



RAPPORT D'ACTIVITE 2022

ESAT de la Ganzau

129, rue de la Ganzau

67100 STRASBOURG

Pôle Handicap 67

1. EDITORIAL

2022 aura été l'année de la réactualisation et de la réécriture du projet d'établissement, projet resté ouvert de longue date. Ce travail a mobilisé les équipes et a été l'occasion de réinterroger les pratiques, de partager les orientations et de définir ensemble un projet nouveau intégrant une visée inclusive forte et des orientations de modernisation et d'attractivité en continuité et en écho du plan de transformation et de modernisation des ESAT. En résonance à ces orientations inclusives fortes, l'ESAT de la Ganzau se prévaut d'avoir engagé une réflexion de longue date et a déjà pour partie opéré sa mue. Ainsi, l'ESAT de la Ganzau s'est doté au fil des années, par transformation de son organisation et de postes, à défaut de moyens supplémentaires, d'un service d'accompagnement qui a notamment pour mission d'accompagner la réalisation des parcours et les trajectoires professionnelles des travailleurs en interne ESAT ou hors ESAT. Courant 2022, l'ESAT a pu développer un modèle d'inclusion à temps partiel en entreprise pour un certain nombre de travailleurs. Cette modalité nouvelle de fonctionnement mixant présence sur site à l'ESAT et insertion en entreprise semble être une solution adaptée pour les personnes souhaitant intégrer le milieu ordinaire de travail tout en continuant à bénéficier du cadre soutenant de l'ESAT. Ces insertions hors ESAT viennent aussi pour partie en élément de réponse à la problématique du besoin de transformation, de diversification et de développement des activités économiques. L'ESAT de la Ganzau, dans une volonté de modernisation et de pérennisation de son modèle économique s'est aussi engagé au niveau global de l'ARSEA avec l'ESAT Solidarité Du Rhin et l'Atelier Chantier d'Insertion de l'ARSEA dans un travail de mise à plat et de d'interrogation des activités. Sont interrogés autant la proposition de valeur portée par l'ESAT que sa capacité commerciale ou encore le développement des activités à réaliser. Cet important chantier se poursuivra au 1^{er} semestre 2023.

2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES :

L'ESAT de la Ganzau est un établissement médico-social qui permet à des personnes porteuses de handicap mental, d'exercer une activité professionnelle dans un cadre adapté.

C'est un établissement qui vise à la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social. L'ESAT propose à des adultes en situation de handicap orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, un accompagnement médico-social dont le travail est un support. Ainsi l'ESAT à vocation à :

- Accompagner la réalisation d'un parcours professionnel et social adapté aux besoins de chaque personne,
- Favoriser les conditions d'épanouissement personnel et professionnel,
- Eviter l'isolement social,
- Favoriser l'autonomie des personnes et la cohésion sociale.

L'ESAT est le moyen d'une inclusion sociale, citoyenne et professionnelle. Il vise à favoriser l'insertion et la participation sociale.

L'ESAT de la GANZAU propose plusieurs domaines d'activité : la sous-traitance industrielle, le conditionnement, la logistique, la restauration et le nettoyage des locaux. L'ESAT réalise également des prestations collectives ou individuelles en entreprise. L'ensemble de ces activités est accompagné et soutenu par le service d'accompagnement et d'insertion. L'ESAT fait ses choix au regard des besoins des personnes accompagnées, tout en les mettant en perspective avec son contexte et son environnement économique et social.

> L'ACTIVITE

Activités	2020	2021	2022
AGREMENT	155	155	155
NOMBRE DE JOURS D'ACTIVITE	235	231	225
JOURNEES PREVISIONNELLES	31462	30690	31534
JOURNEES REALISEES	32197	30402	29742
ECART	735	-288	-1792
TAUX DE REALISATION D'ACTIVITE	102.34	99.06%	94.32%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	167	163	165

L'ESAT enregistre un taux de réalisation de 94.32%. Ce résultat s'explique par :

- L'augmentation importante de l'absentéisme,

- L'augmentation des temps partiels qui concerne un total de 19 personnes,
- L'augmentation du nombre de ½ temps thérapeutique,
- Un nombre de sorties supérieur aux entrées du fait notamment de plusieurs départs à la retraite.

