

## 1. EDITORIAL



Dans la continuité de l'année précédente, malgré un contexte économique peu favorable, l'ESAT s'est employé à proposer des activités de travail adapté et un accompagnement médico-social qui répond aux attentes et aux besoins des travailleurs.

La réactualisation et réécriture du projet d'établissement a mobilisé les équipes durant l'année. Le projet d'établissement ainsi mis à jour, est positionné comme projet structurant

et fédérateur tant pour les équipes que pour les travailleurs. Le projet validé par le Comité Social Economique, le Conseil d'Administration et le Conseil de la Vie Sociale a été largement partagé avec les équipes et les travailleurs. Afin de le rendre encore plus accessible, l'objectif 2023 sera d'en réaliser une transcription FALC. Pour ce faire, mais aussi dans un objectif plus large de créer un comité FALC, une formation est d'ores et déjà au programmé courant du 1<sup>er</sup> trimestre à venir.

## 2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES :

L'ESAT est un établissement médico-social qui offre des activités professionnelles dans des conditions de travail aménagées et un soutien médico-social et psycho-éducatif à des personnes adultes en situation de handicap, orientées par la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

L'objectif prioritaire de l'ESAT est d'amener vers la plus grande autonomie possible la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que social, afin de favoriser la meilleure insertion possible.

L'accompagnement quotidien de la personne constitue donc la mission essentielle de l'ESAT. C'est une démarche qui se décline en aide et soutien par le travail qui favorise le développement de l'autonomie, l'exercice de la citoyenneté et la création de liens sociaux pour le mieux-être de la personne.

### ➤ L'ACTIVITE

Activités	2020	2021	2022
AGREMENT	86	86	86
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	230	231	230
JOURNEES PREVISIONNELLES	18387	18018	17996
JOURNEES REALISEES	17562	17671	16983
ECART	-825	-347	-1 013
TAUX DE REALISATION D'ACTIVITE	65.51%	98.07%	94.37%
NBR TOTAL DE PERSONNES ACCOMP. DURANT L'ANNEE	96	94	95

L'ESAT enregistre un taux de réalisation d'activité de 94.37 %. Ce résultat s'explique par l'augmentation d'un nombre important de personnes absentes pour des raisons de santé. Pour 2022, on enregistre notamment les absences suivantes :

- 4 personnes absentes pour des périodes allant de 3 et 5 mois,
- 6 personnes pour des périodes allant de 6 à 12 mois sans retour pour
- 2 personnes pour des périodes de plus de 12 mois et toujours absentes en ce début 2023.

Le nombre de personnes ayant besoin d'une adaptation du temps de travail pour des raisons de santé est en augmentation. 8 personnes ont bénéficié d'un mi-temps thérapeutique pour des périodes allant de 2 à 12 mois.

### ➤ LES ENTREES

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE
Admissions issues d'IMPRO	2

### ➤ LES SORTIES

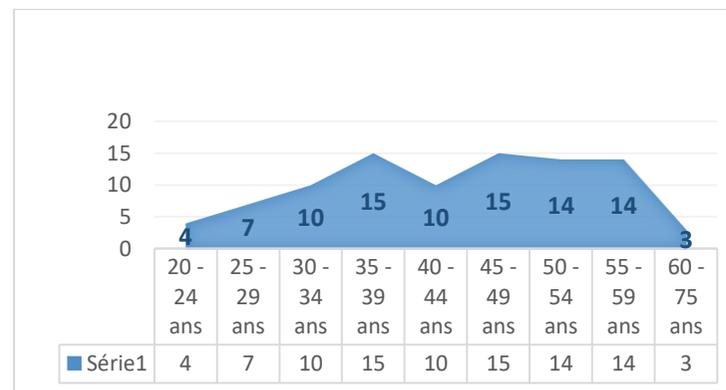
SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE	MOTIF
Demande de fin d'accompagnement à l'initiative de l'ESAT	2	Manquements graves et répétés au règlement de fonctionnement
Sortie à l'initiative de la personne	1	Maintien à domicile à l'issue d'un arrêt de travail de 2 années
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>3</b>	

L'effectif de l'ESAT n'a subi que peu de mouvements : 3 sorties pour 2 entrées. Deux autres admissions supplémentaires sont planifiées pour janvier 2023.

L'ensemble des notifications d'orientation prononcées par la MDPH sont recensées dans l'outil en ligne ViaTrajectoire. Cet outil permet à l'ESAT de disposer d'un suivi des nouvelles notifications prononcées, des renouvellements d'orientations et des listes d'attentes. L'ESAT procède à l'inscription sur la liste d'attente d'une personne dès lors que sa ou ses périodes de stage ont été concluantes et que la personne confirme sa candidature.

La durée moyenne de présence des travailleurs au sein de l'effectif de l'ESAT est de 24 années. L'ancienneté la plus forte est de 33 ans.

### REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE



Au 31/12/2022, l'ESAT accueille 92 personnes dont 53% d'hommes et 47% de femmes. La moyenne d'âge se situe à 43 ans.

L'ESAT accueille 50 % de personnes de 45 ans et plus dont 34 % de personnes de 50 ans et plus.

Un renouvellement important de l'effectif est à prévoir sur les 5 prochaines années.

