

1. EDITORIAL

La crise sanitaire a percuté les vies de chacun, personnes en situation de handicap, proches, professionnels. L'ESAT avec ses équipes s'est pleinement mobilisé pour mettre en place une continuité des accompagnements et répondre aux besoins et attentes de chacun.

Comme de nombreuses autres structures, l'ESAT a été dans l'obligation selon les consignes au 1^{er} confinement de fermer ses portes, de mettre à l'arrêt ses activités de production et de suspendre les accueils sur site. Durant cette période d'incertitudes fortes, l'ESAT, grâce à l'engagement de ses équipes, a maintenu une forme de continuité d'activité et a surtout développé des solutions d'accompagnements pour s'assurer que chaque personne dispose de tout le nécessaire dont il pouvait avoir besoin au quotidien. Le lien maintenu avec l'ESAT principalement par téléphone était essentiel aux travailleurs car c'était bien souvent le seul contact qui leur permettait de rompre l'isolement.

La crise a durement impacté et mis à mal l'organisation de travail et d'accueil de l'ESAT mais l'équipe a ici su trouver les ressources pour s'adapter et mettre en place une nouvelle organisation en déployant de nouvelles modalités qui ont dans un 1^{er} temps permis le redémarrage des activités de production pour répondre à la pression des clients et dans un second temps redémarrer progressivement selon les souhaits et possibilités les accueils des travailleurs sur site.

Les besoins du moment auront mis en lumière des ressources incroyables et une capacité d'adaptation bien plus importante que ce que nous aurions osé imaginer. Nous saluons ici, l'engagement des professionnels dans le souci de l'autre et dans l'intérêt de l'établissement.

Cette crise aura aussi mis en exergue que l'ESAT est bien souvent le seul lieu de socialisation pour les travailleurs et le dernier rempart à l'isolement. Faire évoluer nos modalités d'accompagnement, les inscrire encore davantage dans les dispositifs de droit commun est indispensable pour répondre au plus près aux besoins et volontés des personnes qu'il s'agisse de la question du logement avec l'accès aux dispositifs d'habitats inclusifs ou d'intégration en stage en entreprise ; il n'en reste pas moins une

réalité qui est que les accueils réalisés par les ESAT répondent bien à un besoin réel. La crise du COVID aura sans aucun doute mis en exergue des possibles nouveaux mais nous aura aussi rappelé que les personnes que nous accompagnons ont besoin d'un relais et que l'ESAT est bien plus qu'un lieu de travail pour ces personnes. L'ESAT est un repère essentiel, créateur de lien social et bien souvent le dernier rempart avant l'exclusion et l'isolement.

Aussi, l'ESAT en conformité aux orientations et évolutions des politiques publiques qui tendent vers plus d'inclusion, l'ESAT devra continuer à opérer sa transformation et se moderniser tant pour ce qui concerne les modalités d'accueils et d'accompagnements que de production. Les outils informatiques, numériques devront aussi faire davantage partie d'une pratique quotidienne et courante.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ESAT est un établissement médico-social chargé de la mise au travail des personnes en situation de handicap dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre. L'ESAT offre des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social.

C'est un établissement qui a pour objectif de viser 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 (CDAPH), un accompagnement médico-social dont le travail est un support. Il offre des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel.

Ainsi l'ESAT a vocation à :

- Permettre 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

L'ESAT se doit de positionner ses choix au regard des besoins des personnes accompagnées, mais toujours en perspective de son contexte et de son environnement économique et social. L'ESAT de la GANZAU développe cinq grands domaines d'activités : la sous-traitance industrielle, le conditionnement, la logistique, un service de restauration et d'entretien des locaux, les prestations collectives ou individuelles en entreprise. Ces activités s'appuient sur une logique d'entreprise. L'ensemble de ces activités est accompagné et soutenu par le service d'accompagnement (DEFI).

