

1. EDITORIAL

En 2019, l'ESAT de la Ganzau poursuit son déploiement de la démarche iso 9001. Les professionnels intègrent au fur et à mesure l'ensemble du dispositif dans l'organisation des ateliers de sous-traitance industrielle, de conditionnement et de logistique. Cette démarche impose une rigueur et induit des changements dans les habitudes de travail nécessitant de nombreux ajustements.

La réorganisation et la réattribution des espaces des services généraux a permis l'attribution de 3 bureaux et d'un espace détente réservé aux équipes. Cet espace d'accueil et de coordination est apprécié par les travailleurs. Là aussi, la modification de l'environnement de travail implique des changements et une adaptation de l'organisation de travail individuelle et collective.

Cette année a également été marquée par le départ au sein d'une autre structure de l'association du moniteur cuisine. L'arrivée d'une nouvelle professionnelle en gestion de cette activité aura aussi été l'occasion d'apporter une nouvelle dynamique et donc de faire évoluer les méthodes de travail en y apportant sa vision personnelle.

2019 a été ponctuée par une multitude de chantiers de réparations, de réhabilitations et de réorganisations. Le bâtiment de l'ESAT et ses équipements sont vieillissants et nécessitent des interventions quasi quotidiennes de la part de l'équipe régie/maintenance et/ou d'entreprises extérieures. La charge mobilise aujourd'hui un professionnel quasiment à plein temps.

Une visite sécurité a eu lieu en novembre 2019. Le constat du bâtiment vieillissant a été réaffirmé avec une nécessité de plus en plus prégnante de se voir enfin concrétiser le projet de réhabilitation du site.

C'est dans ce contexte que la question des locaux de l'ESAT et plus largement celle relative au projet immobilier reste d'actualité.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ESAT est un établissement médico-social qui a pour objectif l'insertion sociale et professionnelle. Il accueille des personnes adultes en situation de handicap, orientées par la Maison Départementale des Personnes Handicapées et dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler au sein d'une entreprise ordinaire ou adaptée.

Ainsi la mission de l'ESAT est double :

- Permettre pour chaque personne de s'inscrire dans un parcours professionnel et social adapté à ses besoins et attentes.
- Favoriser les conditions d'épanouissement personnel et professionnel en proposant un accompagnement social et éducatif visant à maintenir les acquis et à favoriser l'épanouissement de la personne.

L'ESAT se doit de positionner ses choix au regard des besoins des personnes accompagnées, mais toujours en perspective de son contexte et de son environnement économique et social. L'ESAT de la GANZAU développe cinq grands domaines d'activités : la sous-traitance industrielle, le conditionnement, la logistique, les services généraux, les prestations collectives ou individuelles en entreprise. Ces activités s'appuient sur une logique d'entreprise. L'ensemble de ces activités est accompagné et soutenu par le service d'accompagnement (DEFI)

