



1. EDITORIAL

L'année 2020 a été inévitablement impactée par la crise sanitaire liée au COVID qui a généré une situation inédite avec la fermeture complète de l'établissement à partir du 16 mars pendant une période de 10 semaines.

Malgré ce contexte peu favorable, l'année a notamment été marquée par le regroupement du site de Biesheim avec celui de Eguisheim. L'ESAT s'est employé à organiser le déménagement, à réussir l'intégration des personnes et des activités au sein du site de Eguisheim.

A l'issue de la période de confinement, l'accueil des personnes s'est fait progressivement avec une réouverture de l'établissement le 27 mai, une montée en charge des accueils chaque semaine pour parvenir à un ré accueil de l'effectif complet au 24 août à la réouverture de l'établissement après les congés d'été.

Cette reprise échelonnée a permis aux travailleurs et notamment à ceux de l'ancien site de Biesheim de s'adapter à ce nouvel environnement de travail qui du fait de la mise en place des nouvelles mesures et protocoles sanitaires a exigé de l'ensemble des personnes un même niveau d'adaptation.

Afin de permettre un accueil de l'ensemble des effectifs sur le site unique de Eguisheim, l'ESAT loue un hall complémentaire destiné à de l'entreposage ce qui permet de libérer de la place pour les accueils et la réalisation des activités.

Au regard des contraintes et restrictions liées à des protocoles sanitaires strictes, un certain nombre de projets ont été mis en suspend principalement ceux favorisant le travail d'ouverture vers l'extérieur.

Toutefois malgré une situation générale complexe et sous tension continue, l'ESAT a poursuivi son action, notamment dans la réactualisation des documents institutionnels, la mise en œuvre du manuel de procédures et avec l'arrivée du chef d'atelier en mars 2020, les premiers jalons de la programmation de la mise en conformité de toutes les questions en matière de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

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 et dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire.

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 et une tâche qui se déclinent en aide et soutien par le travail. Elles favorisent globalement le développement de l'autonomie, l'exercice de la citoyenneté, la création de liens sociaux pour le mieux-être de la personne.

L'ACTIVITE

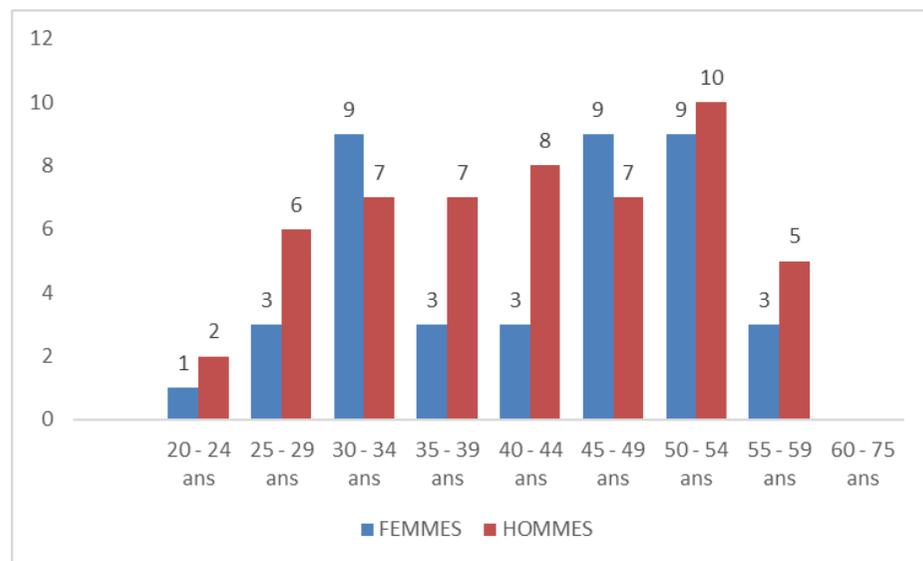
Activités	2017	2018	2019	2020
AGREMENT	86	86	86	86
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	230	223	226	230
JOURNEES PREVISIONNELLES	19780	18027	18327	18387
JOURNEES REALISEES	18668	18246	18246	17562
ECART	1112	219	- 81	-825
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	94.50 %	101.21 %	99,56%	95.51 %
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	98	96	95	96

