenaires. Notre Association ne fonctionne pas sur 'nous nous connaissons depuis 30 ans = nous sommes partenaires'. Nous valorisons la notion de partenariat par l'Histoire que nous écrivons avec un acteur tiers, ce qui dépasse le simple aspect commercial.

### Engagement au sein de Produit en Bretagne (solidarité entre les membres, participation à la vie du Réseau)

Nous sommes le premier acteur médico-social engagé dans cette démarche réseau. Notre participation est réelle et suivie, du Président de l'Association aux collaborateurs terrain.

Cette philosophie est dans les gènes de notre mouvement UNAPEI.

## ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE / DROITS DES PERSONNES

### Sensibilisation / communication

Un nouveau site internet Papillons Blancs du Finistère a été mis en ligne sur le dernier trimestre 2021.

Ce site a été pensé pour et avec nos personnes accompagnées, pour nos familles, pour nos professionnels et nos partenaires avec + d'info + d'actu et surtout 100% ACCESSIBLE par une ergonomie simple, de nouvelles fonctionnalités, navigation facilitée, lecture personnalisable.

### Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap est notre cœur de métier depuis 60 ans.

Après un parcours d'embauche ponctué de rencontres avec la direction, l'assistante sociale, la psychologue, le responsable de service et les moniteurs chargés de l'encadrement au quotidien, la personne en situation de handicap est accueillie au sein d'un atelier de production correspondant à ses compétences et son orientation professionnelle. Cet accueil est réalisé par une personne en situation de handicap qui le conseille, l'oriente durant les 3 premiers mois de son arrivée. Une journée d'intégration regroupant toutes les nouvelles

personnes accompagnées est également organisée dans le courant de l'année.

Lors de ce parcours, il lui est remis un certain nombre de documents comme son contrat de soutien, le livret d'accueil, le règlement intérieur des Papillons Blancs, la charte des droits et libertés, le règlement de fonctionnement, information mutuelle, projet d'établissement....

### **Parité professionnelle homme / femme**

L'index égalité professionnelle publiée par l'association présente un excellent niveau de résultat supérieur à 99% sur les 3 dernières années. :)

## **CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL**

### **Qualité de vie au travail**

L'association Les Papillons Blancs du Finistère a signé un accord d'entreprise le 5 mars 2019.

Il sera actualisé dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires en 2022.

L'accord s'appuie sur 4 axes permettant de guider le plan d'actions associé :

- Préserver la santé et la sécurité des salariés
- Coopération et communication
- Diversité
- Innovation

Une commission du CSE dédiée à la QVT est prévue dans le cadre de l'accord de dialogue social.

Depuis 2 ans l'association propose annuellement aux salariés dans le cadre d'un appel à projets interne, de soumettre à un jury sous format vidéo et en équipe, un projet pour améliorer leur qualité de vie au travail. 3 projets sont primés chaque année et bénéficient d'un budget pour permettre leur mise en œuvre

### **Santé et sécurité au travail**

L'association Les Papillons Blancs du Finistère a structuré sa démarche Santé et Sécurité au Travail en formalisant une politique en santé et sécurité au travail.

Le processus de gestion des risques professionnels a été complètement formalisé prenant en charge :

- La gestion des risques physiques
- La gestion des Risques Psycho-Sociaux

Un PAPRIACT est également formalisé annuellement sur l'ensemble des pôles d'activité de l'Association, mais également au plan associatif

Il a été également mis en place un manuel des procédures (fiches interventions spécifiques, fiche inspection CSE, fiches machines, fiches réflexes, fiches sur la réglementation, fiches sur les formations/habilitations, fiches questions DUERP, fiches réflexes, procédure des consignes générales et particulières sur la sécurité incendie...).

### **Formation des salariés**

L'association Les Papillons Blancs du Finistère consacre chaque année plus de 2 % de sa masse salariale à l'investissement au titre de la formation des professionnels, soit un budget de près de 500 K€.

Par ailleurs, l'association a engagé une démarche de professionnalisation de ses formateurs internes par la passation d'une certification dédiée en lien avec la CCI, ainsi en 2021, une 12 de professionnels ont pu suivre cette formation.