22% de l'effectif accompagné par l'ESAT de la Ganzau a plus de 55 ans. La pyramide des âges mise en perspective des situations individuelles de santé nous laisse à penser que le taux de renouvellement annuel de l'effectif sera compris entre 10 et 18% par an et ce durant les 5 années à venir.

➤ LES ENTREES

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE
Candidature directe	3
Parcours IME	3
Autre ESAT	1
TOTAL ADMISSIONS	7

➤ LES SORTIES

MOTIFS SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE
Retraites	5
Réorientations	1
Démissions	5
Décès	1
TOTAL SORTIES	12

L'ESAT a enregistré au cours de l'année :

- 5 départs à la retraite dont 1 retraite anticipée. Ces personnes et leurs proches aidants ont bénéficié d'un accompagnement vers la cessation d'activité dans le cadre du dispositif « Un avenir après le travail » déployé au sein de l'ESAT.
- 1 réorientation : l'ESAT a coordonné le parcours vers une entrée en accueil de jour avec hébergement pour la personne.

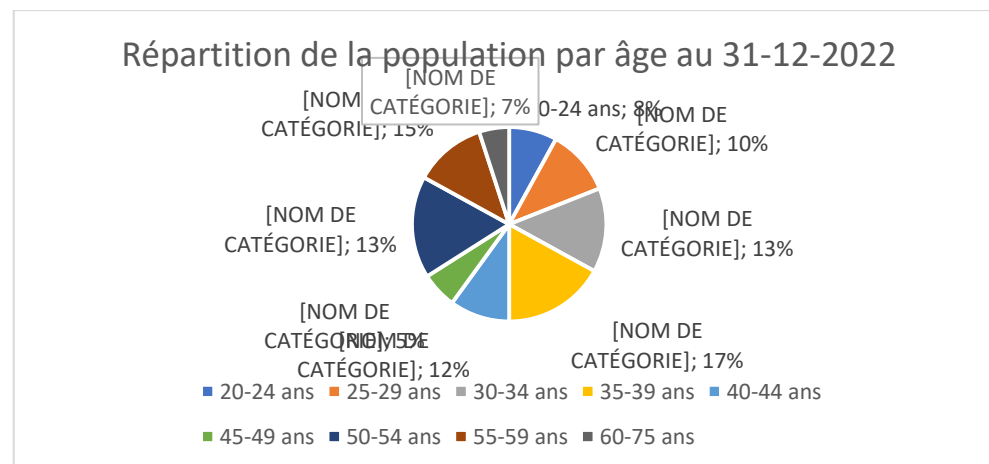
- 5 démissions : 1 personne a bénéficié du dispositif emploi accompagné, 1 personne n'a plus souhaité bénéficier de notre accompagnement, 1 personne a souhaité changer de région et se rapprocher de sa famille et 2 personnes ont souhaité stopper l'activité professionnelle pour raison de santé. Dans cette dernière situation un accompagnement SAMSAH a pu être mis en place.
- 1 sortie suite à un décès.

REPARTITION DE L'FFECTIF PAR AGE et PAR SEXE

L'effectif de l'ESAT est composé de 75 femmes (45%) et 90 hommes (55%).

- 53 travailleurs sont âgés de 20 à 34 ans
- 77 travailleurs sont âgés de 35 à 54 ans
- 35 travailleurs sont âgés de 55 ans et plus

En 2022, l'ESAT a accompagné 11 personnes de plus de 60 ans. Au regard de ce constat, la question d'un meilleur repérage, d'une meilleure connaissance pour encore mieux adapter l'accompagnement des travailleurs vieillissants est un sujet à part entière pour l'ESAT. Cette question est intégrée comme objectif au sein du projet d'établissement actualisé et fera sans aucun doute partie des objectifs à faire figurer au sein du CPOM à venir.