Ce taux de réalisation de 95.51% s'explique par un absentéisme important des personnes considérées comme vulnérables et à risques de développer une forme grave de COVID19, dans l'obligation, du fait de leur état de santé, de rester isolées. Ainsi :

- 19 travailleurs sont restés isolés du 16/03 jusqu'au 24/08/2020.
- 4 travailleurs sont restés en arrêt de travail jusque fin d'année, 2 ne sont pas revenus et sont toujours absents en 2021.

Parmi les autres causes qui expliquent cet écart, 2 travailleurs étaient absents pour longue maladie dont l'un n'est pas revenu en 2020.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Au 31/12/2020, l'ESAT accueille 92 personnes dont 57 % d'hommes et 43 % de femmes. Le taux d'accueil des femmes a augmenté du fait de l'admission de 4 femmes en 2020. La moyenne d'âge se maintient à 41 ans.

8 tranches d'âge sont représentées. La tranche d'âge la plus représentée est celle comprise entre 50 et 54 ans qui correspond à 21 % de l'effectif. La moins représentée est celle comprise entre 20 et 24 ans qui correspond à 3 % de l'effectif. La personne la plus âgée a 59 ans et la plus jeune a 21 ans.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Depuis le mois de juillet 2020, l'ESAT Solidarité du Rhin accueille l'ensemble des travailleurs sur le site d'Eguisheim. Les 20 travailleurs initialement accueillis sur le site de Biesheim et demeurant sur le bassin du Pays de Brisach bénéficient d'un ramassage en mini bus pour se rendre à l'ESAT. Parmi les 92 travailleurs accueillis, 14 % vivent en foyer d'hébergement, 28 % vivent en famille et 58 % vivent de manière autonome.

MOUVEMENTS : ADMISSIONS ET SORTIES

Les admissions :

En 2020, l'ESAT a procédé à l'admission de 5 personnes, dont 4 femmes et 1 homme d'une moyenne d'âge de 34 ans. Toutes ces personnes étaient à domicile à la recherche d'une solution.

L'ESAT est en contact avec chaque personne sollicitant la structure. L'ensemble des notifications d'orientation prononcées par la MDPH sont recensées dans l'outil en ligne Via Trajectoire. Cet outil permet à l'ESAT d'avoir 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 le projet de vouloir intégrer l'ESAT est confirmé par l'envoi d'une demande de candidature écrite.

Les sorties :

L'ESAT enregistre 4 sorties en 2020 :

- 2 réorientations en Foyer d'Accueil Spécialisé
- 1 changement d'ESAT vers un ESAT spécialisé pour l'accueil de personnes en situation de handicap psychique
- 1 mise à la retraite

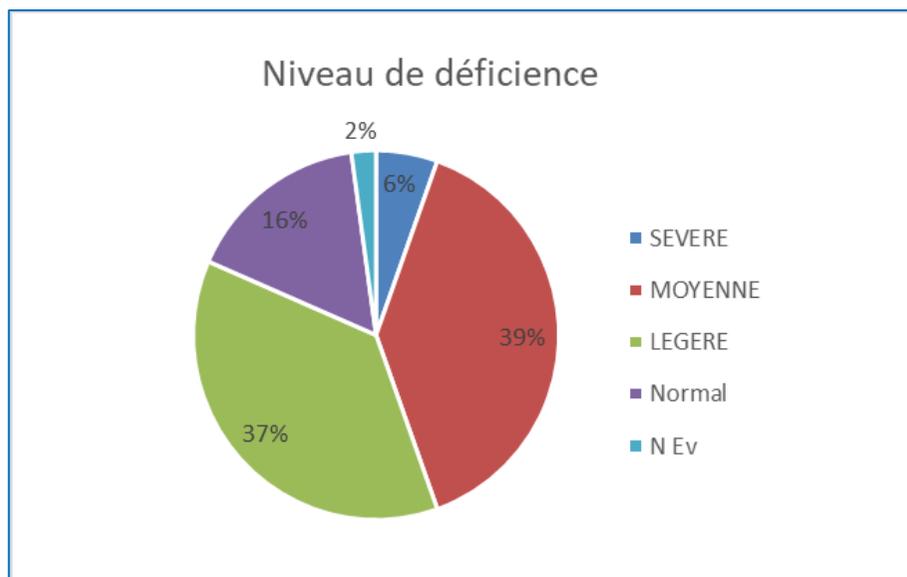
TYPES DE HANDICAP

a) Handicap principal (en nombre de personnes)