### ORIGINE GEOGRAPHIQUE

72% des personnes sont issues du milieu urbain ou zones proches urbaines. 28 % vivent en milieu rural dont 20% résident dans le bassin Pays Rhin Brisach.

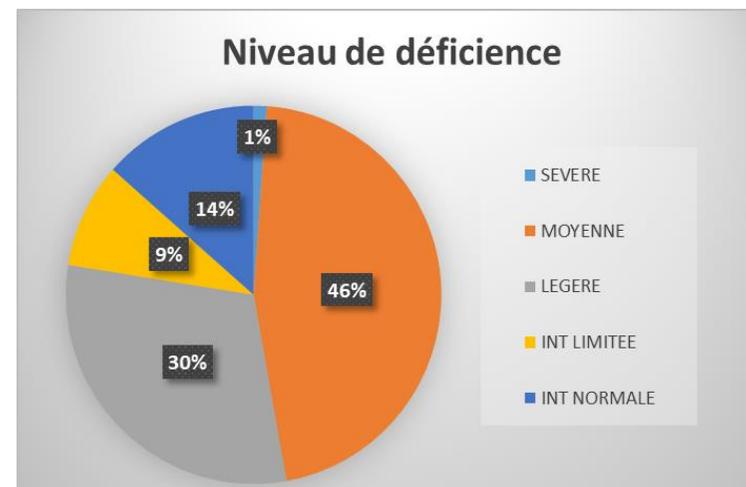
11% des travailleurs vivent en foyer d'hébergement et 28% en famille. Parmi les 57% de personnes qui vivent de manière autonome, 63 % vivent seul et 37 % en couple. 3 personnes vivent en Habitat Inclusif et 1 personne a emménagé dans une résidence senior en 2022.

L'ESAT n'étant pas desservi par les transports en commun, 59 % des personnes empruntent le transport organisé par l'ESAT, soit 6 % de moins qu'en 2021. 41% des personnes se rendent à l'ESAT de manière autonome. 20 % des personnes détiennent un permis B et possèdent un véhicule pour se rendre à l'ESAT. 14 % se déplacent en voiturette ou en 2 roues. 7 % ont choisis la formule du covoiturage ou encore les déplacements à pied. En 2022, l'ESAT observe une belle évolution de l'autonomie des personnes en matière de déplacement. En effet, 4 personnes ont fait l'acquisition de voiturettes. 3 personnes ont réalisé et obtenu le permis B en mobilisant leur CPF. A date, 2 personnes supplémentaires sont en train de réaliser leur permis B.

### TYPES DE HANDICAP

**a) Handicap principal** (en nombre de personnes)

Handicap principal	Nombre	%
Autisme et autre TED	1	1%
Déficiência intellectuelle	55	60%
Epilepsie	7	8%
Déficiência motrice	6	7%
Patho-génétique	4	4%
Psychique	12	13%
Sensoriel	1	1%
Traumatisme crânien	3	3%
Trouble du comportement	1	1%
Diabète	2	2%



**b) Troubles associés** (en nombre de personnes)

Handicap secondaire	Nombre	%
Déficiência intellectuelle	16	17%
Epilepsie	3	3%
Patho-génétique	1	1%
Psychique	7	8%
Sensoriel	1	1%
Trouble du comportement	9	10%
Sans handicap secondaire	55	60%

L'ESAT accueille des personnes ayant tout type de handicap et plus spécifiquement 10 travailleurs épileptiques.

**74%** de l'effectif a un handicap caractérisé par une déficiencia intellectuelle avec une prédominance de la déficiencia moyenne pour **44%**, suivie de la déficiencia légère pour **29%**.

**8%** des personnes accueillies présentent une intelligence limitée et **13%** une intelligence normale.

**40%** des personnes ont un handicap avec troubles associés.

Qu'il soit de nature, principale ou secondaire, le handicap psychique et/ou les troubles du comportement sont présent pour **32%** de l'effectif.

### 3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

#### 3.1. Vie de l'établissement

En 2022, dans le cadre de ses missions qui sont doubles, l'ESAT :

- s'est employé à proposer des activités de travail adaptées ainsi qu'un accompagnement médico-social qui réponde aux besoins et attentes des travailleurs,
- à veiller à fournir un travail de qualité qui réponde aux attentes des clients.

Une attention particulière a été portée à la réactualisation du projet d'établissement.

A l'instar des années précédentes et toujours très appréciés par les travailleurs, des temps de convivialité ont été organisés tout du long de l'année : barbecue d'été, fête de fin d'année...

Après 2 années d'absence, l'ESAT a pu également réorganiser sa traditionnelle bourse aux livres. Cette édition 2022 a connu un vif succès. La collecte des livres qui s'opère à nouveau tout du long de l'année sur le site de l'ESAT est une opportunité d'ouverture de l'établissement sur le territoire et ses habitants. Nos fidèles partenaires tel que la médiathèque de Biesheim a renouvelé son action en nous faisant dons de leurs livres dans le cadre de leur opération « désherbage ».

