



## 1. EDITORIAL

Dans la continuité de 2020 et toujours dans un contexte sanitaire particulier, l'année 2021 toujours emplie d'incertitudes a nécessité de la part de l'ensemble des équipes – travailleurs et encadrement – de nombreux ajustements tout au long de l'année. Nous saluons ici la mobilisation et le comportement respectueux des travailleurs et de l'encadrement de l'ESAT face aux obligations imposées par la crise sanitaire. Ils ont subi les protocoles sanitaires successifs et ont respecté de manière exemplaire l'ensemble des mesures barrières imposées. Ce respect des règles, nous a permis de contenir le niveau de contamination et de poursuivre nos activités.

2021 devait être l'année de la mise en conformité des documents institutionnels, ainsi l'ESAT a pu finaliser et diffuser :

- Un nouveau livret d'accueil ;
- Une nouvelle version du contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- Un nouveau modèle d'avenant au CSAT.

L'ESAT avait pour priorité de réactualiser le projet d'établissement. Les travaux ont bien avancé mais ne sont malheureusement pas finalisés et se poursuivent en 2022.

En conformité aux orientations et évolutions des politiques publiques qui tendent vers davantage d'inclusion, l'ESAT est pour l'heure traversé par de nombreux questionnements quant à la transformation et la modernisation de son offre tant en termes d'évolution des modalités d'accueil et d'accompagnement qu'en termes de gestion de production.

## 2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ESAT 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 promet :

- la réalisation de parcours professionnels à travers des activités de production et de soutien ;
- l'autonomie des personnes, la cohésion sociale ;
- l'exercice de la citoyenneté, la prévention des exclusions et d'en corriger les effets.

L'ESAT se doit de positionner 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'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 (DEFI).

## L'ACTIVITE

Durée moyenne de la prise en charge	2018	2019	2020	2021
Nombre de sorties	5	5	5	5
Nombre des jours cumulés de séjour des sortants	39088	39088	47447	34086

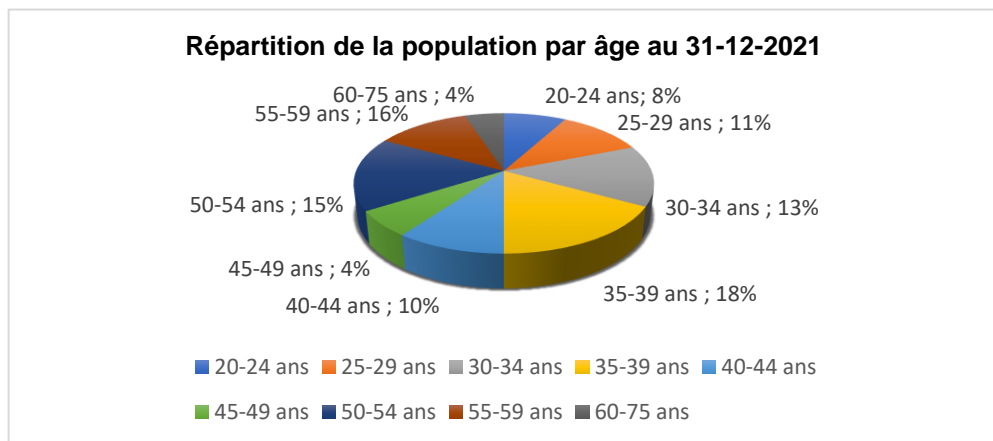
La diminution du nombre de jours cumulés de présence nous indique une rotation plus forte de l'effectif avec une durée de prise en charge plus courte.

Activités	2018	2019	2020	2021
AGREMENT	155	155	155	155
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	223	226	235	231
JOURNEES PREVISIONNELLES	31109	30690	31462	30690
JOURNEES REALISEES	31680	30726	32197	30402
ECART	571	36	735	-288
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101.84%	100.12%	102.34%	99.06%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	167	169	165	163

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

L'effectif de l'ESAT est composé de 72 femmes (44%) et 91 hommes (56%).