L'ACTIVITE

| Durée moyenne de la prise en charge | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Nombre de sorties | 10 | 5 | 5 | 5 |
| Nombre des jours cumulés de séjour des sortants | 46136 | 39088 | 39088 | 47447 |

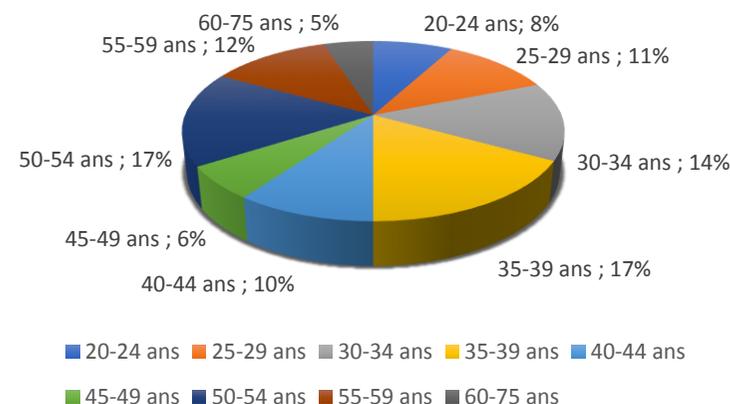
| Activités | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------|---------|---------|---------|
| AGREMENT | 155 | 155 | 155 | 155 |
| NBR DE JOURS D'ACTIVITE | 230 | 223 | 226 | 235 |
| JOURNEES PREVISIONNELLES | 31900 | 31109 | 30690 | 31462 |
| JOURNEES REALISEES | 31743 | 31680 | 30726 | 32197 |
| ECART | -157 | 571 | 36 | 735 |
| TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE | 99.51% | 101.84% | 100.12% | 102.34% |
| NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE | 173 | 167 | 169 | 165 |

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

L'effectif de l'ESAT est composé de 76 femmes (46% des effectifs) et 90 hommes (54% des effectifs).

En 2020, les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 35-39 ans et des 50-54 ans qui correspondent chacune à 17% des effectifs. La proportion des personnes âgées de plus de 60 ans augmente légèrement (5%). Les besoins d'accompagnement pour ce public vieillissant sont de soutenir les parcours en fin de carrière en mettant en place des réductions de temps de travail et/ou des adaptations de postes pour organiser au mieux avec la personne le passage à la retraite.

Répartition de la population par âge au 31-12-2020



LES ENTREES

En 2020, l'ESAT a enregistré 4 admissions : 1 femme et 3 hommes.

- 1 personne issue du milieu ordinaire de travail bénéficiant d'une mesure de protection.
- 2 personnes ont intégré l'ESAT après un parcours en IME. Le partenariat avec les IME se poursuit. Les jeunes candidats s'inscrivent dans un parcours professionnel et se confrontent par le biais de stages à la réalité de l'organisation de travail proposée à l'ESAT. Ces immersions sont de réels outils d'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel et permettent d'évaluer les besoins et les attentes des futurs travailleurs. Le contexte sanitaire a malheureusement freiné la mise en œuvre des mises en situation professionnelles, des périodes de stages se sont reportées voir annulées.
- 1 personne en provenance d'un centre de réadaptation.

LES SORTIES

L'ESAT enregistre 5 sorties des effectifs en 2020. Chaque sortie est accompagnée par le service d'accompagnement. Les rencontres avec les familles s'organisent, l'environnement social direct est sollicité et des relais sont proposés quand la situation le permet.

- 3 personnes ont démissionné ; une personne bénéficie de l'accompagnement de sa famille, une autre personne est suivie par un foyer d'hébergement et la 3^{ème} personne a sollicité l'accompagnement de l'assistante sociale de secteur.
- 1 personne a fait valoir ses droits à une retraite anticipée.
- 1 personne a fait valoir ses droits 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 |
| 2018 | 168 | 0 | 61 | 78 | 24 | 5 |
| 2019 | 167 | 0 | 60 | 79 | 21 | 7 |
| 2020 | 165 | 0 | 58 | 79 | 21 | 7 |

47% des personnes accueillies à l'ESAT présentent une déficience intellectuelle avec une prépondérance pour la déficience légère, 36% 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 2020 | | |
|---|-------------------------------|-----------------------|
| Type | Nb de bénéficiaires concernés | % de l'effectif total |
| Autisme et autre TED | 5 | 6.58% |
| Troubles du psychisme | 17 | 22.37% |
| Troubles du comportement et de la communication | 29 | 38.16% |
| Déficience métabolique | 2 | 2.63% |
| Troubles du langage et des apprentissages | 6 | 7.89% |
| Déficience auditive | 3 | 3.95% |
| Déficiences motrice | 3 | 3.95% |
| Déficience moyenne | 1 | 1.32% |

| | | |
|-------------------|-----------|-------------|
| Déficience légère | 10 | 13.16% |
| Autres | 0 | 0 |
| Total | 76 | 100% |

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) :

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2020. En mars, juin et novembre. Il a été informé et consulté pour :

- Les protocoles de fonctionnement COVID
- Les adaptations horaires COVID
- L'environnement de travail
- L'équipement
- Les questions relatives à la vie collective
- La sécurité

Le comité social (CS) :

Cette instance s'est réunie 2 fois en 2020. 1 date a été annulée en raison du confinement.