### 3.2. Travail avec les familles, les proches aidants

L'ESAT favorise la participation du travailleur et veille à le rendre acteur de son projet et de ses choix. Cependant, dès lors que le travailleur le souhaite et le demande, les familles, parents ou proches aidants peuvent être associés aux différentes étapes de l'accompagnement. Une minorité de personnes sollicite actuellement la participation des familles pour des orientations ou des décisions en lien avec l'activité professionnelle. Le travail avec les familles est davantage présent lorsqu'il concerne le projet de vie de la personne tel que la recherche de solution en matière d'hébergement, l'accompagnement aux demandes d'orientation ou de réorientation, la prise de contact avec les établissements ou services médico-sociaux ou encore l'accompagnement dans le montage des dossiers « retraite ». L'infirmière est en lien avec les familles et apporte son soutien pour le volet accompagnement à la santé.

Toujours avec l'accord de la personne et très apprécié par les familles, parents ou proches aidants, l'ESAT les associe aux échanges dès les premiers contacts, aux visites ainsi qu'aux bilans de stage du futur travailleur. Ces temps associant la famille ou les proches permettent à la fois pour :

- l'ESAT d'avoir un éclairage plus précis du projet de la personne,
- la personne et ses proches aidants, d'avoir des informations claires de la prestation et de l'accompagnement proposés.

Associer les familles dès les premiers contacts permet de renforcer la personnalisation de l'accompagnement mais aussi de créer un lien de collaboration avec les familles et les proches aidants ce qui facilite le suivi tout au long du parcours de la personne accueillie.

### 3.3. Focal sur l'action de l'établissement dans le domaine de l'inclusion

Dans le cadre du développement de l'employabilité et ce dans une visée inclusive, l'ESAT s'emploie à proposer aux personnes accueillies des activités à caractère professionnel en lien avec leurs capacités, à favoriser la formation professionnelle et l'intégration en milieu ordinaire de travail. Ainsi, en 2022, les interventions d'entretien du logement au domicile de particuliers se sont poursuivies.

Le maintien des accueils des stagiaires a permis aux travailleurs volontaires de s'investir dans leurs missions de parrain/marraine et ainsi favoriser le développement de la pair émulation, valorisant et favorisant l'épanouissement professionnel. Cette notion de transfert de son savoir-faire s'opère également au sein des ateliers entre travailleurs et s'inscrit pour certains dans le cadre de leur projet personnalisé.

Toujours dans cette visée de favoriser la participation et l'implication des travailleurs dans une organisation globale de l'activité, certains d'entre eux sont sollicités pour effectuer des missions ponctuelles, telles que la livraison chez les clients, l'intervention en autonomie sur des chantiers Espaces Verts ou encore la réalisation de courses, d'achats de matériels. Dans la continuité de ces actions, 2 travailleurs de plus ont été formés à une habilitation électrique pour pouvoir réaliser des interventions de 1<sup>er</sup> niveau. Un travailleur est spécifiquement missionné pour réaliser des opérations de petite maintenance au sein des locaux de l'ESAT. Il signale les dysfonctionnements, propose des solutions et participe à la mise en œuvre des réponses apportées. Il assure par ailleurs la maintenance préventive du parc automobile en réalisant les contrôles réguliers des points de sécurité des véhicules (état des pneus, du pare-brise, fonctionnement des feux...).

### Le DUODAY

Pour la troisième année, l'ESAT a pris part, le 17 novembre 2022, à l'opération DUODAY. 17 travailleurs y ont participé et ont eu l'occasion le temps d'une journée de former un duo avec un collaborateur d'une entreprise privée ou publique, pour une immersion dans son quotidien professionnel. Ils ont ainsi découvert les métiers, entre autres, de la gendarmerie, d'agent d'entretien communal, d'animateur technicien de



radio, d'agent immobilier, de réparateur de vélos, de cuisinier... Déterminés, plus de la moitié des travailleurs ont effectué les démarches seuls en se rendant directement dans les entreprises.

Le DUODAY est un moyen de créer des opportunités de rencontres, en faisant évoluer le regard sur le handicap. Cette journée a permis à ces 17 travailleurs de découvrir le monde professionnel tout en y tissant des liens. Pour les entreprises, il s'agit de franchir le pas du handicap au travail, tout en découvrant de nouveaux talents.

S'agissant d'un temps fort pour les travailleurs, cette journée a connu un vif succès. D'ores et déjà, l'ESAT s'engage à renouveler cette opération en 2023.

### Engagement et sens civique !

Le collège de Fessenheim accueille depuis 2022 une classe de troisième dite « Classe Défense et Citoyenneté », de 18 élèves de 3ème, volontaires qui souhaitent



enrichir leur formation initiale en vivant des expériences solidaires, citoyennes, en lien avec le milieu associatif et les armées. C'est dans ce cadre, qu'une action a été menée en partenariat avec 14 travailleurs de l'ESAT, l'objectif étant, de part et

d'autres d'élargir leur vision de notre société et de mieux cerner les enjeux du vivre ensemble. Deux rencontres ont eu lieu. L'une au collège de Fessenheim, au cours de laquelle, les participants, collégiens et travailleurs, après une prise de contact sous forme de Speed Dating et une visite du collège, ont symbolisé cette rencontre solidaire par la mise en terre d'arbres fruitiers et le dépôt de chaque



d'un caillou personnalisé au pied



plantation. Cette première rencontre a été l'occasion d'établir une relation conviviale entre les collégiens et travailleurs. L'ESAT a accueilli les collégiens pour une seconde journée de partage. Après un café d'accueil, une présentation et une visite de l'ESAT, les collégiens et travailleurs ont mené ensemble un travail de réflexion sur la mise en œuvre d'une Charte du Bien-vivre ensemble. Ces rencontres ont permis aux collégiens de découvrir un public et des problématiques auxquelles ils sont peu confrontés habituellement, et aux travailleurs, de découvrir un environnement qui leur est inconnu, de partager leur réalité et de faire valoir leur savoir-faire. Cette action a été particulièrement appréciée par les travailleurs de l'ESAT qui se disent déjà favorable pour renouveler ce type d'opération.

