



## 1. EDITORIAL

En 2019, l'ESAT avait pour ambition d'achever la réactualisation des outils de la loi du 2 janvier ainsi que la formalisation de l'action avec la mise en place d'un manuel de procédures. Ces travaux ont démarré mais n'ont pu s'achever dans les délais.

En 2019, l'ESAT a subi de nombreuses perturbations du fait notamment de la vacance du poste de chef d'atelier dont les tâches ont été réparties, des absences de la cadre intermédiaire mobilisée par sa formation CAFERUIS, du taux d'absentéisme plus important de l'encadrement et d'une mobilisation plus forte de la directrice qui au-delà de la gestion supplémentaire d'un établissement a dû faire face et prendre le relai du chef d'atelier, notamment pour l'organisation de l'activité des chantiers Espaces Verts.

Durant toute l'année, l'équipe de direction s'est employée et a concentré ses efforts au recrutement d'un chef d'atelier et à la recherche de locaux pour permettre le regroupement des personnes et des activités sur un seul et même site pour pouvoir offrir un accueil répondant aux exigences de sécurité minimales.

Ces recherches se sont finalisées en fin d'année. L'embauche du chef d'atelier n'interviendra qu'au 1<sup>er</sup> semestre 2020. L'ESAT a signé un bail pour la location de locaux complémentaires à proximité du site principal de Eguisheim à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020. Le rapatriement du site de Biesheim est programmé pour le 6 avril 2020.

## 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.

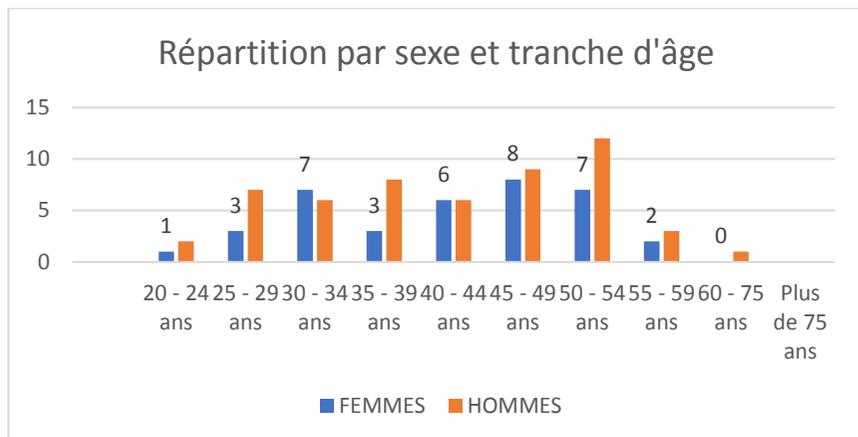
L'accompagnement quotidien de la personne constitue donc la mission essentielle de l'ESAT. C'est une démarche et une tâche qui se déclinent en aide et soutien par le travail. Elles favorisent globalement le développement de l'autonomie, l'exercice de la citoyenneté, la création de liens sociaux pour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

### L'ACTIVITE

Activités	2016	2017	2018	2019
AGREMENT	86	86	86	86
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	226	230	223	226
JOURNEES PREVISIONNELLES	19273	19780	18027	18327
JOURNEES REALISEES	18067	18668	18246	18246
ECART	1206	1112	219	- 81
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	93,74%	94.50 %	101.21 %	99,56%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	94	98	96	95

Par rapport à l'année 2018, l'ESAT n'a pas totalement atteint son objectif d'activité pour 2019. L'absentéisme reste cependant faible avec un taux de moins de 1 %.

## REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Au 31/12/2019, l'ESAT accueille 91 personnes dont 60 % d'hommes et 40 % de femmes. Malgré les mouvements et notamment l'admission de deux jeunes de 20 et 24 ans sortant d'Impro, la moyenne d'âge est maintenue à 41 ans et, concerne autant les hommes que les femmes.