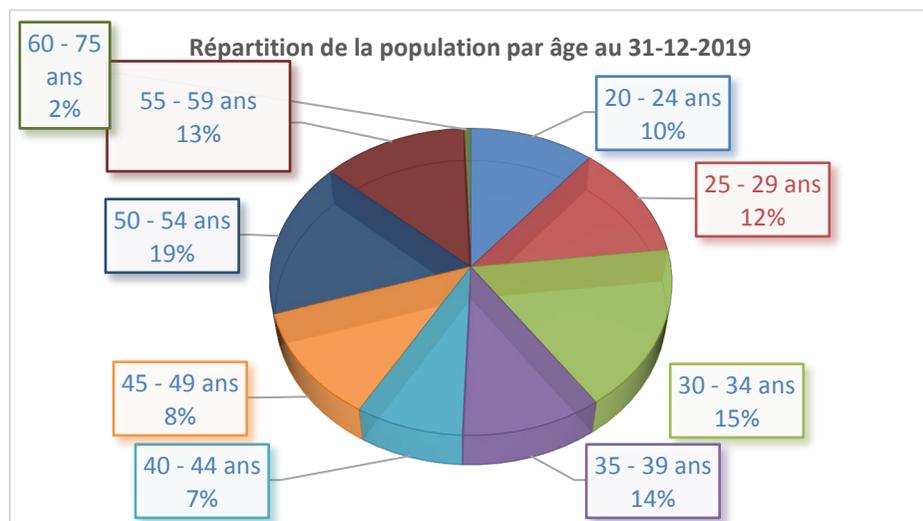
L'ACTIVITE

Activités	2016	2017	2018	2019
AGREMENT	155	155	155	155
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	251	230	223	226
JOURNEES / SEANCES PREVISIONNELLES	31900	31900	31109	30690
JOURNEES / SEANCES REALISEES	30963	31743	31680	30726
ECART	-937	-157	571	36
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	97.06%	99.51%	101.84%	100.12%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	168	173	167	169

Malgré un absentéisme de plus en plus prononcé mais grâce à l'accueil d'un nombre de personnes supérieur à son agrément de 155 et un nombre de jours de fonctionnement plus important qu'en 2018, l'ESAT a réussi à réaliser son taux d'activité pour 2019.

Durée moyenne de la prise en charge	2016	2017	2018	2019
Nombre de sorties	10	10	5	5
Nombre des jours cumulés de séjour des sortants	89436	46136	39088	27059

L'effectif accompagné durant l'année est de 169 dont 18 personnes accueillies à temps partiel. Les temps partiels sont organisés selon des modalités très variables à la fois en nombre d'heures et de jours de présence. Ils sont adaptés aux besoins des personnes. Parallèlement, 8 personnes ont pu bénéficier également de mi-temps thérapeutiques.



L'effectif est composé de 78 femmes (47% des effectifs) et 89 hommes (53% des effectifs)

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans qui représente 19% des effectifs. 34% du public est âgé de 50 ans et plus et 66% du public est âgé de moins de 50 ans.

LES ENTREES

En 2019, l'ESAT a enregistré 4 admissions : 3 femmes et 1 homme, ce qui correspond à moins de 3% de la population renouvelée.

- 1 personne issue du milieu ordinaire de travail ne bénéficiant à son arrivée d'aucun accompagnement.
- 3 personnes ont intégré l'ESAT après un parcours en IME. Le partenariat avec les IME est largement développé. Les jeunes candidats s'inscrivent dans un parcours professionnel et se confrontent par le biais de stages d'immersion à la réalité de l'organisation de travail proposé à l'ESAT. Ces immersions sont de réels outils d'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel et permettent d'évaluer les besoins et les attentes des futurs travailleurs de l'ESAT. En collaboration avec l'IME Ganzau, l'ESAT a mis en œuvre le « Projet passerelle ». Il s'agit d'un stage collectif de découverte, destiné à un groupe de 6 à 8 bénéficiaires de l'IME qui débutent leurs parcours préprofessionnels. L'objectif est de favoriser l'immersion des futurs stagiaires accueillis à l'ESAT et ainsi faciliter la construction du projet professionnel. Le but est de rassurer les jeunes, de les aider à faire des choix et de leur proposer un sas de démarrage avant un parcours professionnel en ESAT.

LES SORTIES

L'ESAT enregistre 5 sorties en 2019 :

- 1 personne a démissionné et ne souhaite aucun accompagnement.
- 1 personne a fait l'objet d'une demande de fin de prise en charge à l'initiative de l'ESAT.
- 1 personne a fait l'objet d'une fin de prise en charge suite à une problématique santé et a bénéficié d'un suivi SAMSAH.
- 1 personne a fait valoir ses droits à la retraite.
- 1 personne a bénéficié d'une réorientation vers un Foyer d'accueil médicalisé.

TYPES DE HANDICAP

DEFICIENCE PRINCIPALE: Déficience intellectuelle						
ANNEE	EFFECTIF CONSIDERE	PROFONDE ET SEVERE	MOYENNE	LEGERE	Troubles du psychisme	Autisme
2017	173	0	66	89	13	5
2018	168	0	61	78	24	5
2019	167	0	60	79	21	7

47% des personnes accueillies à l'ESAT présentent une déficience intellectuelle avec une prépondérance pour la déficience légère, 36% des personnes présentent une déficience moyenne. 17 % des personnes sont en situation de handicap psychique avec ou sans troubles associés.