### Les médailles du travail à l'ESAT

En 2022, 15 travailleurs de l'ESAT ont eu le plaisir de recevoir leur médaille du travail. Décernée en fonction des échelons de chacun : 11 médailles d'argent et 4 médailles Vermeil, ont été remises pour certains lors de l'Assemblée Générale et pour d'autres lors du barbecue de début d'été à l'ESAT. Marqués par plusieurs discours, riches de sens, c'est avec beaucoup d'émotion et de fierté que ces 15 travailleurs ont été récompensés pour leur travail et leur mérite. Une gratification ainsi que des présents ont également été remis aux récipiendaires.

### L'activité économique

La charge de production n'a pas connu de grande remontée et a, au contraire, été impactée par des problématiques d'approvisionnement de matières premières ce qui a provoqué de nombreuses périodes d'arrêt de production et notamment sur l'atelier de sous-traitance industrielle jusque-là peu impacté. L'activité de conditionnement de produits alimentaires bio a connu une forte baisse. L'ESAT a bien engagé une collaboration avec quelques nouveaux clients mais l'activité reste fragile.

L'activité d'entretien des espaces verts est restée stable. Pour la seconde année, la mairie d'Eguisheim a fait appel à l'ESAT pour l'entretien des espaces verts de la commune. C'est une réelle fierté pour les équipes de pouvoir déployer leur savoir-faire au sein de la commune d'implantation de l'ESAT.

L'atelier service généraux progresse depuis 4 années et laisse à penser qu'il existe une demande importante en matière de prestation de services. L'ESAT a été contacté par de nouveaux clients pour des heures de ménage à domicile ainsi que pour du repassage.

Quelques travaux ont été mutualisés avec l'ESAT de la Ganzau.

De manière globale, l'activité commerciale pour ce site de Eguisheim reste incertaine avec une activité de conditionnement et de sous-traitance globalement en baisse.

### **Focal sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination du parcours de l'usager**

Le projet personnalisé représente l'outil indispensable à la relation d'accompagnement du travailleur par les professionnels de l'ESAT. Il est un outil de planification et de coordination des services et des ressources visant à répondre aux besoins du travailleur. S'agissant d'un processus ininterrompu révisé et modifié à intervalles réguliers, la cadre intermédiaire organise des temps de suivi d'accompagnement avec :

- les moniteurs : pour veiller à la bonne mise en œuvre des actions définies dans le projet. Elle réinterroge chaque année en présence des travailleurs et des professionnels la pertinence des objectifs et les moyens à mettre en œuvre. Ceux-ci peuvent combiner à la fois les interventions des professionnels de l'ESAT ainsi que celles des partenaires tel que les SAVS, les foyers, les familles, le CRA ou encore la MDPH ou les centres de rééducation professionnelle.
- L'équipe médico-sociale qui réunit l'infirmière et la psychologue de l'ESAT : pour veiller à la bonne réalisation des actions d'accompagnement définies dans le projet

Afin d'optimiser l'accompagnement du parcours en matière de soin, l'ESAT, par le biais des actions réalisées par l'infirmière ou le médecin psychiatre travaille en lien permanent avec les acteurs de la santé et la médecine du travail notamment pour ce qui concerne les adaptations de postes.

### **Un avenir après le travail**

Le rapport de l'IGAS de 2019 portant sur les ESAT indique que 44 % des publics accueillis ont plus de 50 ans ce qui sous-entend l'arrivée massive à la retraite engendrant une nouvelle problématique d'accompagnement des travailleurs seniors. Pour répondre à cet enjeu le CREAL porte le projet « Un Avenir après le Travail » qui développe un dispositif de formation qui a pour vocation de faciliter la participation sociale des retraités et futurs retraités en agissant sur les différents leviers de prévention. A ce jour, l'ESAT accueille 50 % de personnes de 45 ans et plus. S'inscrivant pleinement dans les orientations du projet d'établissement et afin d'appréhender au mieux ces prochains départs à la retraite, l'ESAT a fait le choix de

prendre part à ce projet. Nommée référente « Animatrice retraite » et formée à l'accompagnement « Projet retraite », en 2022 la psychologue a réalisé 12 suivis individuels nécessitant des accompagnements physiques pour des rdv à la CARSAT ou encore à la Caisse d'Allocation Familiale.

Des travaux et réflexions ont été menés autour de la mise en place de guides sous forme de fascicules, d'organisation et d'animation de modules d'information/formation santé... Ces actions se poursuivront et demeureront une priorité de travail en 2023.

### **3.4. Focal sur l'action de l'établissement dans le domaine du partenariat**

Conscient de la nécessité de travailler en partenariat, l'ESAT favorise le travail avec des partenaires multiples pour lesquels les modalités d'échanges s'adaptent pour chacun.