HANDICAP PRINCIPAL	Nbre de personnes	%
Type de handicap		
Autisme et autre TED	1	1,09
Déficiência intellectuelle	52	56,52
Epilepsie	7	7,61
Déficiência motrice	7	7,61
Patho-génétique	4	4,35
Psychique	14	15,22
Sensoriel	2	2,17
Traumatisme crânien	3	3,26
Diabète	2	2,17

b) Troubles associés

TROUBLES ASSOCIES	
Type de handicap	
Déficience intellectuelle	18
Epilepsie	3
Patho-génétique	1
Psychique	7
Sensoriel	1
Trouble du comportement	9
Sans trouble associé	53



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

84% de l'effectif a un handicap caractérisé par une déficience intellectuelle avec une prédominance de la déficience moyenne pour **39 %**, suivie de la déficience légère pour **37 %**.

16 % des personnes accueillies présentent une intelligence normale.

42 % 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 représentent **33 %** de l'effectif.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Le Conseil à la Vie Sociale (CVS) :

En décembre 2020, le Conseil à la Vie Sociale a procédé à de nouvelles élections et se compose à l'issue des votes de 2 représentant titulaires et 2 représentants suppléants.

Le CVS s'est réuni 2 fois, en mars et en décembre. Les sujets traités ont porté principalement sur les thèmes suivants :

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

Le Comité Social (CS) :

En 2020, le Comité Social s'est réuni 2 fois : en février et en octobre. A l'instar des années précédentes cette première réunion a permis d'arrêter les orientations budgétaires des fonds sociaux de l'année.

Du fait du contexte sanitaire, pour limiter les brassages et les regroupements de personnes, aucun événement n'a eu lieu. Le comité social a donc proposé d'augmenter la valeur du bon d'achat de fin d'année ; ce qui a été très apprécié des travailleurs.

Les réunions de travailleurs :

4 réunions ont eu lieu. Ces réunions qui rassemblent les travailleurs, les moniteurs, l'équipe paramédicale, le chef d'atelier et la cadre intermédiaire ont été réorganisées mais maintenues. C'est un lieu d'échange où des informations d'ordre général sont transmises. C'est aussi l'occasion pour chaque travailleur de s'exprimer et de poser des questions, obtenir des éclairages et proposer des améliorations d'ordre collectif. Un point systématique de la mise en place et de l'évolution des protocoles et des gestes barrières, de rappeler la nécessité et l'obligation de les appliquer.

Les accueils du matin et débriefing de fin de semaine se sont poursuivis.

Ces temps d'échanges permettent de structurer l'accompagnement, de proposer un cadre sécurisant répondant au plus près des 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 pour s'adapter au contexte et permettre la reprise et la continuité des activités, ces temps d'échanges ont été particulièrement importants car sécurisant pour les personnes.

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

Dans le cadre de la promotion de l'autonomie, 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 2020, 1 travailleur a réalisé des missions d'entretien du logement au domicile de particuliers. Les accueils des stagiaires se sont poursuivis et a donc permis aux travailleurs volontaires de poursuivre leurs missions de parrain/marraine et ainsi favoriser le développement de la pair émulation, valorisant et favorisant l'épanouissement professionnelle. Cette notion de transfert de son savoir-faire s'opère également au sein des ateliers entre travailleurs et pour certains s'inscrit aujourd'hui dans le cadre de leur projet personnalisé.