8 tranches d'âge sont représentées et correspondent à une moyenne par tranche de l'effectif de 11 %. 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 60 ans et la plus jeune a 20 ans.

## ORIGINE GEOGRAPHIQUE

L'ESAT Solidarité du Rhin reste à ce jour implanté sur deux sites : Biesheim et Eguisheim.

Le site de Biesheim accueille 20 personnes. Du fait de sa situation géographique, elles sont toutes issues du milieu rural. 40 % vivent en famille et 60 % vivent de manière autonome.

Le site d'Eguisheim accueille 71 personnes dont 66 % sont issues du milieu urbain. 18 % vivent dans un foyer d'hébergement, 28 % en famille et 54 % sont autonomes.

## MOUVEMENTS : ADMISSIONS ET SORTIES

### Les admissions :

En 2019, l'ESAT a procédé à l'admission de 3 personnes :

- Une personne sans emploi depuis 4 ans et ayant préalablement travaillée en Entreprise Adaptée. Cette personne n'a pas réussi, suite à son licenciement à se réinsérer dans le milieu ordinaire de travail.
- Deux jeunes personnes sortant d'IMPRO pour lesquelles il a été procédé à une admission suite à un parcours d'alternance long entre un accueil partagé à la fois entre l'IMPRO et les stages au long court en ESAT.

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.

### Les sorties :

L'ESAT enregistre 4 sorties en 2019 :

- 2 réorientations en Accueil de Jour
- 1 embauche en Entreprise Adaptée
- 1 démission à l'initiative du travailleur, ne trouvant plus de réponses aux sein de l'ESAT à ses attentes et besoins et souhaitant poursuivre son parcours professionnel en milieu ordinaire de travail.

## TYPES DE HANDICAP

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

HANDICAP PRINCIPAL	EGUISHEIM	BIESHEIM	TOTAL
<b>Type de handicap</b>			
Autisme et autre TED	1	1	2
Déficience intellectuelle	42	12	54
Epilepsie	6	1	7
Déficience motrice	5	1	6
Patho-génétique	3		3
Psychique	9	4	13
Sensoriel	1	1	2
Traumatisme crânien	3		3
Diabète	1		1

### b) Troubles associés

TROUBLES ASSOCIES	EGUISHEIM	BIESHEIM	TOTAL
<b>Type de handicap</b>			
Déficience intellectuelle	11	6	17
Epilepsie	3		3
Patho-génétique	1		1
Psychique	8		8
Sensoriel	1		1
Trouble du comportement	6	2	8
Sans trouble associé	41	12	53

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

78 % de l'effectif a un handicap caractérisé par une déficience intellectuelle avec une prédominance de la déficience moyenne pour 42 %, suivie de la déficience légère pour 40 %. 15 % des personnes accueillies présentent une intelligence normale.

41 % 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 31 % de l'effectif.

## 3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

### 3.1. Vie de l'établissement

#### Le Conseil à la Vie Sociale (CVS) :

Le CVS s'est réuni 3 fois, en janvier, mai et octobre. 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

Afin de permettre aux travailleurs de mieux s'impliquer dans leur rôle de « porte-parole » et d'acteurs au projet de l'ESAT, les élus ont participé à une formation « Etre représentants au CVS ». Ils ont également participé aux rencontres régionales des usagers des CVS qui se sont déroulées le 28 novembre 2019.

## **Le Comité Social (CS) :**

En 2019, le Comité Social s'est réuni 2 fois : en février et en octobre. La première réunion permet d'arrêter les orientations budgétaires des fonds sociaux de l'année. A l'instar de l'année précédente, les actions suivantes ont été maintenues :

- Le versement de la somme de 80 € en cas d'évènements familiaux : retraite, mariage, pacse, naissance, décès.
- La distribution de chocolats à l'occasion des fêtes de Pâques et de la St Nicolas.
- L'organisation d'un barbecue à la veille des vacances d'été.
- L'organisation de la fête de Noël.
- La distribution d'un bon d'achat de Noël d'une valeur de 70€.