TYPES DE HANDICAP

a) Handicap principal (en nombre de personnes)

DEFICIENCE PRINCIPALE : Déficience intellectuelle						
ANNEE	EFFECTIF CONSIDERE	PROFONDE ET SEVERE	MOYENNE	LEGERE	Troubles du psychisme	TND
2019	167	0	60	79	21	7
2020	165	0	58	79	21	7
2021	163	0	58	78	20	7
2022	165	0	57	76	23	9

48% des personnes accueillies à l'ESAT présentent une déficience intellectuelle avec une prépondérance pour la déficience légère, 35% des personnes présentent une déficience moyenne. 17 % des personnes sont en situation de handicap psychique avec ou sans troubles associés.

b) Troubles associés (en nombre de personnes)

DEFICIENCE / TROUBLE(S) ASSOCIE(S) en 2022		
Type	Nb de bénéficiaires concernés	% de l'effectif total
Autisme et autre TED	9	8.73 %
Troubles du psychisme	22	21.35 %
Troubles du langage et des apprentissages	10	9.70 %
Déficience auditive	3	2.91 %
Déficiences motrice	4	3.90 %
Déficience métabolique	10	9.70 %
Troubles du comportement et de la communication	30	29.12 %
Déficience légère	14	13.60 %

Déficience moyenne	1	0.97 %
Total	103	100%

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

> Les Médailles du travail

Le travail, est un facteur d'utilité collective et de statut personnel. Il représente également une valeur fondamentale, inscrite dans la Constitution et dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme : « Tout homme a droit à un travail ».

C'est aussi par et au travail que se construit pour toutes et tous l'estime de soi, indispensable à l'épanouissement personnel. Ce droit au travail, est un bien précieux que l'ESAT se fait fort de défendre et d'accompagner chaque jour. La cérémonie de remise des médailles du travail est un moment fort qui permet de mettre à l'honneur les travailleurs de l'ESAT et de faire savoir encore plus largement les compétences développées tout au long des années. La promotion 2022, a concerné 19 travailleurs. Encore toutes nos sincères félicitations et un grand merci pour l'engagement sans faille et le travail réalisé.

> Opération « Au boulot à vélo »



Les travailleurs et les salariés de l'ESAT se sont mobilisés pour participer au challenge « Au boulot à vélo » organisé par l'Eurométropole. Cette action a été l'occasion d'encourager et de valoriser l'utilisation du vélo et de promouvoir les transports écologiques, de sensibiliser à la sécurité cycliste et de favoriser la cohésion de groupe au sein de l'établissement. 24 participants ont parcouru 2 700 km en un mois, un record à battre en 2023 !

> Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2022 : en mars, juillet et octobre en conseil classique. 3 séances complémentaires se sont tenues sur les thèmes suivants :

- Bilan du plan de formation 2022 et présentation du plan 2023,
- Actualisation du règlement de fonctionnement,
- Validation du nouveau projet d'établissement.

➤ **Le comité social (CS)**

Il s'est réuni 3 fois en 2022. Cette instance permet d'arrêter les orientations budgétaires de l'utilisation des fonds sociaux de l'année. Le comité est composé des travailleurs élus par leurs pairs, présidé par la directrice et co-animé par un binôme travailleur/directrice pour cette année 2022.

➤ **L'activité économique**

Bien que le chiffre d'affaires ait évolué de 3,9% par rapport à l'an dernier et retrouve son niveau de 2018 et bien que les répartitions des chiffres par secteurs d'activité semblent conserver une homogénéité, le chiffre d'affaires de cette année ne traduit pas une stabilité de l'activité. L'année 2022 a été marquée par beaucoup de variations aussi bien au niveau de notre activité commerciale qu'en terme de variation de tarification. Au niveau global, en comparaison avec 2021, les variations s'articulent autour de pertes cumulées de -246 158,7€ compensées par des gains s'élevant à 304 059,01€. Si le solde de cette variation est positif à hauteur de 57 900,33€, nous pouvons observer un déséquilibre au niveau des pertes identifiées comme structurelles au regard de gains identifiés quant à eux, en partie comme occasionnels. En effet, seule une petite partie des pertes peut être expliquée par une variation "normale" de l'activité commerciale. La principale perte est liée à l'arrêt de l'activité externalisée fin janvier au sein de la brasserie Heineken pour qui nous montions les bouchons mécaniques sur les bouteilles Fischer avec une équipe sur site de 14 personnes à plein temps depuis de nombreuses années.

Parallèlement à cette perte, nous avons eu un marché important avec notre client Poly-Dtech qui nous a confié une commande de conditionnement de kits de prélèvement salivaire pour tests covid destinés au marché suisse. Les quantités demandées ont nécessité la mise en place d'une collaboration avec 8 autres établissements du réseau GETP67 dont l'ESAT fait partie et a mobilisé jusqu'à 200 personnes simultanément entre septembre et décembre. Cette commande aura confirmé notre capacité à travailler en réseau et à apporter une réponse globale au client en mobilisant une logistique et une coordination conséquente.

