



L'ACTIVITE

Activités	2018	2019	2020	2021
AGREMENT	86	86	86	86
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	223	226	230	231
JOURNEES PREVISIONNELLES	18027	18327	18387	18018
JOURNEES REALISEES	18246	18246	17562	17671
ECART	219	81	- 825	- 347
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101.21 %	99,56%	95.51 %	98,07 %
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	96	95	96	94

1. EDITORIAL

L'année 2021 s'est inscrite dans la continuité de celle de 2020, toujours rythmée et impactée par la crise sanitaire qui s'est poursuivie. C'est dans ce contexte peu favorable économiquement que l'ESAT a continué à s'employer à offrir la meilleure prestation possible en faveur des personnes accueillies.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

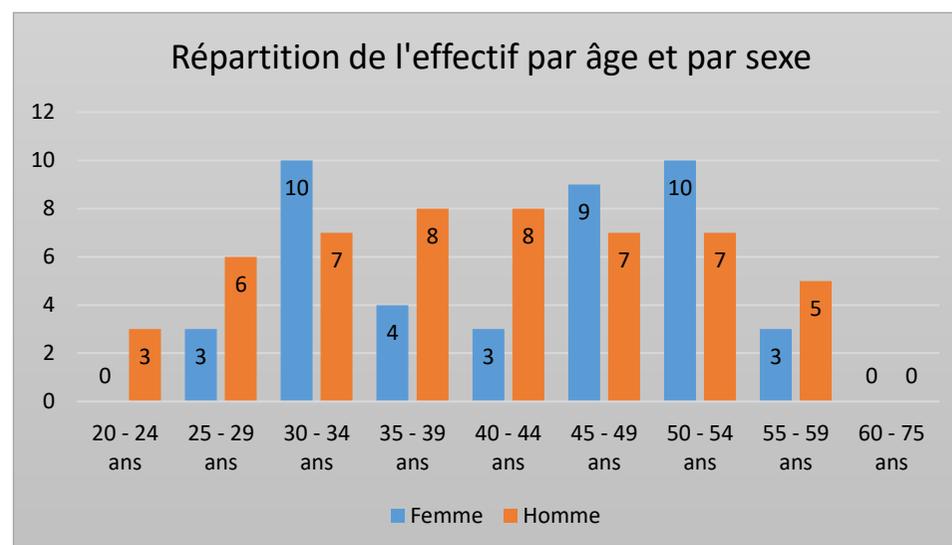
L'ESAT est un établissement médico-social qui offre des activités professionnelles dans des conditions de travail aménagées et un soutien médico-social et psycho-éducatif à des personnes adultes en situation de handicap, orientées par la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

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 qui se décline en aide et soutien par le travail qui favorise le développement de l'autonomie, l'exercice de la citoyenneté et la création de liens sociaux pour le mieux-être de la personne.

Ce taux de réalisation de 98.07% s'explique par une baisse de l'absentéisme grâce au retour des personnes vulnérables qui avaient l'obligation durant la période 2020 de rester isolées pour ne pas s'exposer au COVID.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Au 31/12/2021, l'ESAT accueille 93 personnes dont 55% d'hommes et 45% de femmes. La moyenne d'âge se maintient à 42 ans.

8 tranches d'âge sont représentées. Les tranches d'âge les plus représentées sont celles comprises entre 30-34 ans et 50-54 ans ce qui correspond à 18% 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 22 ans.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE

66% des 93 personnes sont issues du milieu urbain, 34% du milieu rural dont 20% résident dans le bassin Pays Rhin Brisach.

9% des travailleurs vivent en foyer d'hébergement, 32% en famille, 56% de manière autonome. En 2021, 3 personnes ont quitté le foyer d'hébergement pour intégrer un appartement en Habitat Inclusif.

L'ESAT n'étant pas desservi par les transports en commun, 65% des personnes empruntent le transport organisé par l'ESAT. 35% des personnes se rendent à l'ESAT de manière autonome ; parmi ces personnes, 42% possèdent le permis B, 58% se déplacent en voiturette, en 2 roues, en covoiturage ou encore à pied.

MOUVEMENTS : ADMISSIONS ET SORTIES

En 2021, l'ESAT enregistre peu de mouvement :

- L'admission d'une personne issue d'IMPRO dont la situation de handicap a nécessité une organisation partielle de son temps de travail,
- 1 sortie suite à un décès.