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 35-39 ans qui représente 18% des effectifs. Les personnes âgées de plus de 50 ans représentent 35% des effectifs et les personnes âgées de moins de 50 ans représentent 65% des effectifs. Les personnes de plus de 60 ans représentent 4%. Cette pyramide des âges présage de nombreux mouvements à venir avec un renouvellement important de l'effectif.



## LES ADAPTATIONS DE TEMPS DE TRAVAIL

Les besoins et attentes des travailleurs évoluent et des adaptations des modalités d'accompagnement sont nécessaires. Afin de prendre en compte au plus près les besoins des personnes, l'ESAT propose des adaptations de poste ainsi que des réductions de temps de travail.

En 2021, l'ESAT enregistre des réductions de temps de travail pour 19 personnes. Ces adaptations de temps de travail font suite soit à la demande des personnes ou de leur famille ou sont sur proposition de l'équipe au regard de la fatigabilité constatée. 1 384 jours de mi-temps thérapeutique ont aussi été enregistrés et ont concerné 15 personnes sur l'année.

Ces diminutions/adaptations de temps de travail concernent 20% de l'effectif de l'ESAT ; ce qui impacte forcément les organisations de travail et nécessite adaptation et souplesse dans les groupes.

## LES ENTREES

En 2021, l'ESAT a enregistré 2 admissions. Ces 2 travailleurs ont intégré l'ESAT après un parcours en IME. Le partenariat avec les IME se poursuit.

## LES SORTIES

En 2021, l'ESAT a enregistré 5 sorties des effectifs. Chaque sortie est accompagnée par le service dédié. Les rencontres avec les familles s'organisent, l'environnement social direct est sollicité et des relais sont proposés dans la mesure du possible.

Concernant ces sorties, les motifs sont les suivants :

- 3 démissions : 1 personne bénéficie de l'accompagnement de sa famille, 1 autre personne n'a pas souhaité bénéficier de notre accompagnement et la 3<sup>ème</sup> personne a souhaité interrompre le suivi par l'ESAT pour des raisons de santé.
- 2 départ à la retraite.

## TYPES DE HANDICAP (en nombre de personnes)

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

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.

DEFICIENCE / TROUBLE(S) ASSOCIE(S) en 2021		
Type	Nb de bénéficiaires concernés	% de l'effectif total
Autisme et autre TED	7	7.29%
Troubles du psychisme	17	18.09%
Troubles du langage et des apprentissages	10	10.64%
Déficience auditive	3	3.19%
Déficiences motrice	4	4.26%
Déficience métabolique	10	10.64%
Troubles du comportement et de la communication	30	31.91%
Déficience légère	14	14.89%
Déficience moyenne	1	1.06%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

## 3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

### a. Vie de l'établissement

#### Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Les membres du conseil donnent leurs avis sur les questions relatives à l'organisation. Le CVS s'est réuni 3 fois en 2021 : en mars, juin et novembre.

Début décembre, une séance complémentaire s'est tenue et avait pour objet la définition du plan de formation 2022.

Le CVS a aussi été informé à de nombreuses reprises au fil de l'année de l'évolution des mesures de gestion COVID.

De nouvelles élections se sont organisées au mois de décembre. Dans l'attente de la réalisation de la formation prévue sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2022, ces nouveaux membres sont guidés dans leur prise de fonction par la chargée d'accompagnement.

#### Le comité social (CS)

Cette instance s'est réunie 3 fois en 2021. Le comité social est en charge de l'utilisation des fonds sociaux pour l'année. En plus des projets budgétés sur les fonds sociaux, les membres du comité social se sont fait fort de négocier avec la société Dallmayr, que nous remercions, une opération « petit-déjeuner » qui a ravi tout le monde.