La seconde réunion permet de faire un point de situation quant à l'équilibre budgétaire et, le cas échéant, procéder à des réajustements. Ainsi, au regard des éléments financiers, la valeur du bon d'achat a été réévalué à 75 €.

## **Les réunions de travailleurs :**

5 réunions ont eu lieu sur le site d'Eguisheim et de Biesheim. Ces réunions rassemblent les travailleurs, les moniteurs, l'équipe paramédicale, le chef d'atelier et le chef de service. 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.

## **Les accueils du matin :**

Suite à une enquête réalisée en 2018, portant sur les incivilités à l'ESAT en 2019, l'ESAT a mis en place un accueil du matin et un débriefing de fin de semaine par atelier. 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.

## **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 2019, quelques périodes de prestations de service hors de l'établissement ont été réalisées. L'établissement tend à repositionner ses modes d'accompagnement afin de donner tout l'espace et toute la place nécessaire aux personnes afin qu'elles puissent au maximum démontrer leur autonomie et leurs capacités. En ce sens et dans la continuité des actions déjà entreprises en 2018, 1 travailleur a réalisé des missions d'entretien du logement au domicile de particuliers. Toujours dans cette même visée, l'ESAT s'emploie à favoriser le développement de la pairémulation. Ainsi, dans le cadre de l'accueil des stagiaires, un travailleur d'ESAT, volontaire a pour mission d'accueillir le stagiaire, lui présenter l'établissement, le guider tout au long de sa période de stage et lui transmettre des savoir-faire.

Cette formule permet à la fois de rassurer le stagiaire qui doit évoluer dans un nouvel environnement et de valoriser le travailleur, qui, dans son rôle de parrain ou marraine se met dans la position du pair-émulateur. A partir de son expérience professionnelle et de son vécu en tant que travailleur en situation de handicap à l'ESAT, il aide ses pairs à surmonter les obstacles et devient un appui pour le moniteur. Cette notion de transfert de savoir-faire s'opère également au sein des ateliers entre travailleurs ; comme par exemple au sein de l'activité conditionnement de produits alimentaires Bio, un travailleur forme 3 travailleurs à la préparation des cocktails, l'identification des quantités par la réalisation de formules de calcul (maîtrise des pourcentages), la pesée, le calcul de la tare, et le remplissage des feuilles de production.

L'un des objectifs du projet d'établissement est de favoriser l'épanouissement personnel des travailleurs. La pairémulation y participe pleinement.

Dans la continuité des premières actions déjà entreprises, en 2020, l'ESAT souhaite formaliser davantage cet accompagnement par les pairs à travers :

- Une approche théorique par la mise en place d'une formation à destination des travailleurs volontaires pour devenir pairs-aidants. L'objectif est de leur permettre de mieux comprendre la mission et de mesurer les enjeux.

- L'écriture d'une charte d'accompagnement des pairs-aidants qui aura pour objectif de proposer un cadre de référence à la mission d'accompagnement d'une personne.



L'accompagnement par les pairs correspond à une posture d'*empowerment* de l'individu qui fait partie intégrante du processus permettant d'accéder à l'autodétermination. Dans son futur projet d'établissement, l'ESAT proposera un accompagnement soutenant le travailleur dans le développement de son pouvoir de décision. La pairémulation a par conséquent toute sa place.

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap représentent des enjeux prioritaires du gouvernement. C'est dans ce cadre, diligentée par le secrétaire d'Etat auprès du 1<sup>er</sup> ministre chargé des personnes handicapées, qu'une opération DUODAY a eu lieu le 16 mai 2019. Une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel afin de découvrir son activité : il s'agit d'une immersion dans son quotidien.

17 travailleurs de l'ESAT se sont portés volontaire pour participer à cet évènement national.