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 ViaTrajectoire. Cet outil permet à l'ESAT de disposer d'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 que la personne confirme sa candidature.

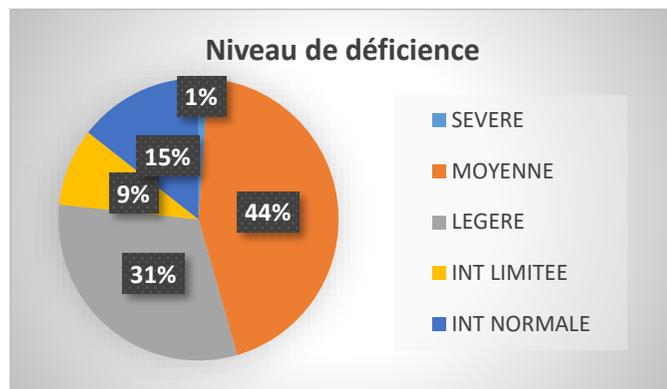
TYPES DE HANDICAP

a) Handicap principal (en nombre de personnes)

Handicap principal	Nombre	%
Autisme et autre TED	2	2%
Déficience intellectuelle	53	57%
Epilepsie	7	8%
Déficience motrice	6	6%
Patho-génétique	4	4%
Psychique	14	15%
Sensoriel	2	2%
Traumatisme crânien	3	3%

b) Troubles associés (en nombre de personnes)

Handicap secondaire	Nombre	%
Déficience intellectuelle	17	18%
Epilepsie	4	4%
Patho-génétique	1	1%
Psychique	7	8%
Sensoriel	1	1%
Trouble du comportement	9	10%
Sans handicap secondaire	54	58%



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

82% de l'effectif a un handicap caractérisé par une déficience intellectuelle avec une prédominance de la déficience moyenne pour **44%**, suivie de la déficience légère pour **31%**.

9% des personnes accueillies présentent une intelligence limitée et **15%** une intelligence normale.

42% des personnes ont un handicap avec troubles associés.

Qu'il soit de nature, principale ou secondaire, le handicap psychique et/ou les troubles du comportement représentent **32%** 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 mars, en juin et en décembre. Les sujets traités ont porté principalement sur les thèmes suivants :

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

- Les protocoles COVID

Le Comité Social (CS) :

Le Comité Social s'est réuni 3 fois : en février, en juin et en octobre. A l'instar des années précédentes la première réunion a permis d'arrêter les orientations budgétaires des fonds sociaux de l'année.

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

Les réunions de travailleurs ont été maintenues :

4 réunions ont eu lieu en 2021. Toujours appréciées, réunissant les travailleurs, les moniteurs, l'équipe paramédicale, le chef d'atelier et la cadre intermédiaire, ces réunions permettent de transmettre des informations d'ordre général. C'est aussi un lieu d'échange où l'occasion est donnée aux travailleurs de s'exprimer, de poser des questions, d'obtenir des éclairages et de proposer des améliorations d'ordre collectif. Durant la réunion, la prise de note est réalisée par un travailleur. Un compte-rendu est rédigé et affiché à l'issue de chaque réunion.

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

Ces temps d'échanges permettent de structurer l'accompagnement, de proposer un cadre sécurisant répondant au plus près aux besoins, de garantir la participation de tous et de favoriser un climat serein de travail. Dans un contexte où les organisations sont en mouvement perpétuel, ces temps d'échanges sont particulièrement importants car structurants pour les personnes.

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

Dans le cadre de la promotion de l'autonomie, du développement de l'employabilité et ce dans une visée inclusive, l'ESAT s'emploie à proposer aux personnes accueillies des activités à caractère professionnel en lien avec leurs capacités, à favoriser la formation professionnelle et l'intégration en milieu ordinaire de travail. Ainsi, en 2021, les interventions d'entretien du logement au domicile de particuliers se sont développées. Le maintien des accueils des stagiaires a permis aux travailleurs volontaires de s'investir dans leurs missions de parrain/marraine et ainsi favoriser le

développement de la pair émulation, valorisant et favorisant l'épanouissement professionnelle. Cette notion de transfert de son savoir-faire s'opère également au sein des ateliers entre travailleurs et s'inscrit pour certains dans le cadre de leur projet personnalisé.