Ainsi, en 2022, l'ESAT a proposé 22 périodes de stage dont 16 avec les IMPRO, dans le cadre de la coordination des parcours des jeunes, 6 conventionnées avec un autre ESAT, un accueil de jour et avec la MDPH dans le cadre de la Mise en Situation Professionnelle (MISPE).

Toujours dans cette même dynamique, l'ESAT a ré-ouvert ses portes à l'accueil de jeunes d'Impro, dans le cadre d'une convention d'immersion d'une journée par semaine au sein des équipes d'entretien des espaces verts. L'objectif étant pour les jeunes, d'approfondir et de développer des compétences professionnelles et ainsi progresser vers l'immersion en milieu de travail.

Afin de coordonner l'accompagnement, l'ESAT entretient des relations de travail avec d'autres établissements et services médico-sociaux tels que les foyers, les SAVS, les SAMSAH, le CRA ou encore le réseau santé. Les mandataires judiciaires ont la possibilité de rencontrer les travailleurs sur site et ce pendant le temps de travail.

L'infirmière du service quant à elle, travaille en lien avec les médecins traitants, les spécialistes de santé ou encore les infirmières libérales.

Dans une visée plus globale, l'ESAT participe aux rencontres organisées par le réseau Centrapro qui regroupe notamment les ESAT du territoire. Celles-ci permettent d'échanger les pratiques déployées au sein des établissements du territoire mais également de développer les mutualisations avec par exemple l'organisation d'actions de formation mutualisées.

## **4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION**

### a) Mise en œuvre de la nouvelle démarche d'évaluation interne

Achévé en 2018, l'évaluation interne a donné lieu à un plan d'action comprenant des actions correctives à mettre en œuvre sur la base d'un échéancier à 5 ans. C'est dans cette continuité qu'en 2022, l'ESAT a poursuivi son action et s'est essentiellement concentré sur la finalisation du projet d'établissement et du règlement de fonctionnement. L'ensemble de ces documents ont été présenté aux travailleurs et a donné lieu à l'organisation de CVS exceptionnels. Les premiers jalons dans l'adaptation en une version FALC du règlement de fonctionnement ont déjà été posés. Une version simplifiée qui reprend les objectifs et les grands domaines du plan d'action du projet d'établissement existe également.

Toujours dans la continuité de la démarche d'amélioration continue, les réflexions quant à l'organisation de la mise en conformité en matière de sécurité, de santé et d'hygiène au travail en lien avec le DUERP se sont poursuivies et demeureront une priorité en 2023.

En 2022, l'ESAT a soumis une enquête de satisfaction aux travailleurs. Parmi les points saillants, on note les éléments suivants :

- Une grande majorité des travailleurs est globalement satisfaite du cadre de travail proposé à savoir, les locaux, la prestation repas, l'organisation de la journée,
- Les travailleurs apprécient l'autonomie qui leur est laissé, la possibilité de prendre des initiatives et le fait de pouvoir participer à la vie de l'établissement,
- Les activités de travail sont jugées adaptées par le plus grand nombre,
- Les formations sont très appréciées mais considérées, par une petite minorité, peu suffisantes notamment en matière de sécurité. Cet axe de progression, est prioritaire et s'inscrira dans le plan d'action en lien avec le DUERP,
- L'accompagnement médico-social ainsi que le projet personnalisé répond aux attentes et besoins d'une très grande majorité des travailleurs,
- La réalisation de stages et de prestations chez les clients (entreprises ou particuliers) soulève l'intérêt que d'une petite minorité de personnes. Ce constat porte à croire qu'en matière de transformation et de mutation de l'activité vers l'extérieur, l'ESAT va devoir déployer des outils pour susciter l'intérêt et accompagner le changement à la fois de l'équipe encadrante et des travailleurs.

Le plan de la transformation des établissements et services d'aide par le travail annoncé officiellement lors du comité interministériel du handicap (CIH) du 12 juillet 2021 a donné lieu à la publication d'une circulaire en date du 11 mai 2022 et d'un décret relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs

handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail en date du 13 décembre 2022.

Cette thématique, déjà bien présente dans les esprits au sein de l'ESAT a déjà fait l'objet de plusieurs réflexions et échanges au sein des équipes et a orienté les objectifs du projet d'établissement. Dès 2023, l'ESAT va devoir se concentrer sur la mise en place des nouvelles modalités d'accompagnement des travailleurs en ESAT en tenant compte des passerelles possibles entre chaque environnement de travail. Concernés par ces mêmes sujets transverses et dans une visée d'harmonisation des pratiques, ces temps de réflexion seront menés de manière plus large en rassemblant les cadres et équipes des deux ESAT de l'ARSEA.

Et enfin, la mise en œuvre des actions en lien avec la démarche d'amélioration continue est retranscrite dans le logiciel MS qualité ce qui permet une visibilité des actions et de leur avancée.

### b) Mise en œuvre de la démarche qualité

#### **Promotion de l'autonomie, qualité de vie, santé et participation sociale**

L'ESAT a pour mission de favoriser la plus grande autonomie possible, tant sur le plan professionnel que sur le plan social. Cette démarche relève d'un accompagnement quotidien.