Cette journée a permis aux travailleurs de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association.

Ainsi en formant un duo, les travailleurs ont pu découvrir l'activité de l'entreprise d'accueil avec l'aide d'un professionnel. Pour sa part, l'entreprise a pu prendre conscience des compétences et des qualités professionnelles de personne en situation de handicap.

Très appréciée par les travailleurs qui y ont participé, cette journée a connu un vif succès. D'ores et déjà, l'ESAT s'engage à renouveler cette opération en 2020.

### La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs	Coût
Devenir Référent sécurité dans son établissement	12	450 €
Les techniques d'entretien du linge – 2 <sup>ème</sup> niveau - perfectionnement	9	1230 €
Comment construire ma vie sociale et culturelle autour d'activité de proximité correspondant à mes besoins	10	1230 €
Les gestes éco-citoyens	11	1230 €
Les méthodes de travail en Espaces Verts	12	1230 €
Reconnaissance des végétaux	12	1230 €
SST Initial	1	45 €

Ce plan de formation est complété par des actions collectives proposées par l'OPCO Santé. Ainsi 4 travailleurs ont participé à une formation « Ma place dans la chaîne de production ».

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 de veiller à la mise en pratique des techniques apprises.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif Différent et Compétent, en 2019, 2 travailleurs se sont engagés dans une démarche de Reconnaissance des Acquis par l'Expérience basée sur le référentiel métier « agent de conduite de systèmes industriels CSI. Un moniteur a suivi la formation « accompagnateur à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience ».

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 les techniques d'entretien du matériel.

L'ESAT a aussi pu mettre en place, grâce à l'intervention d'une personne bénévole un atelier d'apprentissage de la lecture et de l'écriture « Lire, écrire et calculer » tous les jeudis matins. Répartis en 2 groupes de niveau, ces séances concernent 8 travailleurs volontaires dont 1 qui profite d'un cours individuel.

A la demande des travailleurs, une séance de sensibilisation « Prendre soin de son animal domestique » a été organisée et animée la aussi par une intervenante bénévole.

Vivement appréciée, la formation « question de vie question d'amour » a été reconduite en 2019 pour un 2<sup>ème</sup> groupe de 20 travailleurs avec l'intervention d'une infirmière et d'une psychologue du planning familial de Colmar.

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 :

- 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.

En 2019, la focale a été portée plus spécifiquement sur l'Hygiène corporelle. L'infirmière de l'ESAT a organisé et animé un module portant sur cette thématique. Rendu obligatoire, l'ensemble des travailleurs de l'ESAT y ont participé.

Pour accéder à une meilleure pratique des techniques de formation, une méthodologie et des outils adaptés, l'infirmière a suivi en 2019 la formation « Formateur occasionnel » 1<sup>er</sup> niveau et « Powerpoint Découverte ».

### 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 54 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.

Les objectifs retenus pour chaque travailleur visent à favoriser leur évolution, leur épanouissement professionnel et personnel. Parmi les actions menées à l'issue de la réactualisation des projets personnalisés, ont eu lieu :

- La poursuite des apprentissages professionnels
- La mise en place d'actions pour faire évoluer les savoir-être
- La mise en place d'actions en lien avec les préconisations du jury à l'issue du parcours de RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience)
- La poursuite pour 1 travailleur de périodes de prestations de services en entreprise
- La mise en place de prestations d'entretien de logement à domicile chez des particuliers
- La réalisation d'un stage en milieu ordinaire de travail pour 2 travailleurs
- L'engagement pour 2 travailleurs dans une démarche de RAE
- La mise en place de missions telles que les livraisons ou les courses
- L'accompagnement pour la constitution d'un dossier retraite
- Le changement de site de travail pour 3 travailleurs, de Biesheim vers Eguisheim
- Le changement d'atelier pour 2 travailleurs de celui de l'atelier vers celui des Espaces Verts
- La mise en place de formations en interne ou en externe
- La mise en place d'une formation spécifique : habilitation électrique
- La mise en place de suivis diététiques et de conseils alimentaires
- La mise en place de soutiens psychologiques et/ou psychiatriques