Toujours dans cette visée de favoriser la participation et l'implication des travailleurs dans une organisation globale de l'activité, certains d'entre eux sont sollicités pour effectuer des missions ponctuelles, telles que la livraison chez les clients, le transport de personnes sur les chantiers, la réalisation de course ou encore les déplacements pour vider les déchets verts. Dans la continuité de ces actions, un travailleur est formé et habilité pour réaliser des interventions électriques de premier niveau. Cette même formation est prévue pour 3 autres travailleurs en 2022. 6 autres ont été formés à la réalisation de petits travaux de maintenance de l'ESAT.

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 du plan de développement des compétences annuel qui tient compte à la fois des attentes et besoins des travailleurs, recensés chaque année à travers un questionnaire, les projets personnalisés et des besoins de l'établissement.

La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT dans le cadre du plan de développement des compétences :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs	Coût
Tailler les arbres, haies, rosiers Acquérir une méthode de taille simple, logique et efficace pour devenir plus performants tout en tenant compte de l'aspect sécurité.	18	2460.00 €
La qualité à l'atelier Sensibiliser les travailleurs à l'intérêt de réaliser un travail professionnel de qualité.	8	3270.00 €
Etre acteur de ma vie professionnelle Comprendre l'organisation et le fonctionnement de l'ESAT en tant que lieu de travail et d'accompagnement. Découvrir la notion d'autodétermination et de projet personnalisé.	9	2460.00 €

L'engagement pour 2 travailleurs dans une démarche de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience	2	400.00 €
---	---	----------

Des actions de formations collectives proposées par l'OPCO ont également eu lieu :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
La sécurité routière Savoir se déplacer et connaître les risques et les conséquences, réagir en cas d'accident ou de situation imprévue Connaître la réglementation et les éléments perturbateurs, comprendre les comportements permettant d'anticiper pour ne pas se placer en situation à risque Etre capable de se déplacer en sécurité dans l'espace routier	8
Eco-gestes Comprendre les enjeux du développement durable et leur application dans la vie de tous les jours dans la vie professionnelle et quotidienne	6
Transport-livraison Etre capable de réaliser en sécurité des livraisons régulières ou à la demande avec un véhicule utilitaire léger	8

A l'issue de chaque formation, les travailleurs s'emploient à retransmettre le contenu de la formation auprès de leurs pairs. Formés en tant qu'ambassadeurs dans le cadre de la formation Eco-gestes, un travailleur important de transmission, de communication et d'affichage a été réalisé au sein de l'ESAT.

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 verts a dispensé une séance de formation portant sur la reconnaissance des végétaux.

Grace à l'intervention d'une bénévole, l'atelier d'initiation à l'approche des chiffres et des lettres pour les travailleurs les plus en difficultés a pu se poursuivre. Depuis 2021, une seconde bénévole anime un atelier théâtre pour 6 travailleurs les mercredis matins. Très appréciée par les travailleurs, cette activité leur permet de développer la prise de parole, la faculté de mémorisation, la confiance en soi et l'esprit d'équipe.

Des actions de sensibilisation organisées de manière collective ou individuelle ont également été dispensées tout au long de l'année par l'infirmière de l'établissement.

Elles ont principalement abordé cette année toutes les questions liées au Coronavirus avec ses impacts sur la vie professionnelle et personnelle.

L'activité économique

Les mouvements d'effectifs qui ont marqué l'année 2021 ont nécessité de réinterroger l'organisation et ont dans un premier temps obligé que l'on travaille en effectif réduit tant aux Espaces Verts qu'aux ateliers de production. Les moniteurs présents ont tous participé à l'effort collectif afin d'assurer la continuité d'activité des secteurs impactés. A l'instar de l'année dernière, la crise sanitaire a continué d'impacter notre charge de production :

- **Atelier sous-traitance industrielle** : la production a été ponctuée de nombreuses périodes d'arrêts ; en cause les problèmes d'approvisionnements et d'effectifs chez les clients, qui ont été forcés de mettre en stand-by un bon nombre de commandes.
- **Département Espace vert** : Les pertes liées à la COVID ont amené nos clients à faire des choix stratégiques dans le but de réaliser des économies et ont donc pour certains, décidé de réduire la voilure de leurs contrats. On observe aussi un changement de comportement dans les demandes. En effet, les clients commencent à s'inscrire dans une dynamique de préservation de la biodiversité. Ceci a pour effet d'amener l'ESAT à faire évoluer sa pratique et donc à se former à ces nouvelles attentes en terme de gestion des espaces verts.
- **Atelier services généraux** : L'atelier service généraux est celui qui se porte le mieux avec l'arrivée de nouveaux clients pour le repassage, la couture ainsi que le service à domicile.