Ainsi, en 2022, l'infirmière a dispensé des actions de sensibilisation organisées de manière collective ou individuelle tout au long de l'année. Ces séances ont abordé principalement les points suivant :

- Les gestes barrières,
- Les précautions à prendre durant les périodes de grippe, de gastro-entérite, de période de canicule ou de grand froid,
- Les mesures diététiques et conseils alimentaires,
- L'hygiène corporelle et buccale,
- Les précautions et les mesures à prendre en cas de piqûres d'insectes.

L'ESAT a le devoir de communiquer et de transmettre une information qui soit lisible et compréhensible par les travailleurs. C'est dans ce cadre, qu'en 2022, un comité « Facile à Lire et à Comprendre » (FALC) a été mis en place. Formée à la transcription FALC, la psychologue de l'ESAT anime le groupe composé de 7 travailleurs. Le comité s'est réuni 15 fois en 2022. Des travaux de traduction FALC ont démarré pour la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, le contrat

de soutien et d'aide par le travail et le règlement de fonctionnement. Ce travail se poursuivra en 2023 et sera complété par la participation de l'ESAT à une action de formation complémentaire.

L'ESAT a le souci et veille à proposer un environnement adapté afin de favoriser une qualité de vie au travail. Ainsi, en 2022, des travaux de réaménagement des locaux ont eu lieu ; la salle de réunion a laissé place à l'atelier repassage/couture, espace plus grand et climatisé, au RDC, proche de l'entrée ce qui limite les nombreux déplacements, limite les manutentions des corbeilles de linges et facilite l'accueil des clients. Ces modifications ont également donné lieu à la mise en place d'une buanderie à proximité de ce nouvel espace de travail. Après avoir fait l'objet de travaux de démolition pour agrandir la surface, la salle de réunion a pu être transféré à l'étage. Doté d'un matériel audio-visuel et multimédia, équipé d'un nouveau mobilier et comprenant un coin cuisine, ce nouvel espace offre des conditions optimales de travail et un environnement agréable pouvant accueillir 14 personnes.

L'un des objectifs de l'ESAT est de favoriser l'accompagnement à la vie relationnelle, à la culture, aux loisirs et au sport des travailleurs. Composé de travailleurs et animé par la psychologue de l'établissement, le comité de pilotage « Culture et Loisirs » a poursuivi son action et s'est réuni 10 fois en 2022. Ce comité a pour mission de recenser les événements majeurs du territoire et de les diffuser auprès des autres travailleurs de l'ESAT.

Toujours dans cette même visée, accompagnés par la psychologue de l'ESAT, 8 travailleurs ont visité le Groupe d'Entraide Mutuelle de Colmar, lieu d'accueil de rencontre et de loisirs partagés dont l'objectif est de faire vivre un projet d'entraide, de créer des liens sociaux à travers des activités culturelles, sportives, sociales et de loisirs.

Par ailleurs, passionné par le monde des multimédias et de l'audiovisuel, un travailleur est missionné pour réaliser des photos et montages vidéo lors des événements à l'ESAT et ce, entre-autre, afin d'alimenter le site internet. Il a ainsi réalisé un montage vidéo portant sur la journée DUODAY, a accompagné le chef d'atelier pour une prise de clichés sur un chantier espaces verts et a secondé un jeune stagiaire de 3<sup>ème</sup> dans le montage d'un reportage « L'ESAT vu par les Travailleurs ». Ce même travailleur a réalisé son DUODAY au sein d'une radio locale et a eu l'occasion d'intervenir en direct à la radio.

### **Personnalisation de l'accompagnement**

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement social et éducatif, l'ESAT a procédé à la réactualisation du projet personnalisé de 72 personnes. Ceux-ci ont été co-construits, en conformité aux dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur, avec le travailleur en tenant compte de ses attentes et de ses besoins.

Une grande majorité de travailleurs est en attente d'évoluer et d'augmenter leur polyvalence. Ainsi, les demandes suivantes ont été formulées :

- Apprendre de nouvelles tâches,
- Apprendre ou se perfectionner dans l'utilisation de machines,
- Faire des essais dans d'autres ateliers,
- Réaliser des stages,
- Réaliser des formations,
- Participer à des opérations de prestations à l'extérieur,
- Etre missionnés sur des opérations plus ponctuelles spécifiques au sein de l'ESAT.

Démunis et confrontés à de nombreuses difficultés en matière de gestion administrative, les travailleurs sollicitent régulièrement l'ESAT pour les accompagner dans leurs démarches. Ainsi à la demande des travailleurs, de nombreuses interventions ont eu lieu :

- 12 accompagnements dans le montage de dossier de demande d'orientation MDPH,
- Des interventions auprès des mandataires judiciaires et de la Caisse d'Allocation Familiale,
- 18 montages de dossier de demande « médaille du travail »,
- 10 ouvertures de comptes CPF avec accompagnement dans les démarches « Permis de conduire »,
- Accompagnement de 3 personnes pour l'organisation de séjours.

L'unité épileptique de l'ESAT conserve un effectif stable composé de 9 travailleurs à date. Coordinée par l'infirmière, la prise en charge médicale spécifique dispensée par les neurologues de l'Hôpital Pasteur reste inchangée. Une vigilance particulière est déployée lors de changements de traitement.