- Le maintien d'une vigilance santé
- La mise en place de cours d'orthophonie
- La mise en place d'un accompagnement spécifique individuel personnalisé portant sur l'hygiène alimentaire avec l'intervention d'un partenaire à l'ESAT
- La participation à l'actualisation du site internet avec la réalisation de petits montages photos et vidéo
- L'accompagnement vers le CRA pour intégrer l'atelier « Gestion de la colère » pour 3 travailleurs.

L'infirmière de l'ESAT accompagne l'ensemble des travailleurs de manière individuelle. Elle oriente et organise les relais vers les professionnels de santé. 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. Elle coordonne les rendez-vous et assure le suivi des interventions et décisions du médecin du travail. Elle réalise les adaptations des postes de travail. En 2019, elle a entre-autre :

- Poursuivi la mise en place de chaises ergonomiques dans les ateliers de conditionnement et de sous-traitance industrielle,
- Adapté les EPI en fonction des spécificités du travailleur et du poste de travail occupé : type de chaussures, longueurs de gants, respect des normes....,
- Evalué un poste de travail en entreprise pour un travailleur détaché en prestation extérieure avec l'accord du médecin du travail qui a donné lieu à la mise en place d'un fauteuil spécifique et d'un chariot à hauteur variable,
- Veillé au port des EPI et régulé les stocks,
- Organisé une nouvelle étude de mesurage du bruit dans les ateliers et a investigué pour la mise en place de nouveaux bouchons moulés, d'oreilles. La remise aux travailleurs est prévue le 1<sup>er</sup> avril 2020.
- Mise en place des armoires de premiers secours complémentaires au Convivial et à l'atelier de sous-traitance.

#### **L'unité épileptique :**

L'effectif est resté inchangé, l'unité épileptique est composée de 9 travailleurs handicapés au 31/12/2019.

À l'instar des années précédentes, la prise en charge médicale des travailleurs s'est poursuivie avec l'intervention de l'infirmière, du médecin psychiatre de l'ESAT et les neurologues de l'hôpital Pasteur : 9 rendez-vous annuels ont eu lieu à raison de 1 par personne, complété par des rendez-vous complémentaires pour la prescription d'exams spécifiques tels que EEG, IRM, bilan mémoire, bilan neuropsychologique, consultation pré-opération...

La surveillance de l'état de santé neurologique au travail se concrétise à travers des points de vigilance sur le poste afin de déceler des absences ou crises focales et d'anticiper certains problèmes d'aggravation.

Le traitement pour deux travailleurs a été modifié. Ces changements donnent lieu à des périodes d'adaptation longues et insécurisantes pour le travailleur. Une proximité s'installe entre le travailleur et l'équipe pluri-professionnelle pour suivre, rassurer le travailleur et permettre de mieux contrôler les effets.

Comme chaque année, on retrouve les effets liés à la pathologie et à la prise du traitement :

- Lenteur, fatigabilité,
- Concentration difficile selon les travaux ou selon la durée,
- Mémoire fragile d'où un besoin d'explications répétitives, ou des cryptogrammes à disposition,
- Inconfort, voire intolérance au bruit plus accrue que les autres travailleurs,
- Troubles du comportement : sautes d'humeur, irritabilité, susceptibilité, parfois agressivité physique ou verbale,
- Absentéisme lié aux effets secondaires du traitement ou à la pathologie,
- Grand besoin d'écoute, pour éviter le « débordement » qui intervient plus rapidement du fait de la chronicité de la pathologie.