Notre questionnement sur notre stratégie de développement, la modernisation et la transformation de nos activités est plus que jamais d'actualité.

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

L'ESAT s'engage plus fortement dans le virage inclusif en renforçant la mission d'accompagnement des personnes dans des trajectoires professionnelles à l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour ceux dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique. Il s'agit de fluidifier les parcours professionnels et les accompagnements en développant et en diversifiant les démarches actives d'insertion professionnelle des travailleurs vers le milieu ordinaire. En ce sens, se sont développées les prestations hors les murs de l'ESAT avec une augmentation des partenaires.

➤ **Les prestations en entreprises**

La chargée d'insertion multiplie les démarches actives d'insertion professionnelle des travailleurs vers le milieu ordinaire. Après une première rencontre avec le travailleurs le projet se construit et l'accompagnement vers la production d'un CV est la première étape. Dans la continuité du Duoday, un partenariat solide a pu se concrétiser avec l'entreprise LEROY MERLIN et la mise à disposition de deux travailleurs. Au total se sont trois nouvelles prestations qui ont été mises en œuvre par l'ESAT sur des secteurs d'activité tels que le nettoyage de dispositifs médicaux et de la logistique.

La prestation en entreprise à temps partiel est une réponse adaptée aux besoins des entreprises et aux attentes d'un nombre plus important de travailleurs.

	Nbre de travailleurs concernés	Nbre d'entreprises partenaires	Nbre de journées en entreprises	Nbre d'heures en entreprises
2021	2	2	187	1003
2022	15	5	725	3387

La mise en œuvre des projets personnalisés a permis à quinze travailleurs de réaliser des immersions au sein d'entreprises.

➤ Le DUODAY



L'opération duoday permet à une entreprise, une collectivité ou une association d'accueillir, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, qui formera un duo avec un professionnel volontaire. Au programme : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour soutenir le changement de regard. L'opération DUODAY a remporté un vif succès et a

été l'occasion pour 16 travailleurs de découvrir un nouvel environnement professionnel et de créer un premier contact. La journée a été très appréciée à la fois par les travailleurs mais aussi les partenaires d'accueil. Nul doute qu'en 2023 l'ESAT verra son nombre de duos augmenter.

➤ Le plan de formation

93 participations formation ont eu lieu durant l'année 2022. Les formations sont organisées sur site ou hors site, en intra ou en inter établissement. Les actions de formation viennent en réponse à un besoin repéré soit au sein du projet personnalisé développé avec le travailleur soit en rencontre à un besoin pour l'ESAT au vu d'une activité à réaliser. Les temps de formation sont autant d'opportunités pour les personnes d'enrichir leur compétences techniques mais aussi sociales.

Les actions de formation réalisées en 2022 sont les suivantes :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
Apprendre à rédiger un CV	8
Gestes et postures	28
Gestes et soins d'urgences	17

Gestion des conflits	8
Oser écrire	11
Prendre ses responsabilités , représenter les autres	6
Prévention santé équilibre alimentaire	12
Mobiliser ses droits par le numérique	3
Les dangers des réseaux sociaux	Report 2023
TOTAL	93 Participants

3.3. Focal sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination du parcours de l'utilisateur

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

L'ESAT répond systématiquement aux sollicitations des potentiels candidats et prend contact avec les personnes identifiées via l'outil de suivi en ligne Via Trajectoire. Le service d'accompagnement a organisé 82 visites de l'ESAT au cours de l'année 2022.

L'ESAT a enregistré 62 demandes qui ont donné lieu à la programmation de 74 périodes de stages. Ce chiffre regroupe les candidatures directes, les candidatures émanant des services publics de l'emploi, les candidatures des jeunes en parcours de professionnalisation et les demandes de stages en provenance d'autres ESAT. Sur 74 planifications, seul 44 stages ont été réalisés et ont concerné :

- 12 Mises en Situations en milieu Professionnel (MISPE),
- 11 candidatures accompagnées par les professionnels de l'insertion (mission locale, cap emploi, sessad ...),
- 21 candidatures émanant d'accompagnement IME et visant la co-construction de parcours de professionnalisation.