Ce comité a pour objectif de prendre des décisions sur la manière d'utiliser les fonds sociaux de l'ESAT.

En 2020, ce groupe d'élus a pu se positionner sur des propositions de cartes cadeaux, de cadeau/chocolat, de choix de menu pour le repas de fin d'année et bien d'autres sujets.

Les réunions de travailleurs :

Ces réunions rassemblent les travailleurs, les moniteurs, le chef d'atelier et la cadre intermédiaire. Elles s'organisent sur les ateliers par zone de travail. C'est un moment d'échanges où des informations d'ordre général sont transmises. C'est aussi un temps où chaque travailleur peut s'exprimer et poser des questions afin d'obtenir des éclairages et proposer des améliorations d'ordre collectif. Les sujets peuvent concerner les notions de production et/ou sociales.

En 2020, 3 réunions se sont organisées, en mars, en juillet et en novembre. La question du protocole covid et des organisations de travail a été largement abordé. Ces thèmes ont suscité de nombreuses questions voir des inquiétudes, il était

essentiel au bon fonctionnement de pouvoir apporter des réponses directement aux travailleurs.

Le nouveau livret d'accueil :

Ce livret d'accueil actualisé a été remis à l'ensemble des travailleurs et aux professionnels.

L'aménagement de la nouvelle salle détente :

Certains travailleurs de l'ESAT ont exprimé la volonté de pouvoir déjeuner dans un lieu calme et aménagé à cet effet.

Dans cette optique, l'ESAT a réaménagé la salle de pause. Des frigos ont été installés pour permettre l'entreposage du panier repas et des micro-ondes ont été mis à disposition pour faciliter le réchauffage.

Afin de respecter au maximum les gestes barrières, du matériel de désinfection, et du gel hydro alcoolique sont installés. Les tables sont réorganisées et équipées de plexiglas de protection. Cet aménagement permet à chaque travailleur qui le souhaite de déjeuner dans un espace plus calme, rassemblant moins de monde et en toute sécurité.

Au final, cet espace devient un lieu convivial, un espace de répit apprécié par les travailleurs. Ils investissent les lieux tout en respectant le protocole sanitaire et en profitant du matériel mis à leur disposition.



3.2. L'activité économique

Après un début d'année plutôt calme au niveau commercial, le confinement des travailleurs et des salariés à la mi-mars ont mis à l'arrêt complet nos différentes activités économiques. La mise en place d'un protocole sanitaire et de distanciation au sein de notre établissement a permis de reprendre l'activité en deux temps avec la

reprise des équipes encadrantes le 1er avril 2020 et celle des travailleurs progressivement à compter du 26 mai 2020.

Afin d'assurer une continuité d'activité et de pouvoir répondre positivement à certaines demandes clientes urgentes les équipes ont été sollicitées en production. Ensuite, la mise en place et le respect strict du protocole sanitaire mis en place a permis à l'ESAT de limiter le taux d'absentéisme et ainsi de conserver sa capacité à répondre aux besoins de nos clients.

L'impact économique est malgré tout conséquent puisque l'ESAT enregistre 25% de pertes sur son Chiffre d'Affaires annuel.

On remarque cependant que ces pertes sont réparties de façon homogènes au regard de nos différents secteurs d'activités (Restauration, Conditionnement, Sous-Traitance Industrielle) et démontre l'importance de préserver cette diversité pour assurer une stabilité économique et une continuité d'accompagnement.

Les 2 baisses de chiffre d'affaires les plus marquantes observées sont dues à :

- L'arrêt total de la restauration du 17 mars au 2 juin 2020; suivi d'une reprise partielle de la restauration pour les bénéficiaires de l'ARSEA uniquement sans les scolaires, puis la reprise des scolaires en septembre pour seulement 35 à 40% des effectifs habituellement accueillis afin de garantir la distanciation nécessaire au sein de notre self.
- La diminution d'accueil de nos 2 ateliers externalisés afin d'assurer la distanciation au sein des ateliers de production nous a limité dans notre capacité à produire et a impacté notre chiffre d'affaires de manière proportionnelle.