DEFICIENCE / TROUBLE(S) ASSOCIE(S) en 2019		
Type	Nb de bénéficiaires concernés	% de l'effectif total
Autisme et autre TED	5	6.25%
Troubles du psychisme	19	23.75%
Troubles du comportement et de la communication	30	37.50%
Déficience métabolique	2	2.50%
Troubles du langage et des apprentissages	7	8.75%
Déficience auditive	3	3.75%
Déficiences motrice	3	3.75%
Déficience moyenne	1	1.25%
Déficience légère	10	12.50%
Autres	0	0
Total	80	47.90%

FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

2.1. Vie de l'établissement

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) :

Le précédent mandat arrivant à échéance, des élections ont eu lieu en décembre 2018 et un nouveau groupe d'élus a pris ses fonctions en janvier 2019. La chargée d'accompagnement et d'insertion a formé et informé les élus sur leurs rôles et missions. Le règlement du CVS a été actualisé, lu et expliqué, un nouveau président a été élu.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2019. En avril, septembre et novembre. Il a été informé et consulté pour :

- Les équipements
- L'environnement de travail
- L'organisation du travail et les horaires de travail
- L'activité de l'établissement et les événements ponctuels : barbecue de l'été, repas de fin d'année...
- Les questions relatives à la vie collective
- La sécurité

Le comité social (CS) :

Sur cette fin d'année 2019, l'ESAT prépare la mise en place d'un comité social pour 2020 pour les travailleurs de l'ESAT. Des élections ont été organisées en décembre.

- Les délégués sont élus par leurs collègues pour un mandat de deux ans.
- Les élections se font pour :
 - ♦ 2 représentants de l'atelier technique/logistique dont un affecté régulièrement sur le site de l'atelier externalisé Heineken,
 - ♦ 2 représentants de l'atelier conditionnement dont un affecté régulièrement sur le site de l'atelier externalisé Menicon,
 - ♦ 1 représentant des services généraux.

Les travailleurs élus représentent leurs collègues de travail, ils expriment les idées de leurs collègues et ont le souci de leur faire le compte-rendu de ce qui s'est dit dans le comité.

Ce comité aura pour objectif de prendre des décisions sur la manière d'utiliser l'argent des fonds sociaux de l'ESAT.

2.2. Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de l'inclusion

a) L'ouverture de l'ESAT aux futurs travailleurs : le parcours avant admission

L'ESAT a été sollicité par 76 personnes désireuses de découvrir l'établissement et souhaitant y effectuer une période d'immersion. Ce chiffre regroupe les candidatures directes et les jeunes en parcours de professionnalisation. Le nombre de candidatures reste stable par rapport à l'an passé.

L'ESAT organise systématiquement une première rencontre avec chaque personne sollicitant la structure. Lors de ce premier contact une visite de la structure est proposée et conformément au souhait ou besoin de la personne, l'ESAT propose une période de mise en situation.

Cependant en 2019, l'ESAT a rencontré une réelle difficulté à concrétiser ces périodes de stages. En effet, la prise de contact effectuée par l'ESAT suite à l'information des notifications via l'outil via trajectoire ; reste très souvent sans suite. Le constat fait est que le projet professionnel des personnes bénéficiant de cette orientation ESAT est insuffisamment élaboré en amont de la notification. Très souvent la personne bénéficiant de cette notification ESAT ne connaît pas le type de structure que sont les ESAT et ne souhaite pas travailler en milieu protégé. Très peu de contacts ont abouti. Sur 10 contacts effectifs, 2 personnes n'ont pas répondu, 3 personnes se sont présentées au 1^{er} RDV, mais seules 5 personnes ont effectué une période d'immersion dont 2 ont interrompu leur stage.