30 stages qui n'ont pas eu lieu car les candidats ne se sont finalement pas présentés le jour J.

Pour 2022, nous notons une diminution des candidats à l'admission. Le nombre de personnes orientées vers l'ESAT n'est pas en baisse, cependant le profil des personnes change. En effet de nouveaux profils apparaissent, avec de plus en plus

de candidats avec des parcours ponctués de courtes expériences sans réussite en milieu ordinaire. Bien souvent après un parcours allant d'échec en échec, avec une situation psychologique fragilisée ces personnes ou leur entourage se résignent à s'orienter vers une structure d'accompagnement de type ESAT. Ce n'est pas là leur 1^{er} choix mais une solution par défaut ; d'où dans un premier temps un important travail d'accompagnement notamment psychologique qui vise à « re-narcissiser » la personne.

Nous faisons aussi le constat qu'un nombre important de ces personnes nouvellement orientées ESAT sur le tard n'ont aucune connaissance de ce qu'est un ESAT et des prestations qu'il peut offrir. Pour bon nombre de personnes, nous notons que cette orientation ESAT n'est souvent pas un choix de la personne et ne s'inscrit pas dans un potentiel projet mais davantage une démarche administrative.

Cette situation complexifie et rallonge non seulement le processus d'admission mais vient aussi bousculer notre organisation et nos pratiques et nous pousse encore plus fort à nous interroger quant à la transformation et à la modernisation des activités à opérer. Nous nous engageons également encore de manière plus volontaire dans une démarche proactive d'ouverture de l'ESAT.

➤ **La commission d'admission**

Cette commission au regard de l'analyse de la situation individuelle de la personne, de son projet et des besoins de l'ESAT valide les admissions. La commission se compose de la directrice, de la cadre intermédiaire, du chef d'atelier, de la chargée d'accompagnement et d'insertion et des moniteurs ayant suivi le ou les stagiaires lors du parcours de découverte de l'ESAT.

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2022. L'ESAT a enregistré 9 demandes d'admissions, 2 personnes n'ont pas donné suite et 7 admissions se sont concrétisées.

➤ **L'accompagnement social**

Le départ de l'assistante sociale fin juillet a malheureusement limité les accompagnements sociaux sur le dernier semestre. L'équipe du service d'accompagnement a pris le relais sur de nombreuses situations et a notamment réalisé 10 accompagnements de projets retraite. Dans le cadre du dispositif « Un avenir après le travail » déployé au sein de l'ESAT, des rencontres avec les familles et/ou les proches aidants ont eu lieu afin d'accompagner au mieux ce nouveau virage. Des accompagnements à la mise en place de mesures de protection y compris pour des situations qualifiées de préoccupantes à notre niveau ont aussi été

effectués. 37 dossiers de demandes de renouvellement d'orientation MDPH, incluant des demandes d'orientation complémentaire SAMSAH/SAVS/FHTH/AAH ont aussi été faites.

Ces accompagnements sociaux, du fait d'une dématérialisation de plus en plus importante sont de plus en plus nécessaires. Nous observons là les conséquences de ce que nous pouvons qualifier de fracture numérique qui met en difficulté les personnes et leurs proches. Le service d'accompagnement intervient de manière récurrente afin de réactiver ou d'activer des droits interrompus de types : droits AAH, prime d'activité, renouvellement d'abonnement pour l'utilisation des transports en commun (CTS), mise à jour des déclarations fiscales, demandes d'affiliation à la mutuelle santé, etc ...

➤ **Les entretiens psychologiques**

L'accueil de travailleurs de l'ESAT en entretien individuel constitue le cœur de l'activité des psychologues. Investis par les travailleurs comme un lieu où poser ses interrogations face à une situation personnelle, familiale ou professionnelle, les entretiens individuels sont aussi le lieu où les travailleurs peuvent penser et construire leur avenir. Ainsi, au-delà des doutes et des angoisses, c'est aussi leurs souhaits et leurs espoirs que viennent déposer les travailleurs, investissant l'entretien comme un véritable moment de répit. Ces entretiens sont proposés sur la base du volontariat. En 2022, 71 personnes ont sollicité de manière régulière les psychologues de l'ESAT et 40 personnes ont bénéficié d'un entretien ponctuel. L'existence de tensions, d'angoisses et de diverses préoccupations chez les travailleurs au cours même de la journée de travail a également amené les psychologues de l'équipe d'accompagnement à proposer des moments de répit qui permettent aux travailleurs de se retirer un temps de leur environnement de travail. Ces temps ont pour objectif principal le répit, l'apaisement, le calme et l'expression, et ce grâce à deux ateliers : l'atelier expression et l'atelier respiration.