Malgré tout l'équipe de l'ESAT a su rapidement démontrer pendant cette période son professionnalisme à travers son niveau de flexibilité, d'adaptation et d'innovation en trouvant des solutions pour maintenir le lien commercial avec nos différents clients.

Nous avons pu notamment rendre opérationnel en interne un atelier de conditionnement dédié en 3 jours seulement pour un de nos clients qui accueille habituellement nos équipes dans ses locaux. Cette organisation a pu être validée par un audit de qualification du client. Sans cette organisation et cette qualification, nous aurions eu une à deux de nos équipes à l'arrêt et potentiellement une perte du marché.

Nous avons pu également mobiliser nos équipes à travers le projet d'un nouveau client dont le besoin était de reconditionner des tests COVID à destination de la France, de la Belgique et de l'Espagne. Notre expertise et nos conseils ont permis à notre client d'investir dans des moyens de production adaptés mis à disposition de nos équipes pour l'occasion et qui ont pu ainsi répondre dans les délais et au niveau de qualité attendu aux besoins de ce nouveau client.

Les compétences de gestion et d'organisation de l'ESAT ont été mis à contribution de l'association en positionnant l'ESAT en centre logistique pour tout le matériel lié à la

crise sanitaire destiné à tous les établissements de l'ARSEA. Réception des commandes, gestion de stock, préparation et mise à disposition des commandes ont pu être gérées par notre équipe logistique.

Le protocole sanitaire interne a permis à notre équipe en charge de l'entretien des locaux de monter en compétences à travers l'exigence du protocole et la mise en place de procédures de réalisation et de suivi. Cette étape permet d'envisager à moyen-long terme de rajouter ce savoir-faire à notre portefeuille de services destinés à nos clients.

De manière générale, même si nous avons pris un peu de retard à travers cette période très opérationnelle, nous continuons à structurer notre organisation de production grâce à la démarche de certification qualité ISO 9001 initiée en 2017 et avons pu constater collectivement les progrès réalisés ces dernières années à travers la satisfaction de nos clients et les différents défis que nos équipes ont relevés= tout au long de cette année.

L'obtention de cette certification reste un objectif pour l'ESAT. Dans un contexte économique tendu pour lequel il est encore difficile d'avoir des perspectives, cette certification sera un plus pour l'ESAT afin de démontrer à nos partenaires notre savoir-faire et notre capacité à répondre à leurs besoins quel que soit le contexte et nous permettra de garantir et de mener plus sereinement notre mission d'accompagnement par et au travail des différentes équipes de Travailleurs.

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

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

Du fait de la limitation des brassages, les accueils en stage ainsi que les admissions ont été ralentis, 69 demandes de stages ont été réceptionnées. Ce chiffre regroupe les candidatures directes et les jeunes en parcours de professionnalisation. Le nombre de candidatures reste stable par rapport à l'an passé.

Au cours de l'année, l'ESAT a enregistré :

- 44 candidatures en provenance de structures type IME,
- 9 candidatures accompagnées par les professionnels de l'insertion,
- 16 candidatures directes sans accompagnement spécifique (stage conventionné MISPE)

Cependant, au vu du contexte sanitaire, l'ESAT n'a finalement organisé que 22 périodes de stages.

La prise de contact effectuée par l'ESAT suite à la demande de stage reste très souvent sans suite. En effet, la personne bénéficiant de la notification ESAT ne connaît

pas le type de structure que sont les ESAT et ne souhaite pas travailler en milieu protégé. Sur l'ensemble de l'année, 25 visites et présentations de l'établissement ont été effectuées. Elles donnent l'occasion aux personnes de découvrir l'ESAT et son fonctionnement, d'apporter des réponses à leurs interrogations ou inquiétudes et ainsi leur permettre de définir ou affiner leur projet professionnel.

Au final, 22 stages ont été programmées et 17 périodes de stages annulées. Ce faible taux est lié d'une part à la période mi-mars/ mi-mai, période durant laquelle l'ESAT n'accueillait plus d'usagers sur le site, mais aussi aux protocoles COVID en vigueur dans les associations qui ne permettaient pas le déplacement et l'accueil des stagiaires.