Sur l'ensemble de l'année, 55 visites et présentations de l'établissement ont été effectuées. Elles donnent l'occasion aux personnes de découvrir l'ESAT et son fonctionnement, d'apporter des réponses à leurs interrogations ou inquiétudes et ainsi leur permettre de définir ou affiner leur projet professionnel.

Au cours de l'année, l'ESAT a accueilli :

- 27 candidatures en provenance de structures type IME,
- 1 candidature provenant d'un autre ESAT,
- 7 candidatures accompagnées par les professionnels de l'insertion,
- 17 candidatures directes sans accompagnement spécifique (stage conventionné MISPE)
- 6 candidatures par le biais d'une prescription de la MDPH (stage conventionné MISPE).

Au final, 51 stages programmés et 40 bilans réalisés.

b) Les actions de sensibilisation aux incivilités et à la gestion de la violence

Les travailleurs de l'ESAT issus majoritairement des quartiers prioritaires de Strasbourg sont confrontés quotidiennement à des phénomènes de violences dans les endroits qu'ils fréquentent au quotidien, y compris l'ESAT. Ils se déplacent pour la plupart d'entre eux de manière autonome et utilisent les transports en commun. L'utilisation des téléphones portables et les réseaux sociaux favorisent certes les échanges mais provoquent également des tensions. Les professionnels de l'ESAT sont sollicités au quotidien pour intervenir et apaiser des conflits entre travailleurs.

Dans ce contexte, l'ESAT a organisé des temps d'informations collectives animés par deux professionnels délégués à la cohésion police/population sur les secteurs Neuhof/Meinau. Une action de sensibilisation et de prévention sur les sujets de la violence physique, morale et/ou sexuelle a été organisée. Il a aussi été traité les questions telles que le harcèlement, le racket, les menaces via les réseaux sociaux notamment.

Ces temps d'échanges ont suscité beaucoup d'intérêt chez les travailleurs qui ont posé de nombreuses questions.

Un temps d'information a également été proposé aux professionnels de l'ESAT.

c) Les certifications différent & compétent

Cet accompagnement vers la reconnaissance des acquis d'expérience (RAE) se poursuit au sein de l'ESAT. Ce dispositif permet aux travailleurs en ESAT de se positionner sur un référentiel métier afin d'obtenir une certification. L'ESAT avait inscrits 6 candidats, mais malheureusement seulement deux d'entre eux ont pu présenter un dossier. En effet, 2 inscriptions ont dû être annulées au motif d'absences et 2 reportées car 2 moniteurs n'ont pu assurer les suivis.

1 travailleur a présenté un dossier concernant le métier d'agent d'entrepôt et de messagerie et le second celui d'agent de conduite de systèmes industriels.

La cérémonie de remise des diplômes a eu lieu le 7 novembre et a fait la fierté des lauréats. Félicitations à eux !



3.3 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination de parcours des usagers

a) L'accompagnement social

Du fait d'une absence maladie, le service d'accompagnement s'est retrouvé en effectif réduit sur le premier semestre 2019. Ceci aura eu pour effet de ralentir la mise en œuvre des actions. Une nouvelle assistante sociale a rejoint l'équipe à partir du mois de juin.

Après un petit temps d'adaptation, les demandes ont très vite afflué de la part des travailleurs et des actions spécifiques ont pu se mettre en place.

163 actions spécifiques ont été réalisées :

- 23 aides au renouvellement du dossier d'orientation MDPH, dont 10 avec des demandes spécifiques, SAVS, SAMSAH, FHTH,
- 20 entretiens liés au projet de logement,
- 3 demandes de logement,
- 49 démarches administratives (CAF, AAH, prime d'activité),
- 3 demandes de relais loisirs,
- 17 entretiens/relais santé (mutuelle santé, médecin, CMP),
- 8 accompagnements fin de carrière et/ou adaptation temps de travail, démarches CARSAT et rencontre avec les aidants.
- 19 rencontres avec les familles,
- 20 rencontres avec les partenaires (tuteurs, SAVS, CMP),
- 1 demande de mise en place d'une mesure de protection.