#### Le VacciCar à l'ESAT

Dans le cadre de la campagne de vaccination contre la COVID, l'ESAT a bénéficié de la venue sur site du VacciCar. Cette opération a facilité l'accès à la vaccination pour les personnes volontaires et a permis à 102 travailleurs et 28 salariés de bénéficier rapidement des deux premières doses de vaccin.

A fin 2021, 99% de l'effectif de l'ESAT était vacciné.



## L'atelier médiation : « Les habilités sociales »

Ce projet fait suite au constat des professionnels de l'ESAT qui repèrent au quotidien des difficultés de communication qui engendrent des conflits au sein des groupes. Les objectifs de cet atelier visent à développer les capacités à communiquer, à s'exprimer, à s'affirmer afin que la relation à l'autre ne soit pas source d'angoisse. Ce projet est développé et animé par une psychologue de l'équipe. 2 groupes de 4 travailleurs ont pu pour l'heure bénéficier de ces ateliers. Les travailleurs ont ainsi pu mettre en mot leur vécu et travailler leurs compétences sociales au travers des échanges au sein du groupe. Ces ateliers les soutiennent dans l'évolution de leur positionnement dans la rencontre avec l'autre. Cet exercice innovant a été accueilli positivement par les équipes et les travailleurs et sera reconduit en 2022.

### b. L'activité économique

Après une année 2020 marquée par une forte baisse de nos activités, l'année 2021 s'est avérée comme une année de transition contrastée entre reprises économiques et tensions sur les approvisionnements des matières premières utilisées par nos clients.

Le secteur de la restauration a légèrement progressé sans pour autant retrouver le niveau d'activité d'avant la crise sanitaire. Malgré une amélioration de la fréquentation de notre unité de restauration, les jauges d'accueil établies en salle n'ont pas permis le développement escompté. Le point le plus marquant sur cette activité restauration a été l'arrêt du partenariat avec le prestataire fin janvier 2021 et la reprise début février de la gestion de la cuisine centrale par l'équipe du chantier d'insertion. Ce nouveau partenariat intra ARSEA nous permet une meilleure maîtrise de la chaîne de valeur de cette activité. Ce choix permet aussi une collaboration concrète entre les personnes très éloignées de l'emploi accompagnées par le chantier d'insertion et les travailleurs de l'ESAT. Chacun de sa place vient en soutien et en relais de l'autre. C'est ainsi que cette mixité et collaboration quotidienne entre personnes en insertion et porteuses de handicap créent chaque jour de la valeur ajoutée.

L'autre évènement marquant a été l'annonce de l'arrêt de notre activité avec notre client Heineken annoncé pour fin janvier 2022. Nous avons un atelier externalisé où une équipe de travailleurs de l'ESAT réalisait une opération de montage de bouchons mécaniques depuis de très nombreuses années. Cette décision a été motivée par un changement de stratégie de la part du client. Cette annonce nous a forcé à accélérer notre questionnement sur notre stratégie de développement ; c'est ainsi que nous avons initié un diagnostic "Industrie du Futur" soutenu par la Région Grand Est dans le but de nous faire accompagner dans notre démarche de modernisation et de diversification de notre activité.

La démarche de certification ISO 9001 a quant à elle été mise en stand-by. Nous avons cependant continué à structurer nos activités dans les principes d'amélioration continue qui font partie intégrante de la démarche ISO.

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

#### ➤ Le plan de développement des compétences des travailleurs de l'ESAT

Les propositions des actions de formation émergent de l'élaboration des projets personnalisés des travailleurs et visent à répondre aux besoins et attentes identifiés.