En 2021 Mise en place d'une formation de 7h pour tous les salariés des hébergements et des IME ont bénéficié d'une formation de 7h sur le risque incendie, électrique et chimique.

La même formation est prévue pour les salariés des ESAT pour l'année 2022.

Par ailleurs l'association a pour ambition de développer des actions de formation auprès des acteurs et partenaires du territoire sur le champs du handicap mental. Une première collaboration s'est concrétisée en 2021 avec le Centre Hospitalier de Quimper. Le CHIC souhaitait sensibiliser son personnel des urgences à la prise en compte du handicap mental.

Cette formation a été entièrement conçue et pensée par des salariés de l'Association certifiés « formateur professionnel ».

### **Développement du capital humain / employabilité**

Le secteur vit des transformations importantes dans son contexte d'intervention, l'adaptation des compétences est un enjeu majeur pour permettre aux professionnels de l'association de répondre à l'évolution de l'offre sur le territoire et des besoins des personnes qu'ils accompagnent. Le niveau d'investissement formation est un marqueur de développement du capital humain.

L'évolution des pratiques est aussi marquée par un virage numérique dans le suivi de nos activités, qui nécessite de développer les compétences informatiques de professionnels dont le cœur de métier est l'accompagnement de personnes.

Un plan de formation numérique a été engagé en 2021 afin d'accompagner les professionnels les plus éloignés des usages numériques.

L'évolution des professionnels de nuit sur un emploi de jour est également un des enjeux forts en matière d'employabilité quand après 10 années en travail de nuit, les risques pour la santé deviennent plus importants.

Ainsi, l'association, prévoit dans le cadre de son plan de développement de formation, chaque année une ligne budgétaire afin de favoriser la qualification de ses professionnels de nuit vers des fonctions de jour, mais aussi pour permettre l'élévation de la qualification des professionnels les moins diplômés.

Une formation en management est systématiquement mise en œuvre pour l'ensemble des professionnels qui prennent des responsabilités managériales.

### **Lutte contre le travail précaire sur le territoire**

De part son fonctionnement en continu et son activité d'accompagnement de personnes, l'association emploie un nombre important de CDD de remplacement afin de garantir une continuité d'activité auprès des personnes accompagnées par l'établissement.

Dans le cadre de la lutte contre le travail précaire, une 20 aines d'emplois permettent chaque année de proposer un CDI à des salariés qui assurent les remplacements de leurs collègues absents.

Par ailleurs, chaque année une dizaine de contrats aidés sont conclus afin de favoriser l'insertion de personnes vers l'emploi.

### **Information du personnel / entretiens annuels**

Un intranet permet de garantir une communication homogène dans un fonctionnement en multi-sites avec une 60aine de lieux de travail.

Le site internet de l'association a été complètement refondu en 2021 pour mettre en avant les activités et l'actualité de l'association. Le périodique Ensemble (trimestriel) permet également de valoriser le travail réalisé au sein des différents établissements.

Chaque salarié se voit proposé tous les 2 ans un entretien professionnel.

### **Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs**

La crise sanitaire a mis en suspend les événementiels associés à l'intégration des nouveaux recrutés.

L'association a mis en place en 2021 un applicatif métier qui permet de faciliter l'expérience des candidats et de faciliter la gestion des recrutements de manière collaborative dans un contexte d'intervention multi-site. Cette applicatif a notamment permis d'avoir un historique des candidatures de chaque candidat et d'assurer la traçabilité des contacts pris par les différents acteurs du recrutement, contribuant ainsi à améliorer le parcours de recrutement.

Une procédure d'intégration donne des points de repère communs à chaque manager afin de suivre les étapes de l'intégration du salarié.

## **PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT**

### **Gestion et optimisation des énergies**

Changement systématique de l'éclairage de technologie FLUOCOMPACT par du LED.

Mise en place du calorifugeage des réseaux.

Mise en place de la ouate de cellulose dans les combles des sites des hébergements.

Mise en place des minuteries et des interrupteurs crépusculaires pour les éclairages extérieurs.

Mise en place d'un contrat groupe avec la société bretonne REDEO (fourniture GAZ)

### **Gestion et optimisation de l'eau**

Mise en place, sur certains sites, des récupérateurs d'eau qui permettent essentiellement d'arroser le jardin ou de laver les voitures.