Toujours dans cette même visée qui est 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, le transport de personnes sur les chantiers, la réalisation de course ou encore les déplacements pour vider les déchets verts. Dans la continuité de ces actions déjà entreprises, un travailleur a déjà été formé et a obtenu son habilitation électrique. Cette même formation est prévue pour 2 autres travailleurs en 2021. 6

autres travailleurs seront formés à la réalisation des petits travaux de maintenance de l'ESAT.

La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs	Coût
Politesse et savoir vivre en ESAT	10	1230
Tailler les arbres, haies, rosiers..	16	2460
Technique de la palettisation et filmage	8	1120
Acquérir les compétences de base pour les petits travaux de couture	7	1230
Recyclage SST	14	450

La formation des travailleurs s'appuie 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 de la mise en œuvre du plan de formation annuel qui tient compte à la fois des attentes et besoins des travailleurs, recensés chaque année à travers un questionnaire des souhaits, les projets personnalisés et des besoins de l'établissement.

Pour chaque formation, un membre du personnel est nommé référent et participe à la formation dispensée aux travailleurs. 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.

Des actions de formation collectives sont également organisées en interne ; elles sont animées par les professionnels de l'équipe. Ainsi, un moniteur d'entretien des espaces vert a dispensé une séance de formation portant sur la reconnaissance des végétaux.

Grace à l'intervention d'une bénévole, les ateliers d'apprentissage du français et des mathématiques se sont poursuivis. Un second groupe a été créé. Ces cours ont lieu les vendredis matins et aujourd'hui 12 travailleurs volontaires en bénéficient. Une seconde bénévole intervient les mercredis et dispense un atelier d'initiation à

l'approche des chiffres et des lettres pour 4 travailleurs pour lesquels les difficultés sont plus importantes.

Des actions de sensibilisation organisées de manière collective ou individuelle ont également été dispensées tout au long de l'année par l'infirmière de l'établissement. Elles ont principalement abordé cette année toutes les questions liées au Coronavirus tant sur le plan professionnel que personnel.

L'activité économique

L'année 2020 a d'abord été marquée par le déménagement du site de Biesheim sur celui d'Eguisheim. Cette opération a permis de faciliter l'organisation dans sa globalité, tant en matière de continuité de l'accompagnement, de relations avec les clients qui n'ont plus qu'un seul interlocuteur, et d'intérêt pour les travailleurs qui rapidement se sont déclarés favorables pour découvrir et s'essayer à de nouvelles activités.

La crise sanitaire a impacté fortement l'activité économique de l'ESAT du fait, notamment de l'absence d'activité de production pendant plus de 10 semaines. A la réouverture de l'ESAT, en l'absence des travailleurs, les professionnel(le)s se sont mobilisés pour assurer la production, tant dans les ateliers qu'aux Espaces Verts. La satisfaction des clients a pu ainsi être maintenue et plus particulièrement celle des clients en Espaces Verts, où malgré le retard important dans l'exécution des chantiers, la qualité du travail et les efforts d'adaptation ont été vivement appréciés.

En matière d'activités, la charge de travail de l'atelier de sous-traitance industrielle est restée constante marquée par une demande plus importante du principal client de l'ESAT au cours du dernier trimestre. Du fait du nombre important d'absences des travailleurs et par conséquent de ressources insuffisantes, il a fallu renoncer à la production d'un produit, au risque de la ralentir, pour se concentrer sur une autre et ainsi répondre, péniblement, à l'urgence du client.

Cet épisode a mis en lumière la nécessité de développer une organisation de travail qui vise le développement des compétences des travailleurs de manière à maintenir un niveau de production et ainsi répondre de façon optimale aux besoins des clients.

D'année en année l'activité de conditionnement alimentaire est en baisse ; baisse marquée de manière plus importante encore en 2020. Les travailleurs de ce secteur ont par conséquent été affectés dans d'autres ateliers.

L'activité buanderie a subi de plein fouet la fermeture des restaurants et des gîtes, principaux clients de l'ESAT pour ce secteur d'activité. Malgré tout, la charge de travail s'est maintenue, grâce au lavage et repassage de masques en tissus pour un client.