L'atelier expression : son but est de favoriser l'expression des préoccupations immédiates ou latentes des travailleurs, de leur permettre d'échanger en petit groupe de 3 grâce à un support d'expression (cartes imagées). Ces cartes permettent l'expression de soi, de ses émotions, de ses préoccupations, des difficultés rencontrées dans le quotidien professionnel ou personnel.

L'atelier respiration : s'adressant aux travailleurs éprouvant ou manifestant des signes de tensions (sollicitations ou demandes de réassurance inhabituelles auprès des moniteurs, agitations, ...), l'objectif est de se retrouver par petits groupes de 3 travailleurs pour se « poser » et évacuer les

tensions grâce à des techniques de respiration. Les techniques proposées peuvent également être reproduites à la maison ou au travail, lors des moments de pause.

Ces ateliers de 45 minutes environ ont lieu en alternance depuis septembre 2022 tous les lundi après-midi. Ils réunissent les travailleurs dont les besoins de calme et d'apaisement ont été au préalable repérés par les moniteurs. 22 travailleurs ont ainsi participé à l'atelier expression et/ou respiration.

➤ **L'accompagnement vers un parcours de soins**

L'ESAT a recruté depuis janvier 2022 une infirmière à hauteur de 0.30 ETP. Le projet étant de faciliter et de favoriser l'accès aux soins et à la prévention pour les travailleurs.

Dans le cadre du parcours de santé individuel, l'infirmière accompagne les travailleurs selon les besoins repérés dans les démarches de prises de rendez-vous. Des accompagnements physiques aux rendez-vous peuvent aussi être fait.

40 travailleurs présentant un parcours de soins fragilisé ont été identifiés. Les entretiens ont abouti à la création d'une fiche « suivi santé » : entretiens individuels, conseils, échanges avec les proches aidants, les tuteurs, etc...

➤ **Partenariat avec la médecine du travail**

Dans le cadre de la prévention santé, le médecin du travail du service de l'AST67 intervient à raison d'une ½ journée toutes les 2 ou 3 semaines au sein de l'ESAT. Les interventions sont coordonnées et accompagnées par l'infirmière. En 2022, le médecin du travail a rencontré 94 travailleurs. Les visites s'organisent sur le site Ganzau et exceptionnellement dans les locaux de l'AST. On eut lieu pour l'année :

- 7 visites à la suite d'une admission,
- 7 visites de reprise,
- 2 visites à la demande de l'ESAT,
- 8 visites à la demande du médecin du travail,
- 70 visites périodiques.

Le médecin du travail accompagné de l'infirmière a effectué deux études de poste sur l'activité métallerie et sur l'atelier externalisé en entreprise.

Le médecin du travail a également été relai dans la poursuite de la vaccination anti COVID.

➤ **L'accompagnement vers la mise en place d'une mesure de protection**

3 personnes ont été concernées par une démarche de mise sous protection. Les dossiers ont été constitués avec la collaboration des personnes et/ou de leurs proches aidants. Lorsque la mesure est actée, un premier échange entre le mandataire judiciaire, l'intéressé(e) et l'assistante sociale est organisé au sein de l'établissement afin de coordonner de manière efficiente la mise en œuvre de la mesure. L'objectif est de faciliter et de simplifier cette rencontre pouvant être angoissante pour le protégé, d'énoncer les attentes et besoins du principal concerné, de rappeler les rôles et missions du mandataire à la personne, et d'expliquer la mise en œuvre de la mesure. Ce processus renforce aussi le travail en collaboration avec les mandataires et permet un suivi global plus aisé de la personne.

Evolution de l'effectif concerné par une mesure de protection :

	Curatelle	Curatelle renforcée	Tutelle	Habilitation familiale	Total	% de l'effectif total
2020	19	14	34	0	67	40%
2021	17	16	38	0	71	44%
2022	16	18	38	1	73	45%

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

L'ouverture à et sur son environnement est une dimension incontournable pour l'ESAT s'il souhaite réaliser un accompagnement global de la personne, sans risque de rupture. En ce sens, l'ESAT poursuit son travail de collaboration avec les services d'hébergement, les SAVS ou SAMSAH, les mandataires ou encore les proches

aidant afin de développer ou de maintenir au maximum la plus grande autonomie possible des personnes.