L'infirmière de l'ESAT propose des accompagnements individuels qui répondent spécifiquement aux besoins et attentes du travailleur tel que l'adaptation des postes, les relais vers des professionnels de santé, les préparations et accompagnements aux RDV chez les médecins spécialistes ou encore, les relais avec le réseau santé par exemple.

Toujours dans un souci de favoriser le développement de l'employabilité des travailleurs, l'ESAT s'emploie à proposer des formations.

Ces formations s'appuient sur deux approches distinctes mais complémentaires :

- La formation aux gestes professionnels dispensée quotidiennement par les moniteurs au sein des ateliers,
- La formation dans le cadre du plan de développement des compétences annuel

### La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT dans le cadre du plan de développement des compétences en 2022 :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
Passage Jury RAE	3
Gestes et Posture	8
L'entretien de son logement	7
Maintien et actualisation des compétences SST	10
Conduite de tracteur-tondeuses autoportées	6
Habilitation électrique	2

En fonction de la nature des formations et dès que cela est nécessaire, un membre du personnel participe à la formation dispensée aux travailleurs. Ainsi, en 2022, un moniteur a participé aux formations « Conduite de tracteur-tondeuse autoportées » et « L'entretien de son logement ». Ceci permet de poursuivre l'action, de répondre aux questions, de faire le lien avec les autres professionnels et d'accompagner la mise en pratique des techniques apprises.

A l'issue de chaque formation, lors des accueils du matin ou débriefing de fin de semaine, un temps est accordé aux travailleurs pour retransmettre le contenu de la formation.

Les ateliers « initiation à l'approche des chiffres et des lettres » et théâtre animés par des bénévoles se sont poursuivis.

### Garantie des droits et participation des usagers

#### Le conseil à la vie sociale (CVS)

Le CVS s'est réuni 4 fois, en février, juillet, octobre et novembre 2022. Les sujets traités ont porté principalement sur les thèmes suivants :

- Les locaux

- Les équipements et l'organisation du travail
- L'activité de l'établissement et les événements ponctuels
- Les questions relatives à la vie collective
- La sécurité

Le Projet d'établissement a été présenté aux membres du CVS lors d'une séance exceptionnelle au mois de novembre. A l'issue de cette présentation, les membres du CVS ont approuvé son contenu et reconnaissent la pertinence des objectifs du projet.

#### Le Comité Social (CS)

En 2022, le Comité Social s'est réuni 3 fois : en février, en mai et en octobre. La première réunion a permis de faire le bilan de l'année passée et d'arrêter les orientations budgétaires de l'utilisation des fonds sociaux pour l'année en cours.

#### Les réunions de travailleurs

4 réunions ont eu lieu en 2022. Toujours appréciées, réunissant les travailleurs, les moniteurs, l'équipe paramédicale, le chef d'atelier et la cadre intermédiaire, ces réunions permettent de transmettre des informations d'ordre général. C'est aussi un lieu d'échange où l'occasion est donnée aux travailleurs de s'exprimer, de poser des questions, d'obtenir des éclairages et de proposer des améliorations d'ordre collectif. Durant la réunion, la prise de note est réalisée par un travailleur. Un compte-rendu est rédigé et affiché à l'issue de chaque réunion.

#### Réunion – accueil du matin et débriefing de fin de semaine

A l'instar des années précédentes, un temps d'accueil en début de journée et un débriefing de fin de semaine a lieu au sein de chaque atelier. Ces temps d'échanges permettent de favoriser la communication, de structurer l'accompagnement, de proposer un cadre sécurisant répondant au plus près aux besoins, de garantir la participation de tous et de favoriser un climat serein de travail. Dans un contexte où les organisations sont en mouvement perpétuel, ils sont particulièrement importants car structurants pour les personnes.

#### Protection et prévention des risques inhérents à la situation des usagers

La formation a pour objectif d'enrichir les connaissances des professionnels afin d'appréhender au mieux le public accueilli, ses spécificités, favoriser la bientraitance, assurer la sécurité des personnes et ce pour proposer un accompagnement adapté. C'est dans cette visée que chaque année, l'ESAT propose des formations en lien avec les missions.

En 2022 une formation « Les fondamentaux pour les professionnels d'ESAT » a été proposée à 3 moniteurs ayant récemment pris leur fonction à l'ESAT. L'objectif visait à leur donner des outils et des savoirs indispensables pour mener leur mission de moniteur ainsi que de les accompagner à adopter une véritable posture de management des travailleurs d'ESAT.

Les professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux doivent de plus en plus recourir aux écrits professionnels. Les supports écrits augmentent dans les institutions et se doivent d'être de qualité et accessibles aux personnes accompagnées et aux familles. Conscient de cette nécessité, l'ESAT a proposé la participation d'une monitrice à la formation « Améliorer les écrits professionnels » qui avait pour objectif de clarifier l'environnement professionnel, analyser l'importance et les conséquences des écrits pour la personne, l'institution et les professionnels, prendre en compte ses fonctions mais aussi améliorer les capacités à écrire.

L'ESAT doit garantir un environnement de travail sécurisé aux travailleurs. A l'instar des années précédentes, les professionnels ont participé aux formations obligatoires de sécurité à savoir : le Maintien et l'actualisation des compétences SST ainsi que l'habilitation électrique.