A l'instar des années précédentes, la recherche de nouveaux clients reste une priorité. Cette nécessité est encore plus marquée cette année compte-tenu de la baisse importante de l'activité de conditionnement alimentaire mais aussi Espaces Verts. Les perspectives 2021 semblent compliquées pour ce qui concerne l'activité de production au globale de l'ESAT. On note une clientèle espaces verts, du fait d'un contexte encore fort empreint d'incertitudes qui ne veut pas/plus s'engager dans des contrats d'entretiens annuels mais qui préfère travailler à la prestation ponctuelle. Répondre à ces demandes, est nécessaire pour l'économie de l'ESAT mais une organisation majoritairement orientée vers de la prestation complexifiée le quotidien des équipes car la prestation demande davantage de capacités d'adaptation, et est plus incertaine.

Il se confirme pour l'ESAT, la nécessité de mener une réflexion de fond et globale quant aux activités de production à faire évoluer et à développer. L'ESAT reste trop dépendant d'un trop faible nombre de clients et d'activités. Cette situation ne permet pas à l'ESAT d'envisager l'avenir avec sérénité. Cette tension quant à l'inquiétude économique des activités est renforcée et amplifiée par un contexte global de crise économique.

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

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement social et éducatif, l'ESAT a procédé à la réactualisation du projet personnalisé de 77 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 et plus encore cette année, avec l'arrivée des travailleurs de Biesheim qui, en s'intégrant dans une nouvelle organisation de travail, découvrent de nouvelles activités.

Au-delà de l'objectif qui vise à favoriser l'évolution professionnelle et qui concerne la quasi majorité des travailleurs, pour :

- **25 % d'entre eux**, les axes de progression concernent les questions relatives au comportement tel que : la posture professionnelle, les troubles de la concentration, les difficultés relationnelles, l'assiduité, l'absentéisme... Selon le cas, l'ESAT se rapproche de partenaires tel que le CRA pour l'atelier de la « Gestion de la colère », ou encore de la plate-forme SAMSAH avec la présence d'un médecin psychiatre pour échanger des situations préoccupantes.
- **16 % d'entre eux**, les points de vigilance s'orientent vers les questions de santé tel que : l'hygiène alimentaire, les troubles du sommeil, la bonne prise du traitement médicamenteux, l'aménagement des horaires de travail, le suivi des rendez-vous médicaux. Pour ce faire, l'infirmière de l'ESAT oriente et organise les relais vers les professionnels de santé (dermatologues, orthophonistes...). Elle accompagne les travailleurs en apportant son soutien dans la coordination des rendez-vous médicaux. Elle gère et coordonne les actes de soin avec les infirmières libérales.

De manière plus générale, elle réalise les adaptations des postes de travail. Elle coordonne les rendez-vous et assure le suivi des interventions et décisions du médecin du travail.

L'unité épileptique :

L'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés par épilepsie s'est poursuivi en 2020 sans grand changement notable. La coordination ainsi que les rendez-vous annuels avec les neurologues se sont poursuivis. L'adaptation des postes de travail est réinterrogée en cas de besoin et un lien est fait avec le médecin du travail.

3.4 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine du partenariat / Transversalité

L'objectif de l'ESAT est d'assurer une continuité et une sécurisation des parcours des travailleurs et futurs travailleurs en ESAT. La dynamique engagée s'est poursuivie avec des acteurs de l'accompagnement des jeunes (IMPro, IME), de la rééducation, de la formation professionnelle ou encore de l'orientation (CRM Mulhouse, MDPH...). En baisse du fait de la fermeture de l'établissement et des protocoles sanitaires qui ont suivi, l'ESAT n'a proposé que 21 périodes de stage contre 37 en 2019 dont :

- 1 conventionnée avec un établissement d'accueil de jour
- 1 conventionnée avec un foyer d'hébergement qui a donné lieu à une admission
- 1 avec le CRM dans le cadre du dispositif APIPRO
- 4 avec des IMPRO
- 14 dans le cadre de la Mise en Situation Professionnelle (MISPE) dont 5 ont donné lieu à une admission

L'année 2020 n'a pas été propice à la poursuite du travail d'ouverture. Un certain nombre de projets sont restés en suspens :

- L'organisation de la bourse aux livres
- La collaboration avec l'ADAPEI/Papillons Blancs dans le cadre de la promotion de la prévention de la santé
- La collaboration avec le réseau santé dans le cadre du projet portant sur « l'hygiène alimentaire ».