Les actions de formation réalisées en 2021 sont les suivantes :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
5 S	16
GESTES ET POSTURES	13
GESTES ET SOINS D'URGENCE	16
GESTION DES CONFLITS	8
OSER ECRIRE	10
SAVOIRS DE BASE : Communication écrite et orale dans la vie professionnelle	8
HABILITATION ELECTRIQUE	1
Reconnaissance des Acquis de l'Expérience	2
ECO GESTES	8
SECURITE ROUTIERE	4
<b>TOTAL</b>	<b>86 Participants</b>

#### ➤ L'accompagnement professionnel

Les objectifs visés pour 2021 :

- Poursuivre le développement des partenariats avec des entreprises pour augmenter les stages et les mises à disposition.
- Développer une dynamique de parcours en développant les allers/retours entre l'ESAT et les entreprises.

- Transformer des grilles de compétences techniques sur le modèle des fiches métier et créer un groupe de travail autour des *soft skills* afin de répondre au mieux aux attentes des employeurs potentiels.

Parmi les actions menées, nous retrouvons :

- La poursuite des apprentissages professionnels.
- L'accompagnement et la mise en œuvre des projets professionnels.
- Le déploiement de la Reconnaissance des Acquis d'Expérience.
- La mise en œuvre de prestations et des stages en entreprise.
- La participation à la journée « DUODAY ».
- L'organisation d'actions de formations.

L'ESAT poursuit sa démarche dans le domaine de l'inclusion professionnelle. Une chargée d'insertion complète l'équipe du service d'accompagnement à hauteur de 0.50 ETP depuis mai 2021. Il s'agit de répondre aux demandes des travailleurs qui souhaitent travailler hors les murs et de dynamiser les parcours en les inscrivant dans une démarche professionnelle (rédaction de CV, lettre de motivation, évaluation des compétences, recherche de lieu de stage, ...).

La prestation en entreprise représente une réponse adaptée aux besoins des entreprises et aux attentes de certains travailleurs.

**Nombre de prestations réalisées en 2021 :**

Secteur professionnel	ENTREPRISE	Nombre de travailleurs	Nombre de journées	Volume horaire
Recyclage des matériels de téléassistance	ABRAPA	1	89	623 heures
Nettoyage des locaux	MAISON DES PARENTS MC DONALD	2	98	380 heures
Nettoyage de matériel médical	ORKYN	3	Démarrage en janvier 2022	

#### ➤ L'action « DUODAY »

L'ESAT a participé au « Duoday ». Il s'agit d'une journée nationale d'immersion en entreprise à destination des personnes en situation de handicap. Le Duoday a permis à 3 travailleurs de découvrir des entreprises du secteur. Ce fut aussi l'occasion d'engager des collaborations qui vont se poursuivre. Chaque signature de convention a été l'occasion de visiter l'entreprise et de préparer la journée avec le tuteur (trajet, horaires, tâches confiées). Les travailleurs se sont impliqués pour que cette journée soit une réussite dans leur parcours professionnel. Une séance de retour d'expérience a été organisée et a rassemblé 30 collègues.



#### d. Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination de parcours des usagers

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

L'ESAT a réceptionné 92 demandes de stages. Ce chiffre regroupe les candidatures directes et les candidatures des jeunes en parcours de professionnalisation. L'ESAT a enregistré :

- 47 candidatures en provenance de structures type IME,
- 4 candidatures accompagnées par les professionnels de l'insertion (mission locale, cap emploi),
- 39 candidatures directes sans accompagnement spécifique (stage conventionné MISPE),
- 2 demandes de stages d'autres ESAT.

Au final, 74 périodes de stages ont été programmées.

##### ➤ L'immersion progressive : un outil d'accompagnement efficient

Lorsque le projet professionnel de la personne est clair, l'ESAT propose d'accueillir le candidat en alternance en attendant l'orientation ESAT de la MDPH. Ce processus a pu se mettre en place grâce à une collaboration étroite avec les IME. Il s'est construit dans le cadre d'une convention sur la base d'une présence ESAT/IME 2 jours / 3 jours. Cette organisation est posée en fonction du délai de réception de la notification.