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

Conscient de la nécessité de travailler en partenariat et en réseau, en 2019 l'ESAT s'est employé à poursuivre son travail d'ouverture. L'objectif est d'assurer une continuité et une sécurisation des parcours des travailleurs et futurs travailleurs en ESAT. La dynamique engagée s'est renforcée 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...). L'ESAT a proposé 37 périodes de stage dont :

- 6 conventionnées avec des établissements Accueil de Jour
- 4 avec le CRM dans le cadre des dispositifs APIPRO et UEROS,
- 10 dans le cadre de la Mise en Situation Professionnelle (MISPE),
- 17 avec des IMPRO.

Lors du premier contact, 13 % de ces personnes étaient accompagnées par les SAVS, SAMSAH ou Service d'Accompagnement Vers l'Emploi.

A l'instar de l'année précédente, l'ESAT a accueilli des jeunes d'Impro, soit dans le cadre de stages collectifs d'une semaine en atelier de sous-traitance industrielle, soit dans celui de convention d'immersion d'une journée par semaine au sein des équipes d'entretien des espaces verts ou de l'atelier. L'objectif étant pour les jeunes, d'approfondir et de développer des compétences professionnelles et ainsi progresser vers l'immersion en milieu de travail protégé ou ordinaire. Dans cette même visée, l'ESAT a proposé en 2019, l'accueil de stagiaires en alternance ESAT/IMPRO ou encore ESAT/Accueil de Jour. Ce nouveau mode d'accompagnement a donné lieu à 2 admissions définitives de deux jeunes sortant d'Impro.

Cette volonté d'être repéré sur le territoire s'est complétée par l'organisation d'actions telles que :

- L'organisation de visites de l'établissement à destination de groupes de jeunes, de parents, de professionnels d'IME ou encore de stagiaires relevant des dispositifs CRM.
- La traditionnelle organisation de la bourse aux livres. Cette édition 2019 a connu un vif succès. Les actions de communications pour récupérer des dons de livres ou jeux de société d'occasion se sont poursuivies toute l'année. En 2019, l'ESAT a ainsi créé une opération de récolte de livres avec l'école élémentaire de Holtzwihr qui s'est mobilisée. La médiathèque de Biesheim a fait un don de ses livres dans le cadre de son opération « *désherbage* ».
- Le point de vente de livres et de jeux de société d'occasion sur le site même d'Eguisheim qui mobilise toujours 1 équipe de 3 personnes, qui, dans un cadre bénévole, œuvrent à la gestion et à la bonne tenue de cet espace.

- La location de salles de séminaires qui accueille des groupes avec la possibilité de déjeuner sur place.

Par ailleurs, toujours dans le souci **d'assurer une continuité et une sécurisation des parcours des travailleurs**, en 2019, l'ESAT s'est engagé dans les collaborations suivantes :

- Porteur du projet, l'Association Adapei/Papillons Blancs d'Alsace, a sollicité l'ESAT pour réfléchir à la mise en place d'un dispositif d'habitat inclusif,
- Dans le cadre de la promotion de la prévention de la santé, l'ESAT s'est positionné pour participer et organiser des interventions autour des questions de santé à destination des usagers. Initialement adossées aux journées nationales et internationales, l'objectif est d'élargir des actions autour d'ateliers adaptés et favoriser l'accès à la communication. C'est dans ce cadre et à l'occasion du mois sans tabac, qu'un groupe de 7 travailleurs de l'ESAT a participé à une journée thématique organisée par l'ESAT Adapei/Papillons blancs de Colmar. Dans le cadre de ce partenariat, l'ESAT organisera une journée d'information premier semestre 2021 qui abordera les questions relatives au sommeil.
- Afin de l'accompagner dans l'analyse de deux situations complexes, l'ESAT a sollicité deux participations à la Plateforme Ressource organisée par le SAMSAH ARSEA de Wintzenheim. L'objectif est de pouvoir présenter librement et dans le respect de la confidentialité du bénéficiaire une situation posant des difficultés, recevoir une réponse sous forme de conseils et d'appuis techniques. Cette pratique permet aux équipes de l'ESAT de trouver ressource et lecture nouvelle et/ou complémentaire pour des situations problèmes.