En 2020, l'ESAT avait pour projet de participer à l'Exposition-vente à Heiteren organisée par l'association « Le temps de Vivre », qui dans le cadre de cette manifestation a accepté de nous octroyer un don destiné à l'achat d'un espace numérique pour les travailleurs. Du fait de la crise sanitaire, cet événement n'a finalement pas eu lieu. Toutefois, l'association, que nous remercions chaleureusement, a décidé de maintenir son don qui nous a permis de faire l'acquisition du matériel (Cf. Chapitre 4)

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En référence au plan d'action élaboré à l'issue de l'évaluation interne réalisée en 2017, en 2020, l'accent a été mis sur :

- La réactualisation des documents institutionnels tels que le livret d'accueil avec l'introduction de la désignation de la personne de confiance et la Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- La mise en œuvre du manuel de procédure avec l'écriture des premières procédures concernant le bénéficiaire et son accompagnement
- L'actualisation du règlement de fonctionnement.

Par ailleurs, le comité sécurité a démarré sa réflexion quant à l'organisation de la mise en conformité en matière de sécurité, de santé et d'hygiène au travail et ainsi répondre aux premières préconisations du DUERP. Ces actions se poursuivront et demeureront une priorité en 2021.

L'ESAT s'emploie à proposer des formations en lien avec la mission qui permettent d'enrichir les connaissances pour appréhender au mieux les différents handicaps, leurs spécificités, favoriser la bienveillance, assurer la sécurité des personnes et ce afin de proposer un accompagnement adapté.

Ainsi, les formations suivantes ont été proposées :

Type de formation	Professionnels formés
La place de la personne - l'autodétermination	L'ensemble des professionnels
Comprendre le CPF	La psychologue de travail

8 professionnel(elle)s ont également suivi la formation recyclage SST.

Du fait de la fermeture de l'établissement et des conditions sanitaires strictes, l'ESAT n'a pu proposer que peu de formations cette année.

Ont été maintenues :

- 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, ont permis notamment de réfléchir à la mise en place d'un projet mobilité pour les travailleurs ainsi que de définir leur mission dans leur rôle de parrain/marraine lors de l'accueil des stagiaires.

Bien que considérée prioritaire dans la mise en œuvre du plan d'actions, la réflexion portant sur la réactualisation du Projet d'établissement ne s'est pas poursuivie en 2020. Cette axe reste prioritaire en 2021.

Mis en place fin 2019, le comité de pilotage « Culture et Loisir » composé de travailleurs et animé par la psychologue de l'établissement, s'est réuni 3 fois en 2020. L'objectif est de favoriser l'accompagnement à la vie relationnelle, à la culture, aux loisirs et au sport. Ce comité a pour mission de recueillir, de faire le choix et d'organiser la diffusion des informations. Le résultat de l'enquête flash réalisée en fin d'année auprès des travailleurs, a révélé que 62 % étaient satisfaits de la création de ce comité, 36 % sont contents des événements proposés et 72 % espèrent que ce projet se poursuive en 2021. 33 % des travailleurs souhaiteraient faire partie du comité.

En 2020, grâce au don octroyé par l'association « Le Temps de Vivre », l'ESAT a fait l'acquisition d'un espace numérique à destination des travailleurs. Au-delà de pouvoir disposer d'un accès internet pour réaliser les démarches administratives, la mise à disposition de ce poste informatique avec accès internet contribue à favoriser pour chaque travailleur un accès à leurs droits de manière globale mais aussi à rompre l'isolement social car il leur permettra de faire des recherches d'activités pour occuper leur week-ends ou période de congés.