Les interventions en vue d'assurer une aide pour les suivis administratifs sont nombreuses. De nombreux travailleurs ne maîtrisent pas l'outil informatique et rencontrent des difficultés à réaliser l'actualisation de leurs situations (allocations familiales, impôts...). La dématérialisation des démarches administratives est une réelle problématique pour les travailleurs en ESAT qui n'ont pas toujours accès à la lecture, ne disposent pas d'un poste informatique ou ne maîtrisent tout simplement pas l'outil. Cette dématérialisation systématique avec nécessité de disposer d'identifiants et d'une adresse mail est une problématique d'importance pour les travailleurs que nous accompagnons et au lieu de contribuer à accroître leur autonomie creuse les inégalités.

b) Le type d'hébergement des travailleurs de l'ESAT

	En famille	En Foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés	En autonomie	Effectif total
2018	94	14	59	167
2019	98	16	53	167

Une enquête diligentée par le conseil départemental sur les conditions d'habitat pour 129 travailleurs de l'ESAT (sur 169) révèle que 93 d'entre elles ne veulent pas déménager et sont satisfaites de leur logement. 43 personnes vivent de manière autonome et 14 vivent en foyer de travailleurs.

Seuls 3 travailleurs ont fait part d'une demande de logement et souhaitent habiter dans les secteurs proches de leur lieu de travail c'est-à-dire les quartiers du Neuhof, du Neudorf, de la Meinau ou encore Illkirch.

c) Les personnes bénéficiant d'un accompagnement à la vie sociale

Les services d'accompagnement	SAVS	SAMSAH	% de l'effectif total
2018	16	1	10%
2019	17	1	10%

17 travailleurs de l'ESAT ont aussi un suivi SAVS et 1 personne, 1 suivi SAMSAH. 5 demandes supplémentaires sont en cours de traitement.

d) Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection

Mesures de protection	Curatelle	Curatelle renforcée	Tutelle	Total	% de l'effectif total
2018	19	8	37	64	38%
2019	21	10	38	69	41%

3.4 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine du partenariat / Transversalité (partenariat avec le sanitaire, le milieu « ordinaire », etc...)

L'ouverture à et sur son environnement est une dimension incontournable pour l'ESAT s'il souhaite réaliser un accompagnement global au parcours de la personne sans rupture.

a) L'accompagnement professionnel

Parmi les actions menées, nous trouvons :

- La poursuite des apprentissages professionnels,
- L'accompagnement et la mise en œuvre des projets,
- L'accompagnement vers la Reconnaissance des Acquis d'Expérience (RAE différent & compétent),
- La réalisation de périodes de prestations en entreprise pour 4 travailleurs,
- L'organisation d'un stage en milieu ordinaire pour 1 travailleur,
- L'organisation d'actions de formations.

Les périodes d'immersions en entreprise ont donné lieu à une prestation en temps partiel sur le modèle 2 jours en entreprise / 3 jours à l'ESAT.

Cette adaptation permet de répondre au plus près du besoin du travailleur tout en assurant un lien continu avec l'entreprise d'accueil.

b) La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
Entretien du linge	5
Améliorer le service en salle	8
Bien manger pour bien travailler	8
La pratique des réseaux sociaux	8
Oser écrire	9
Gestes et postures	16
Préparation code de la route adapté	8
RAE D&C	2
TOTAL	64 personnes formées

En sus du plan de formation déployé chaque année en réponses aux besoins de de l'ESAT et des travailleurs, l'ESAT mobilise autant que possible des participations aux actions de formation collectives portées par l'OPCO Santé au niveau de la région. En 2019, 13 travailleurs ont pu bénéficier de ce dispositif, ce qui reste insuffisant.

Les actions collectives régionales	Nombre de Travailleurs
Repassage professionnel en blanchisserie	2
La communication en équipe ou l'écoute active	2
Ma place dans la chaîne de production	3
Développer l'estime de soi	1
Les dangers d'internet	5
TOTAL	13 personnes formées

Afin de mobiliser davantage ce dispositif, de le dynamiser et de lui donner davantage d'ampleur, un groupe de travail rassemblant les acteurs de l'OPCO Santé et les représentants des ESAT s'est mis en place. Il a pour mission d'identifier les besoins prioritaires, de rédiger le cahier des charges et de participer à la sélection du prestataire de formation.

c) L'accompagnement vers la retraite

15% de l'effectif de l'ESAT a plus de 55 ans, la question de la retraite est donc prégnante.