Mise en place, sur certains sites, des systèmes "osmoiseur- filtre" afin d'éviter l'achat des bouteilles en plastique

### **Réduction, tri et recyclage des déchets**

Mise en place sur les sites des bacs sur le recyclage/tri sélectif.

Mise en place des bacs pour le compostage sur les sites des hébergements

### **Prévention de la pollution (eaux usées, gaz à effet de serre...)**

Vérification de la conformité de nos installations.  
Mise en place du "GAZ CO2" pour la production de froid de la nouvelle cuisine de Brest (zéro émission).  
Politique d'achat d'équipements électriques pour remplacer les équipements thermiques au niveau des équipes des espaces verts.  
Mise en place d'une aspiration nouvelle génération (pollution de l'air) pour la menuiserie de Brest.  
Mise en place de contrats groupe avec de petites et moyennes entreprises bretonnes de proximité (Ocyclair, Kemperclim, Api, Caillarec...)  
Mise en place d'un système automatisé pour le traitement des palettes contre les champignons. Ce système permet de réduire la manipulation humaine et réduit considérablement le risque d'une pollution des sols.

### **Prévention et protection contre les atteintes à l'environnement naturel et à la biodiversité**

Recensement des FDS des produits chimiques.  
Rangement des FDS des différents sites sur une plateforme numérique.  
Information et affichage des pictogrammes des dangers.  
Mise en place de la rétention pour les produits chimiques.  
Interdiction d'utiliser des produits phytosanitaires pour les équipes des espaces verts.  
Achat systématique de produits éco certifiés (label ECOCERT) pour les agents en charge du nettoyage.

### **Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments**

Mise en place de panneaux photovoltaïques sur le nouveau site de la cuisine centrale.  
Mise en place des panneaux solaires sur le nouveau site des espaces verts.  
Mise en place, pour les nouvelles constructions, des peintures naturelles du type ALGO.

### **Gestion et optimisation des déplacements professionnels**

L'association a signé un accord mobilité durable en 2021, et a mis en place une communauté de covoiturage afin de favoriser la mutualisation des déplacements professionnels et domicile-travail. Cet espace est également accessible aux travailleurs d'ESAT.

## **BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES / RESPONSABILITES DES FOURNISSEURS**

### **Politique de respect des fournisseurs**

Esatco Finistère s'engage dans des relations à long terme avec ses fournisseurs. Nous contractualisons nos contrats comme la maintenance, un marché avec engagement de plusieurs années pour les véhicules.  
Nous nous engageons à respecter les délais de paiement de nos fournisseurs.

### **Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact**

Esatco Finistère prendra connaissance des principes du Global Compact  
Nous allons étudier dans nos activités ce qui existe déjà et les faire évoluer.

## **INTERETS DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS**

### **Politique qualité / écoute clients**

Dans le but de s'améliorer, Esatco Finistère envisage de mettre en place des enquêtes de satisfaction auprès des clients de certaines filières.

Nous avons mené une étude de marché auprès des clients de la jardinerie afin d'orienter nos actions au plus près des besoins des clients.

Un poste de responsable commercial a été créé pour mieux coordonner la réponse aux clients, ce qui apporte réactivité et qualité de réponse.

### **Sécurité, santé des clients et consommateurs**

Sur 2021, un parcours sécurisé a été réalisé dans notre jardinerie. Lors de marchés le nécessitant, nous nous faisons accompagner par les organismes appropriés type Apave.

## **DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL**

### **Achats locaux en Bretagne**

Notre démarche d'achat continue sur 2021 comme par exemple la mise en place d'un partenariat avec une ferme bio locale pour la fourniture de yaourts, achat de bois en circuit court pour nos menuiserie.

### **Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général**

Pour favoriser l'accessibilité de la lecture et la communication, nous avons crée un atelier FALC (facile à lire et à comprendre ) au sein de notre esat de Concarneau

## **SAVOIR FAIRE / CERTIFICATIONS**

### **Education et formation sur le territoire**

Nous accueillons régulièrement des stagiaires venant des IME (institut médico éducatif) du territoire ainsi que des stagiaires de classe Ulis (unité localisée d'inclusion scolaire)