L'alternance permet au futur travailleur ESAT de poursuivre les apprentissages et d'intégrer progressivement la dimension travail en vue d'une admission.

➤ **L'accompagnement social**

Le service d'accompagnement a traité 62 dossiers de demandes de renouvellement d'orientation MDPH, incluant des demandes d'orientation complémentaire SAMSAH/SAVS/FHTH/AAH.

- 66 démarches administratives : CAF, droits AAH, prime d'activité, CTS, déclaration fiscale, documents, demandes affiliations mutuelle santé,
- 20 accompagnements médicaux : CMP, Médecin agréé, médecin traitant ...
- 20 rencontres point de situations avec les familles.

➤ **L'accompagnement vers une mesure de protection**

11 personnes ont été concernées par une démarche de mise sous protection. Ces dossiers se sont 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 organisée au sein de l'établissement afin de coordonner de manière efficiente la mise en œuvre de la mesure. L'objectif alors 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, et d'expliquer la mise en œuvre de la mesure.

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

Mesures de protection	Curatelle	Curatelle renforcée	Tutelle	Total	% de l'effectif total
<b>2019</b>	21	10	38	69	41%
<b>2020</b>	19	14	34	67	40%
<b>2021</b>	17	16	38	71	44%

➤ **Projet « Un avenir après le travail »**

20 % de l'effectif de l'ESAT est âgé de plus de 55 ans. Dans une volonté d'accompagner au mieux les travailleurs vieillissants à l'après travail, l'ESAT a identifié une animatrice retraite qui participe au déploiement du projet « Un avenir après le travail ». Cet accompagnement se décline en plusieurs temps : Une première rencontre est proposée aux travailleurs, leurs familles et/ou tuteurs. Elle s'articule autour de l'information des droits, et des questions relatives à cette étape de vie. Les démarches d'ouvertures des droits sont alors réalisées par les familles / tuteurs. L'assistante sociale de l'établissement vient en appui et s'assure de l'avancée des dossiers.

Parallèlement, un accompagnement est proposé par l'ESAT, avec des adaptations de type diminution du temps de travail permettant un départ progressif à la retraite. Une enquête a été réalisée afin d'identifier les freins potentiels au départ à la retraite. La projection d'un nouveau rythme engendre angoisses et inquiétudes. Le diagnostic a ainsi mis en lumière la nécessité d'un accompagnement opérationnel avec la mise en œuvre de relais occupationnels.

19 personnes ont bénéficié de ce service au cours de l'année.

**e. Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine du partenariat / Transversalité**

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.

➤ **La collaboration avec les foyers et les services d'accompagnement**

L'ESAT poursuit son travail de collaboration avec les services d'accompagnement afin de développer ou de maintenir les capacités d'autonomie à domicile des personnes.

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

	SAVS	SAMSAH	% de l'effectif total
<b>2019</b>	17	1	10%
<b>2020</b>	14	2	9%
<b>2021</b>	15	5	12%

#### ➤ L'intervention de la plateforme santé SAMSAH ARSEA

Nous constatons que les travailleurs rencontrent de réelles problématiques d'accès aux soins car insuffisamment autonomes sur cet aspect.

Une collaboration avec le SAMSAH s'est mise en place depuis novembre 2021 et s'organise de la manière suivante :

- La réalisation de permanences physiques et téléphoniques.
- L'organisation de sensibilisation et de prévention santé dont les thèmes sont définis suite aux besoins repérés lors des permanences.

#### ➤ Les types d'hébergement des travailleurs de l'ESAT

	En famille	En Foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés	En autonomie	Effectif total
2019	98	16	53	167
2020	97	14	56	167
2021	91	15	59	165

La majorité des travailleurs de l'ESAT vivent en famille et 36% dans un logement autonome. La part des personnes vivant en autonomie augmente chaque année. Cette tendance se confirme avec encore 7 projets en cours. L'assistante sociale a élaboré 5 demandes initiales et/ou renouvellement de logement social avec les bénéficiaires. Parallèlement, 6 personnes ont pu découvrir un nouveau projet d'hébergement de type habitat inclusif en colocation.