L'immersion progressive :

Lorsque le projet d'orientation de la personne est clairement établi, 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 la collaboration étroite avec les IME, et 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.

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

Les certifications de RAE :

Ce dispositif permet aux travailleurs en ESAT de se positionner sur un référentiel métier afin d'obtenir une certification. Durant cette année « exceptionnelle », 1 monitrice d'atelier a bénéficié de la formation « accompagnateur RAE » et a pu accompagner 2 travailleuses de l'ESAT. Les jurys ont malheureusement été décalés en 2021, mais les dossiers de preuves ont été préparés et les travailleuses concernées se sont investies largement dans le projet.

Le plan de développement des compétences des travailleurs de l'ESAT :

Du fait de la mise à l'arrêt et de la limitation des brassages et des regroupements, le nombre de formations mais aussi le nombre de participants à une même session étaient limités.

Les actions de formation réalisées :

| ACTIONS réalisées Intitulé de la formation | Nombre de Travailleurs |
|---|-------------------------------|
| Gestion des conflits | 8 |
| Développer l'estime de soi | 8 |
| Conduite de chariot de manutention | 4 |
| Perfectionnement en atelier et palettisation | 8 |
| Gestes et postures | 8 |
| RAE D&C | 2 |
| TOTAL | 38 personnes formées |

La réalisation d'actions de formation en visioconférence restant pour l'heure une modalité de formation non accessible aux travailleurs, 3 actions n'ont pu avoir lieu et seront reportées en 2021.

L'accompagnement professionnel

Parmi les actions menées, nous retrouvons :

- La poursuite des apprentissages professionnels,
- L'accompagnement et la mise en œuvre des projets,
- L'accompagnement vers la Reconnaissance des Acquis d'Expérience,
- L'organisation d'un stage en milieu ordinaire,
- L'organisation de prestations en entreprises
- L'organisation d'actions de formations.

Malgré le contexte peu favorable pour la mise en œuvre des immersions hors les murs, l'ESAT poursuit sa démarche dans le domaine de l'inclusion professionnelle.

Les périodes d'immersions en alternance entreprise/ESAT se sont poursuivies. Cette prestation modulable est un réel outil d'accompagnement qui favorise les projets hors les murs. Ce type de contrat représente une réponse adaptée aux attentes des entreprises et aux besoins de certains travailleurs. Il permet d'assurer une continuité

dans le projet de la personne en ajustant au plus près avec les besoins de l'entreprise d'accueil.

Le contrat à temps partiel avec l'entreprise spécialisée dans le domaine d'aide et de service à la personne est maintenu sur 2020. Par contre, la prestation dans le domaine du service en restauration et celle au sein d'une entreprise située au port du Rhin n'ont pas été reconduites au sortir du déconfinement.

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

L'accompagnement social :

Les sollicitations de travailleurs et/ou des familles ont concerné :

- 35 demandes de renouvellements du dossier d'orientation MDPH, incluant des demandes d'orientation complémentaire SAMSAH/SAVS/FHTH/AAH,
- 2 demandes initiales d'AAH, 4 de SAVS, 4 de SAMSAH et 3 de FHTH,
- 1 admission SAMSAH,
- 3 demandes initiales et/ou renouvellement de logement social,
- 62 démarches administratives (CAF, droits AAH, prime d'activité, CTS, déclaration fiscale, documents arrêt de maladie),
- 4 demandes affiliations mutuelle santé,
- 20 accompagnements médicaux (CMP, Médecin agréé, médecin traitant ...)
- 15 accompagnements fin de carrière et/ou adaptation temps de travail, démarches CARSAT et rencontre avec les aidants,
- 20 rencontres point situations avec les familles,
- 9 personnes concernées par une démarche de mise sous protection,
- 5 dossiers de protection des majeurs constitués avec la collaboration des personnes et des proches aidants.

L'accompagnement et le suivi durant la période de confinement s'est poursuivi. Les travailleurs n'ont pas pu travailler sur site de mi-mars à mi-mai. Cependant, le service d'accompagnement était à pied d'œuvre et a maintenu le contact avec les travailleurs de l'ESAT durant toute cette période. Le lien s'est organisé par le biais du téléphone et si nécessaire de visites à domicile. Une grande partie des travailleurs n'a pas souhaité un appel quotidien, mais plutôt un contact hebdomadaire. L'ensemble des actions a été tracé dans un tableau de bord. Cette traçabilité nous a permis de

coordonner et de définir les fréquences d'appels afin d'adapter les interventions en fonctions des attentes et besoins des personnes.