Le moment de la retraite est un moment important dans une vie de travail. C'est un changement important et une préparation est nécessaire tant pour les travailleurs que pour leur familles/proches. Le travail à l'ESAT rythme la vie durant de longues années ; autant la retraite est attendue autant elle est souvent source d'inquiétudes mais ce bien davantage pour les familles et les proches que les travailleurs eux-mêmes. Un accompagnement pour préparer l'après travail est réalisé au travers de journées de formations mais aussi via un suivi tout particulier et en proximité, réalisé par le service d'accompagnement de l'ESAT.

Un premier contact est pris avec les familles ou les proches aidants afin d'aborder cette question. Quelques pistes sont proposées à l'ESAT, telles que les réductions de temps de travail progressives, les relais vers des associations de loisirs, les relais vers les associations de quartier, etc....

L'assistante sociale travaille en étroite collaboration avec la CARSAT. Elle est en contact avec un professionnel référent des dossiers des personnes en situation de handicap et plus particulièrement des travailleurs ESAT. Cette collaboration est

essentielle pour accompagner les travailleurs et leurs familles pour la constitution du dossier retraite.

Malgré une année charnière d'uniformisation des procédures avec une réorganisation complète de la MDPH67, le travail de collaboration à la résolution des situations très complexes d'absentéisme non justifié, de comportement, de rupture de parcours ou encore de réorientation est continu.

Le partenariat avec le centre de jour en santé mentale du Neuhof se poursuit et ce malgré l'absence au sein du CMP d'un médecin psychiatre. Tous les rendez-vous n'ont pas pu être assurés mais le suivi a été maintenu grâce à l'intervention ponctuelle d'une infirmière du CMP. Au vu de l'évolution des besoins et des situations de handicaps qui se caractérisent de plus en plus par des troubles du comportement et du psychisme, ces partenariats relais avec les acteurs de la santé mentale sont plus qu'indispensables à l'accompagnement global de la personne.

Les professionnels de l'ESAT ont aussi maintenu leur participation et implication au sein des groupes de travail émanant du GETP67. Le responsable de la production et commercial et le chef d'atelier participent régulièrement aux rencontres économiques/activités ; la cadre intermédiaire assure le pilotage du groupe dédié aux accompagnements et à la construction des parcours et la directrice assure la présidence de ce groupement des ESAT et des EA du territoire.

3. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'ESAT a achevé son évaluation interne mi 2018. Celle-ci a donné lieu à un plan d'action comprenant des actions correctives sur la base d'un échéancier à 5 ans et qui prévoit prioritairement l'écriture du projet d'établissement.

L'ESAT doit aussi parallèlement poursuivre son travail de formalisation des protocoles/procédures et d'élaboration des stratégies et du pilotage de l'action sociale, économique et financière.

L'année 2019 ponctuée de nombreuses absences n'aura pas permis d'atteindre les objectifs de formalisation des protocoles, seul une partie a été faite.

Afin de pouvoir apporter une vision plus concrète de l'action menée par l'ESAT à l'ensemble de l'équipe ainsi qu'aux travailleurs et aux partenaires, un travail d'analyse de l'action et des activités de l'ESAT a été réalisé et formalisé au sein d'une « feuille de route ». Ce travail de réflexion s'inscrivant bien entendu dans la démarche de rédaction du projet d'établissement a été réalisé au travers d'un prisme composé de 4 dimensions a pour objectif principal de nous aider à prioriser notre action.

Les dimensions d'analyse sont : l'apport social (accompagnement), la visée économique, l'intérêt individuel et la plus-value collective.

Les résultats de ce travail seront partagés avec l'équipe au 1^{er} semestre 2020 afin de les associer au travail suivant qui consistera à rédiger un projet pour chaque activité/service/atelier.