Des formations bureautiques ont également été proposés, ainsi, 1 moniteur a participé à la formation Excel Niveau 1 et pour parfaire ses compétences en traduction FALC, la psychologue a suivi une formation Publisher.

Au-delà des axes de formation, les temps de réunion des professionnels sont des outils incontournables qui permettent de prévenir les risques spécifiques liés au public accueilli et de sécuriser les accompagnements. En 2022, ces temps se sont poursuivis et sont les suivants :

- Les réunions de coordination qui réunissent le personnel médical, paramédical et la cadre intermédiaire. Ces temps d'échanges permettent de coordonner les

interventions tant pour des situations particulières que pour des problématiques plus collectives.

- Les réunions pédagogiques, qui réunissent l'ensemble des moniteurs et le personnel médical et paramédical qui permettent de structurer les accompagnements, questionner les pratiques professionnelles, le tout en lien avec les orientations du projet d'établissement et les missions de l'ESAT.
- Les réunions « Etude de cas » qui visent à analyser des situations problèmes, le tout en lien avec les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles et proposer ainsi des plans d'actions.
- Les temps de suivi d'accompagnement en présence de la cadre intermédiaire et des moniteurs qui permettent d'interroger et d'évaluer la mise en œuvre des projets personnalisés.

Axés davantage sur les conditions et la sécurité au travail, ont également eu lieu des temps de réunion avec le chef d'atelier et les moniteurs. Ont été abordées toutes les questions relatives aux équipements et protection obligatoire, les zones de travail et de stockage ainsi que l'entretien et l'utilisation du matériel, le tout en lien avec le DUERP.

## 5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2022

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

2020	2021	2022
13,97	12,97	12.83

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

	<b>TOTAL</b>	<b>Encadrement</b>	<b>Administratif</b>	<b>Educatif</b>	<b>Para médical</b>	<b>Médical</b>	<b>Services Généraux</b>
CDI	<b>12,83</b>	1,00	2,00	8,00	0,97	0,06	0,80
CDD remplacement	<b>1,00</b>	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13,83</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>8,00</b>	<b>0,97</b>	<b>0,06</b>	<b>0,80</b>

L'ESAT enregistre :

- **4 embauches :**
  - 2 moniteurs en CDI
  - 1 CDD de secrétaire pour remplacement absence
  - 1 CDD de secrétaire comptable pour remplacement absence longue durée
  
- **3 sorties :**
  - Départ du chef d'atelier et d'une monitrice
  - Départ à la retraite du médecin psychiatre

En l'espace de 2 années, l'ESAT a recruté 3 nouveaux moniteurs. Le moniteur d'atelier tient une place prédominante dans l'accompagnement du travailleur. Issus de métiers différents, l'intégration de ces nouveaux professionnels a nécessité un soutien et un accompagnement important tant au niveau de l'approche éducative que dans la capacité à gérer et organiser une production dans des domaines qui ne sont pas les leurs et pour lesquels ils ne détiennent pas encore toute la maîtrise.

Les suites du rapport de l'IGAS et de IGF d'octobre 2019 sur les ESAT qui a conclu à la nécessité de porter un certain nombre d'évolutions pour le secteur du travail protégé en affirmant le droit des personnes handicapées à un parcours professionnel et pour celles dont c'est le projet, à évoluer en milieu ordinaire de travail, en étant accompagnées et soutenues dans la durée. Le plan de transformation des ESAT conforte la mission d'accompagnement des travailleurs dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour ceux dont c'est le projet de l'ESAT vers secteur du travail adapté ou classique. Afin de se donner les moyens de s'engager plus à même dans cette visée inclusive, l'ESAT a créé un poste de chargé d'insertion professionnelle. Ce poste a pu voir le jour non

pas au travers de l'obtention de moyens supplémentaires, mais en opérant une transformation de poste suite au départ à la retraite du médecin psychiatre.

Toujours dans cette dynamique d'ouverture, l'ESAT a accueilli une stagiaire dans le cadre de sa formation au Titre de Monitrice d'Atelier. En immersion dans les différents ateliers pendant 3 semaines, cet accueil a permis d'apporter un regard neuf et à faire naître des idées nouvelles.

## 6. CONCLUSION

L'accompagnement proposé aux travailleurs ainsi que le domaine travail restent des éléments incontournables pour la bonne réalisation des missions de l'ESAT.

En 2022, la fragilité économique de l'ESAT a une nouvelle fois été confirmée. La nécessité de repenser en profondeur sa stratégie d'activité s'avère incontournable. Avec le soutien de la CCI Alsace Eurométropole, en 2023, l'ESAT se fixe comme objectif de réfléchir et d'engager des actions pour diversifier et conquérir des nouveaux clients, renforcer et optimiser la fonction commerciale.

Toujours dans ce même esprit de mutation, ces réflexions vont devoir s'inscrire dans les démarches visant la modernisation et la transformation de l'offre qui se veut plus inclusive favorisant l'ouverture et l'inscription dans l'économie locale et la participation sociale.

La transformation de l'offre, la modernisation de l'ESAT et de ses activités, l'inscription plus forte dans une dynamique inclusive ainsi que la réflexion CPOM sont autant de sujets qui vont ponctuer les travaux tout du long de l'année à venir mais aussi les suivantes.