Au final, la coordination de nos actions a permis d'informer, d'apaiser des angoisses et de rassurer.

Plus de 1500 appels ont été enregistrés et consignés durant la période allant de mi-mars à mi-juin. A partir du 11 mai, les travailleurs qui le souhaitent ont pu reprendre leur activité. La reprise s'est organisée de manière progressive en plusieurs étapes et avec la validation des médecins traitants et/ou de la médecine du travail.

Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection :

| Mesures de protection | Curatelle | Curatelle renforcée | Tutelle | Total | % de l'effectif total |
|-----------------------|-----------|---------------------|---------|-------|-----------------------|
| 2018 | 19 | 8 | 37 | 64 | 38% |
| 2019 | 21 | 10 | 38 | 69 | 41% |
| 2020 | 19 | 14 | 34 | 67 | 40% |

La période de confinement a mis en évidence les contraintes du vivre ensemble au sein d'un même foyer et les limites de l'accompagnement par les proches aidants vieillissants. Cette période a révélé également les effets de l'isolement sur des personnes vivant de manière autonome. Elle a mis en exergue la problématique de l'accès aux droits par le biais des outils numériques. De nombreuses personnes se sont retrouvées en difficultés quant à l'ouverture et au maintien de leurs droits. L'ESAT a pu œuvrer à distance, mais ce constat nous conduit à proposer la mise en place de mesures de protection avec la collaboration des personnes et de leur entourage.

3.4 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 au parcours de la personne sans rupture.

La collaboration avec les foyers et les services d'accompagnement :

| Les services d'accompagnement | SAVS | SAMSAH | % de l'effectif total |
|-------------------------------|------|--------|-----------------------|
| 2018 | 16 | 1 | 10% |
| 2019 | 17 | 1 | 10% |
| 2020 | 14 | 2 | 9% |

Le travail de collaboration avec les services d'accompagnement a été précieux durant la période de confinement. La mise en œuvre des relais sur le terrain, nous a permis d'accompagner au plus près des besoins certains travailleurs de l'ESAT qui se retrouvaient isolés chez eux et sans information.

- 14 travailleurs de l'ESAT bénéficient d'un suivi SAVS et 2 personnes bénéficient d'un suivi SAMSAH.

Des demandes sont en cours de traitement :

- 4 demandes supplémentaires SAVS.
- 4 demandes supplémentaires SAMSAH.

Le type d'hébergement des travailleurs de l'ESAT :

| | En famille | En Foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés | En autonomie | Effectif total |
|------|------------|---|--------------|----------------|
| 2018 | 94 | 14 | 59 | 167 |
| 2019 | 98 | 16 | 53 | 167 |
| 2020 | 97 | 14 | 56 | 167 |

La majorité des travailleurs de l'ESAT vivent en famille et un quart en autonomie. La part des personnes vivant en autonomie tend à augmenter. Les travailleurs expriment de plus en plus le souhait de vouloir disposer de leur propre logement. Les formules de logement inclusifs et/ou de l'habitat partagé sont en ce sens des alternatives

intéressantes car permettant de répondre aux besoins des travailleurs en matière d'autonomie et de relais en aide.

4 DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En référence au plan d'action élaboré à l'issue de l'évaluation interne, en 2020, bien que très mobilisé par la gestion de la crise COVID, l'ESAT a poursuivi son travail d'actualisation des documents institutionnels.

A été achevé l'actualisation de son livret d'accueil et la mise à jour du règlement de fonctionnement est en phase de finalisation. Contrairement à l'objectif initial, la réécriture du projet d'établissement n'a pas pu être terminée.

Un accent fort a été mise sur la dimension sécurité avec la mise en place du nouveau registre de sécurité accompagné d'une actualisation globale du plan d'évacuation et des affichages sécurité.

Ont aussi été poursuivis les travaux de mise en conformité de l'organisation des locaux pour la cuisine ; travaux déjà engagés en 2019 suite à des nécessités de mise en conformité relevées lors d'une inspection des services de la Direction Départementale de la Protection des Populations.

L'ESAT a aussi décidé de changer de prestataire de cuisine et de confier la délégation de cette activité à l'équipe du chantier d'insertion de l'Association. Ce transfert a obligé une importante mise à jour de l'agrément, des processus d'organisation de l'activité, de son contrôle et de sa traçabilité.