La crise sanitaire a aussi donné lieu à un certain nombre de changements, tant au niveau des conditions d'accueil, les activités de production que de l'accompagnement proposé. Ainsi pendant la période de confinement, l'ESAT a proposé une continuité de l'accompagnement des travailleurs en les contactant téléphoniquement ou en se déplaçant à domicile si besoin.

L'accueil des travailleurs s'est faite progressivement chaque semaine. La charge de travail n'ayant pas atteint son rythme de croisière, les travailleurs ont été amenés à intervenir dans d'autres ateliers que ceux où ils sont habituellement affectés. En raison du protocole sanitaire d'accueil, l'ESAT a procédé à un changement d'horaire. En l'absence de traiteur, les travailleurs ont amené leur repas. Au retour du traiteur, cette dernière action, très appréciée, et a été maintenue en laissant le choix au travailleur de consommer le repas proposé par le traiteur ou d'emporter son repas.

Ces expérimentations ont permis de créer un lien différent, de confiance avec les travailleurs et les proches aidants qui se sont sentis rassurés par la prise en compte globale de la situation des personnes et de leur famille. Les travailleurs ont su faire preuve d'autonomie, de capacités d'adaptation et de ressources par appréhender ces situations inédites.

Dans la continuité de l'amélioration de la qualité d'accueil des usagers, l'année 2020 a aussi été marquée par la décision de l'association d'étendre le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à l'ensemble des travailleurs en ESAT. Cette décision a été très appréciée par les travailleurs et leurs proches qui y ont vu un signe fort d'appartenance et de reconnaissance.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2020

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

2018	2019	2020
12,97	12,97	13,97

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

	TOTAL	Encadrement	Adminis- tratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	13,97	2,00	2,00	8	0,97	0,20	0,80

Après plus d'une année de recherche, le poste de chef d'atelier a été pourvu au 16 mars 2020. La prise de poste s'est organisée tant bien que mal entre télétravail, présentiel et activité réduite. Autant dire que les capacités d'adaptation de notre nouveau collègue ont de suite été mises à l'épreuve !

Du fait d'absences et de retards importants dans les chantiers espaces verts, l'ESAT a fait appel à du personnel en intérim à raison de 3.8 mois sur l'année.

CONCLUSION

L'année 2020 a permis d'engager un certain nombre de réflexion et de travaux dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la prestation. Ces travaux se poursuivront en 2021, et notamment par la mise en application d'actions de mises en conformité en matière de sécurité, de santé et d'hygiène au travail. L'écriture du manuel de procédure, la réactualisation des documents institutionnels, ainsi que leur adaptation en version Facile à Lire et à Comprendre restent une priorité en 2021.

L'ESAT a pour mission de proposer un accompagnement au et par le travail à des personnes en situation de handicap dont l'objectif est de les amener vers la plus grande autonomie possible tant socialement que professionnellement.

En ce sens, l'accompagnement proposé aux travailleurs ainsi que le domaine travail restent des éléments incontournables pour la bonne réalisation de ces missions. Les organisations et outils mis en place visent à trouver un équilibre pour répondre à ces deux dimensions qui l'une sans l'autre ne pourraient exister.

C'est dans cette perspective, que l'ESAT va, à la fois s'employer à :

- D'une part, élaborer et développer une stratégie commerciale indispensable pour lui permettre d'être porteur de son projet et de piloter son activité économique. L'objectif étant de faire évoluer la nature des activités en l'orientant davantage vers des prestations de service, hors les murs de l'ESAT, de manière à ouvrir et inscrire l'établissement dans la vie de la Cité, dans l'économie locale et la participation sociale.
- D'autre part, mettre en place un accompagnement qui vise à favoriser le développement des compétences, créant ainsi une plus grande polyvalence,

une mobilité des travailleurs pour pouvoir répondre aux besoins et maintenir un niveau de production.

Au-delà des objectifs visés, ces actions participent à promouvoir un accompagnement bien-traitant qui tient compte et valorise les potentiels, crée une dynamique et un enthousiasme de travail, évite la monotonie, suscite l'intérêt et répond aux attentes des travailleurs.