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

L'ESAT a achevé son évaluation interne début 2018. Celle-ci 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 et qui prévoit prioritairement l'écriture du projet d'établissement.

Pour suivre la mise en œuvre de ces actions et de manière plus générale la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations, l'ESAT a élaboré un processus d'amélioration de la qualité des prestations proposées qui prévoit la mise en place d'un :

- **Comité de pilotage** (COPIL) composé d'un responsable et de référents qualité qui pilote la mise en œuvre et le suivi de la démarche qualité, traduit et modélise les pratiques dans un cadre de fonctionnement.
- **Comité sécurité santé hygiène au travail** (C2SHT), composé de 2 animateurs qualité et de 12 travailleurs de l'ESAT formés « référents sécurité ». Cette instance de participation à la vie de l'établissement et de force de proposition a pour rôle de veiller à la santé et à l'amélioration des conditions de sécurité au travail.

La mise en œuvre de ces instances sera effective sur le terrain en 2020.

La priorité portera sur la validation des procédures.

Mises en œuvre en 2018, un certain nombre d'actions se sont poursuivies en 2019 :

- **Pour favoriser une politique de bientraitance et de lutte contre la maltraitance :**
  - La mise en œuvre et le suivi des fiches d'évènements indésirables  
L'analyse de ces fiches est prévue pour 2020. Celle-ci fera l'objet d'un temps de réflexion avec l'équipe encadrante et donnera lieu à la mise en place d'actions de prévention.
  - Les séances d'analyse de pratique à destination des moniteurs pour prévenir l'usure professionnelle et donner des clefs aux professionnels pour mieux appréhender les situations de plus en plus complexes.
- **Pour développer une meilleure cohabitation des travailleurs au sein du collectif :** La mise en place d'un accueil du matin et d'un débriefing de fin de semaine dans chaque atelier, effectif depuis le mois de janvier 2019. Le bilan réalisé à l'issue des 6 mois a révélé une satisfaction globale tant au niveau des travailleurs que des moniteurs.

- **Pour favoriser l'accompagnement à la vie relationnelle, à la culture, aux loisirs et au sport** et pour répondre à une attente des travailleurs exprimées dans la cadre de l'évaluation interne, l'ESAT a créé fin d'année 2019 un comité de pilotage « Culture et Loisirs » composé de travailleurs et animée par la psychologue de l'établissement. Cette instance a pour mission de recueillir et organiser la diffusion des informations. Ce groupe organise et définit le mode de communication, choisi et développe des thèmes « phares » en fonction des mois et des saisons.

A l'instar des années précédentes, 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 bientraitance, assurer la sécurité des personnes et ce afin de proposer un accompagnement adapté.

**Ainsi, les formations suivantes ont été proposées :**

La distance professionnelle dans l'accompagnement	1 moniteur
Rendre accessible à tous les différents écrits	La psychologue de travail
Personnel administratif : quelle place dans la relation avec l'utilisateur	La secrétaire
Développer une communication responsable et bienveillante	1 moniteur
Du cœur au corps – Adultes en situation de handicap	La psychologue de travail L'infirmière

Afin d'organiser le partage de l'information et de capitaliser l'investissement en matière de formation, à l'issue de chaque action de formation, dans le cadre des réunions d'équipe, le contenu et les supports sont présentés à l'ensemble des professionnels.