En 2020, les temps d'échanges équipe ont été largement impactés par le protocole sanitaire. L'organisation des réunions hebdomadaires et mensuelles a changé. Nous avons réduit les groupes et avons multiplié les entretiens individuels.

Concrètement, nous avons pu maintenir les temps « études de situations » animés par un psychologue de l'ESAT. Cet espace-temps réunit un groupe de moniteurs autour d'une situation et favorise la réflexion et la prise de recul afin de mieux comprendre les situations.

Les temps « points référents » se sont également maintenus. Ces échanges permettent de réaliser un bilan intermédiaire avec le moniteur référent afin d'assurer la mise en œuvre des projets personnalisés et de coordonner les accompagnements et les suivis.

Parallèlement l'ESAT a entamé un travail d'identification et de suivi des situations préoccupantes. Le service d'accompagnement a créé et mis en œuvre un outil plan

d'action. Cet outil favorise la prise en compte des situations individuelles, facilite le suivi, trace nos actions et consolide notre démarche d'accompagnement.

5 RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2020

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

| 2018 | 2019 | 2020 |
|-------|-------|-------|
| 27,70 | 26,60 | 27,40 |

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

| | TOTAL | Encadrement | Adminis- tratif | Educatif | Para médical | Médical | Services Généraux |
|---------------------|-------|-------------|--------------------|----------|-----------------|---------|----------------------|
| CDI | 27,40 | 4,00 | 3,00 | 17,50 | 0,80 | 0,10 | 2,00 |
| CDD remplacement | 2,00 | | | 2,00 | | | |

Pour faire face aux absences liées aux risques covid, l'ESAT a dû faire appel à un professionnel en CDD pour remplacement d'absence. Le 2^{ème} contrat CDD correspond à un remplacement longue absence antérieur à la situation covid.

Bien que l'année 2020, ai été particulièrement perturbée avec la mise à l'arrêt ou en suspens de beaucoup d'actions de formation du fait de l'impossibilité de se regrouper afin de limiter les brassages et maîtriser le risque de propagation du virus, le contexte a amené la mise en œuvre de nouvelles modalités de formation en visioconférence et/ou en distanciel. Bien que ces modalités aient été globalement moins appréciées par nos équipes ; ça a eu l'avantage de permettre une certaine continuité de l'action. Ces nouvelles modalités ont surtout permis à deux collègues en formation CBMA de mener à son terme une formation au long cours.

6 CONCLUSION

La crise du COVID aura impacté durement l'organisation ESAT qui doit à la fois repenser l'offre de service proposée aux travailleurs mais aussi moderniser son outil de travail.

Dans une société de plus en plus dématérialisée, il appartient aussi à l'ESAT de mettre en place les outils et les accompagnements pour permettre aux travailleurs d'être le

plus autonome possible. L'ESAT doit accompagner les travailleurs vers cette autonomie leur permettant soit d'utiliser les outils numériques ou à défaut les guider vers les ressources à mobiliser pour les aider au maintien ou à l'accès à ces droits.

Face aux difficultés économiques de certains de ses clients mais aussi du fait d'une organisation covid qui continue de restreindre certaines activités, l'ESAT voit son chiffre d'affaires baisser. Dans un contexte de crise économique, la perte de marchés n'est pas à exclure et l'ESAT à l'instar d'autres acteurs économiques devra faire face à des difficultés. Au regard de ces éléments et en visée du projet immobilier à développer, l'ESAT doit repenser ses activités supports et s'engager dans une démarche de modernisation de ses activités économiques et de son outil de production.

Dans la continuité du travail déjà entrepris, l'ESAT va s'appliquer à poursuivre ses travaux relatifs à la démarche de certification ISO 9001.

L'ESAT devra arrêter des actions concrètes lui permettant de transformer et de faire évoluer son offre de service en la développant, la maîtrisant davantage et en l'inscrivant plus fortement dans la vie de la Cité, dans l'économie locale et la participation sociale. Le développement d'une production en propre avec une marque propre pour se libérer davantage de la dépendance des donneurs d'ordres et affirmer plus ses convictions et valeurs sera un des travaux prioritaires de cette année 2021. La tâche toujours importante, continuera à mobiliser chacun et chacune afin de faire de l'ESAT un projet solide, fort et partagé.