Ce travail mené conjointement aux travaux toujours en cours pour l'obtention de la certification ISO 9001 aura particulièrement mobilisé l'équipe de direction durant cette année.

De manière plus opérationnelle en application concrète d'une politique de bientraitance, des réunions « étude de situation » animées par les psychologues de l'ESAT viennent toujours renforcer le soutien aux équipes. Il s'agit d'analyser et mieux comprendre les situations rencontrées.

Des temps de « réunions pédagogiques » sont organisées avec l'équipe des moniteurs et l'équipe du service d'accompagnement. Ces réunions ont pour objectif de soutenir et d'animer l'accompagnement médico-social. Ces temps ont permis d'aborder et de partager des sujets tels que :

- La procédure d'accompagnement,
- Les outils de préparation des projets personnalisés et les fiches de suivis,
- La question d'individualisation de l'accompagnement dans un collectif,
- La présentation des structures SAVS+ SAMSAH.

Les temps hebdomadaires de « briefing / accompagnement » sont maintenus, ils facilitent les échanges d'informations entre les moniteurs et le service d'accompagnement concernant les suivis et les accompagnements des travailleurs.

Parallèlement, des temps « points référents » sont instaurés. Ces échanges permettent de poser un bilan intermédiaire afin d'assurer la mise en œuvre des projets personnalisés et de coordonner les accompagnements et suivis.

Des temps de réunions générales, de droit d'expression viennent soutenir l'information et la communication globale.

L'ensemble de l'organisation de ces temps, a pour objectif d'interroger de manière continue les actions et de les réadapter si besoin.

4. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2019

Evolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2017	2018	2019
26.70	27.70	26.60

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Colonne1	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	26.60	4	2	16.50	1	0.10	2
CDD remplacement	2			1			1

Dans la continuité de la démarche d'amélioration continue de la qualité, l'ESAT s'emploie à proposer des formations à l'ensemble des membres de son équipe et ce quel que soit la fonction occupée. L'ESAT utilise son plan de formation dédié, mais mobilise aussi les actions prioritaires proposées par l'OPCO Santé ainsi que celles proposées via le réseau GETP67. Les thèmes sont aussi divers que variés en passant par des formations obligatoires de type sécurité, permis ou encore les accompagnements ou la compréhension de l'action médico-sociale dans son ensemble.

L'ESAT soutient également la montée en compétence des membres de son équipe en facilitant leur participation à des formations au long court telles que la formation certifiante pour les moniteurs d'ateliers (CBMA). Deux moniteurs ont pu finaliser la formation CBMA fin 2019 et deux autres nouvellement embauchés ont pu à leur tour démarrer le parcours de formation.

5. CONCLUSION

En 2020, l'ESAT va s'employer à poursuivre son action et notamment à finaliser les travaux engagés et non achevés en 2019 tels que, la réactualisation des documents institutionnels, la validation et la mise en application des procédures, la mise en pratique des outils de pilotage de la démarche qualité.

En 2020, dans la continuité du travail déjà entrepris, l'ESAT va s'appliquer à poursuivre ses travaux relatifs à la feuille de route et à la démarche de certification ISO 9001 qui devra trouver son terme sur la fin d'année.

L'ESAT dans le cadre de la réflexion engagée autour de l'élaboration de son CPOM devra arrêter des actions concrètes lui permettant de transformer et de faire évoluer son offre de service en la développant avec davantage d'ouverture et d'inscription dans la vie de la Cité, dans l'économie locale et la participation sociale. La mise en

mouvement du plan d'actions issu des constats faits lors de l'évaluation interne, les travaux relatifs au déploiement de la démarche qualité ISO 9001, le projet immobilier Ganzau, l'évolution de l'offre interrogée dans le cadre des réflexions CPOM et la refondation du projet d'établissement sont autant de chantiers d'envergure ouverts à ce jour au sein de l'ESAT de la Ganzau.

La tâche toujours importante, continuera à mobiliser chacun et chacune afin de faire de l'ESAT un projet fort et partagé.