Evolution du nombre de personnes bénéficiant d'un accompagnement SAVS ou SAMSAH :

	SAVS	SAMSAH	% de l'effectif total
2020	14	2	9%
2021	15	5	12%
2022	18	6	15%

Au-delà de la collaboration active avec l'ensemble des services d'accompagnement du secteur, des actions individuelles ou collectives d'information ou de sensibilisation auprès des travailleurs sont réalisées avec le SAVS/SAMSAH de l'ARSEA. Ainsi, le SAMSAH de l'ARSEA organise sur le site de l'ESAT une permanence par mois et réalise une action d'information collective par trimestre.

Ce partenariat complète notamment l'offre de santé proposée par l'ESAT et vient en relais soutenir l'engagement d'un parcours de soins.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Une attention particulière a été portée cette année à la rédaction/actualisation du projet d'établissement. Ce projet est la résultante d'un travail mené avec le CREAL. Des groupes de travail se sont organisés afin de produire un outil définissant les objectifs notamment en matière de coordination et d'évaluation ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement. Le plan d'action est défini pour les 5 ans à venir.

L'ESAT a également travaillé sur :

- La réactualisation du règlement de fonctionnement,
- La réactualisation du contrat de soutien et d'aide par le travail et des avenants,
- La poursuite de la rédaction des procédures,
- La règlementation RGPD avec la réalisation d'un audit,
- L'appropriation et l'utilisation de MS Qualité, logiciel de gestion de la Qualité pour les ESMS, outil d'aide à la gestion des projets, du suivi des plans d'actions issus des évaluations par exemple,
- L'appropriation et l'utilisation du logiciel planning first – outil de gestion du temps de travail.

Des temps d'échanges équipe avec pour objectifs de mettre en œuvre la pluridisciplinarité, de permettre le croisement des regards et l'enrichissement des pratiques pour la réalisation d'un accompagnement le plus adapté possible se sont organisés tout du long de l'année. On peut notamment distinguer :

- Les réunions de coordination avec le service d'accompagnement programmées tous les 15 jours.
- Les réunions pédagogiques, espace de réflexion, réunissent l'ensemble de l'équipe pédagogique selon une programmation établie en fonction des besoins et des actualités tout du long de l'année. Y sont abordés les thèmes tels que la gestion des conflits et/ou les comportements-problèmes par exemple ou encore l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques.
- Les études de situations animées par un psychologue et réunissant un groupe de moniteurs favorise la réflexion et la prise de recul afin de mieux comprendre les situations. Elles sont programmées au rythme de 1 fois par mois.
- Les réunions projet personnalisés : ces temps de co-construction du projet personnalisé de la personne réunissent le moniteur référent, la chargée d'accompagnement et d'insertion, le travailleur et les proches aidants lorsque ce dernier le souhaite.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2022

CDI

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

2020	2021	2022
27,40	27,00	24,60

En 2022, l'ESAT a été plus fortement bousculé dans son modèle économique. La nécessité de repenser en profondeur les activités proposées s'avère incontournable. Avec le soutien de la CCI Alsace Eurométropole, en 2023, l'ESAT s'est fixé 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.

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	24,60	4,00	3,00	16,50	1,10	0,00	0,00
CDD remplacement	2,20	0,00	1,00	1,00	0,20	0,00	0,00
TOTAL	26,80	4,00	4,00	17,50	1,30	0,00	0,00

Pour cette année 2022, le fonctionnement de l'ESAT a été particulièrement perturbé par des absences et/ou de la vacance de poste. L'ESAT a notamment un poste de moniteur d'atelier pour son activité logistique ouvert depuis plus d'une année. Le recrutement sur le domaine d'activité de la logistique où les métiers sont en tension, s'avère particulièrement complexe et long. Face à ces difficultés de recrutement, l'ESAT a fait appel à du personnel de remplacement en CDD pour prendre en charge une partie des missions. Nous espérons pouvoir concrétiser ce recrutement pour 2023.

6. CONCLUSION