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

En référence au plan d'action élaboré à l'issue de l'évaluation interne, l'ESAT a poursuivi son travail d'actualisation et de formalisation. Ont été réalisés :

- La finalisation du livret d'accueil,
- La réactualisation du règlement de fonctionnement et du contrat de soutien et d'aide par le travail,

- La poursuite de la mise en œuvre du manuel de procédure avec la rédaction des procédures,
- L'appropriation des fiches d'évènements indésirables ; action pour laquelle l'ensemble du personnel a pu bénéficier d'une formation quant à leur utilisation
- Un état des lieux quant à la réglementation RGPD avec élaboration d'un plan de correction,
- Les premiers pas à l'utilisation du logiciel MS Qualité

Dans la continuité de 2020, 2021 n'a pas été une année favorisant les travaux de groupe mais les travaux de réécriture du projet d'établissement ont pu démarrer.

Un accent fort a aussi été mis sur la dimension sécurité avec la mise en place du nouveau registre de sécurité et l'actualisation générale des protocoles et plan d'évacuation. La commission sécurité intervenue en novembre 2021 a renouvelé son avis favorable.

## 5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2021

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

2019	2020	2021
26,60	27,40	27,00

Les difficultés de recrutement qui touchent le secteur concernent aussi l'ESAT qui peine à recruter des professionnels moniteurs d'atelier et ce plus particulièrement sur les métiers déjà en tension tel que les métiers de la logistique. Pour exemple, un poste de moniteur pour notre département logistique est ouvert depuis de nombreux mois.

Les difficultés de recrutement et les absences plus nombreuses du fait du COVID mais aussi d'un épuisement qui semble général mettent en tension les équipes présentent qui pallient au sous-effectif chronique et aux absences.

Nous nous interrogeons fortement sur l'attractivité du secteur médico-social mais aussi sur la méconnaissance de nos métiers. Le métier de moniteur d'atelier qui s'est par ailleurs complexifié ces dernières années reste méconnu. Si nous voulons pouvoir continuer à assurer notre mission demain, il est essentiel de faire connaître les métiers proposés et d'en faire évoluer les conditions d'emploi et de travail pour les rendre attractifs. Au-delà de la fragilisation d'une organisation qui ne pourra plus faire face à ses obligations et qui sera à terme dans l'incapacité de remplir sa mission, le risque immédiat est la dégradation de la qualité de la prestation rendue au travailleur.

## 6.CONCLUSION

Début 2021, Mme Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée des Personnes Handicapées, a lancé une grande concertation sur l'évolution des ESAT.

À l'occasion du 5<sup>ème</sup> Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 5 juillet 2021, le gouvernement a annoncé un "plan d'action" pour les Esat qui vise à favoriser et à sécuriser les parcours professionnels des travailleurs. Ce plan global constitue les orientations pour les années à venir du modèle attendu des ESAT.

**Le plan de modernisation des Esat annonce 17 engagements déclinés en 31 mesures.** Il s'articule notamment autour des axes suivants :

- La garantie des droits des personnes handicapées en ESAT
- Le renforcement de l'accompagnement et de la fluidification des parcours professionnels
- La modernisation des établissements avec la transformation de leur offre médico-sociale et économique.

En lien avec ce plan de transformation et le projet d'établissement, en 2022, l'ESAT devra arrêter un plan d'actions pour s'inscrire dans le développement de davantage d'inclusion raisonnée, et arriver à proposer des trajectoires professionnelles attractives et soutenantes.

Le challenge à relever est de créer les conditions de réussite à l'émergence d'un projet d'entreprise novateur au sein duquel il y aura toujours une place pour chacun en phase avec les attendus et les besoins des personnes.