D'autres formations ont eu lieu, davantage axées sur le versant sécurité et l'utilisation de l'outils informatique :

Recyclage Habilitation électrique	3 professionnels
Recyclage SST	1 moniteur
Les normes HACCP	3 moniteurs
Excel Découverte	1 moniteur et l'infirmière
Outlook Découverte	1 moniteur
Powerpoint	1 moniteur et l'infirmière

Les réunions de coordination réunissant le personnel médical, paramédical et la chef de service ont été maintenues. Elles permettent d'échanger et de coordonner les interventions en définissant des plans d'actions quant à des situations particulières concernant les personnes mais également quant à des problématiques plus collectives observées, remontées par les équipes. Les réunions pédagogiques réunissent l'ensemble des moniteurs et en fonction des sujets, peuvent être associés d'autres membres du personnel ou des personnes extérieures.

Considéré prioritaire dans la mise en œuvre du plan d'actions, la réflexion portant sur la réactualisation du Projet d'établissement a démarré en 2019. Celle-ci s'est reposée notamment sur les prérogatives des politiques publiques, à savoir l'inclusion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et s'est inscrite dans le prolongement de la démarche de contractualisation de CPOM engagée par l'ARSEA qui a donné l'occasion d'engager des réflexions de fond et transversale sur l'offre de service visant prioritairement la notion de parcours et l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

C'est ainsi que :

- Dès janvier 2019, les professionnels ont été informés de la nécessité de se mobiliser en matière de réflexions et d'actions innovantes pour accompagner l'ESAT vers une transformation de l'offre ; l'accent étant mis sur le besoin de mettre en place un accompagnement plus adapté qui suscite et prépare les travailleurs à s'insérer dans le milieu ordinaire de travail,
- La cadre intermédiaire a participé à la formation « d'une logique de place à une logique de parcours »,

- Dans le cadre de sa formation CAFERUIS, la cadre intermédiaire a élaboré un projet-mémoire qui porte sur le développement de l'employabilité des travailleurs d'ESAT qui repose sur le déploiement d'un accompagnement soutenant le travailleur dans le développement de son pouvoir d'agir.

Dans un même temps :

- Des rencontres ont eu lieu en commun avec les professionnels de l'ESAT de la Ganzau pour définir les objectifs généraux et opérationnels du futur projet d'établissement,
- Toujours dans le cadre de l'élaboration de ce projet, les travailleurs de l'ESAT ont été sollicités pour répondre à des questions portant sur l'autodétermination et les préjugés,
- Le 10 juillet, l'ensemble des professionnels se sont retrouvés dans le cadre d'une journée pédagogique « hors les murs » pour réfléchir et proposer des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs proposés dans le projet d'établissement,
- Le 21 octobre, animé par un référent du dispositif « Tous compétent Alsace », les professionnels ont participé à un temps d'échange portant sur le sens du travail et l'organisation apprenante.

Ces travaux se poursuivront et s'achèveront en 2020.

## 5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2019

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

2017	2018	2019
13.17	12.97	12.97

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	12.97	1	2	8	0.97	0.20	0.8

Du fait de difficultés de recrutement (domaine peu connu, faible niveau des rémunérations...), le poste de chef d'atelier est resté vacant durant toute l'année 2019.

## 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 mettre en œuvre et à réussir l'intégration des personnes et des activités du site de Biesheim sur celui d'Eguisheim pour ne former plus qu'un seul ESAT.

Dans ce sens et au-delà de l'accompagnement proposé aux travailleurs qui est une priorité pour l'ESAT, le domaine travail reste un élément incontournable pour la réalisation des missions qui lui sont confiées. Le regroupement des activités et des ressources sur un même site présente une opportunité pour

réinterroger la nature des activités à caractère professionnel, qui, au regard de la situation économique et des attentes des travailleurs qui aspirent à davantage de participation et d'autonomie, doivent s'orienter davantage vers des prestations de service à organiser hors les murs de l'ESAT.

Ainsi, en 2020, c'est dans cette perspective, que l'ESAT va s'employer à élaborer et à développer une stratégie commerciale indispensable pour lui permettre d'être porteur de son projet, de piloter son activité économique tout en la positionnant comme vecteur d'action et de développement.

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.