Tout comme en 2020, l'activité commerciale reste incertaine. L'ESAT, dans sa position de sous-traitant n'arrive à avoir que peu de visibilité quant à son carnet de commande. L'ESAT est à ce jour trop dépendant d'un trop petit nombre de clients et pour assurer sa pérennité doit faire évoluer son activité.

Afin de pouvoir mieux maîtriser son activité économique, l'ESAT a décidé d'engager une réflexion globale pour analyser la situation et voir quelles activités pourraient être développées.

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 75 personnes. Ceux-ci ont été co-construits, en conformité aux dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur, avec le travailleur en tenant compte de ses attentes et de ses besoins.

Une grande majorité de travailleurs est en attente d'évoluer et d'augmenter leur polyvalence. Ainsi, les demandes suivantes ont été formulées :

- Apprendre de nouvelles tâches,
- Apprendre ou se perfectionner dans l'utilisation de machines,
- Faire des essais dans d'autres ateliers,
- Réaliser des stages,
- Réaliser des formations,
- Participer à des opérations de prestations à l'extérieur,
- Etre missionnés sur des opérations plus ponctuelles spécifiques au sein de l'ESAT.

Parmi les objectifs les plus saillants, on relève également ceux relatifs :

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

Dans la continuité de l'année 2020, animées par l'infirmière de l'établissement et organisées de manière collective ou individuelle, des actions de sensibilisation portant sur les risques liés au CORONOVIRUS se sont poursuivies tout au long de l'année. Elle a également accompagné les travailleurs à la vaccination (prise de rdv, déplacements, informations...).

L'unité épileptique :

En 2021, l'unité épileptique est composée de 9 travailleurs. Coordinée par l'infirmière de l'ESAT, la prise en charge médicale spécifique dispensée par les neurologues de l'Hôpital Pasteur reste inchangée.

Très attendue par les travailleurs, l'ESAT a pris part, le 18 novembre 2021, à l'opération DUODAY. 21 travailleurs y ont participé et ont eu l'occasion le temps d'une journée de former un duo avec un collaborateur d'une entreprise privée ou publique, pour une immersion dans son quotidien professionnel. Ils ont ainsi découvert les métiers de technicienne d'analyses médicales, fleuriste, employé libre-service, infographiste, vendeur, palefrenier, esthéticienne, cariste, policier municipal, infographiste, couturière, mécanicien, auxiliaires de puériculture, serveuse et ceux du SDIS à Colmar. Déterminés à y participer, plus de la moitié des travailleurs ont effectué les démarches seuls en se rendant directement dans les entreprises.



Le DuoDay est un moyen de créer des opportunités de rencontres, en faisant évoluer le regard sur le handicap. Cette journée a permis à ces 21 travailleurs de découvrir le monde professionnel tout en y tissant des liens. Pour les entreprises, il s'agit de franchir le pas du handicap au travail, tout en découvrant de nouveaux talents. S'agissant d'un temps fort pour les travailleurs, cette journée a connu un vif succès. D'ores et déjà, l'ESAT s'engage à renouveler cette opération en 2022.

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

L'objectif de l'ESAT est d'assurer une continuité et une sécurisation des parcours des travailleurs et futurs travailleurs en ESAT. La dynamique engagée s'est poursuivie avec des acteurs de l'accompagnement des jeunes (IMPro, IME), de la rééducation, de la formation professionnelle ou encore de l'orientation (CRM Mulhouse, MDPH...). Ainsi, en 2021, l'ESAT a proposé 21 périodes de stage :

- 1 avec le CRM dans le cadre du dispositif Préorientation.
- 16 avec les IMPRO dont 2 dans le cadre d'une immersion en alternance tout au long de l'année. L'une d'entre elle a donné lieu à une admission.
- 4 dans le cadre de la Mise en Situation Professionnelle (MISPE).

Les rencontres en présentielles sont restées rares et ont laissé place, quand cela était possible, à des échanges en visio-conférence. L'ESAT a pu cependant mener deux actions en fin d'année avec l'intervention du réseau santé.

L'opération « qu'est-ce qu'on mange ? » portant sur l'équilibre alimentaire. Ainsi, animé par des intervenantes du Réseau Santé de Colmar, 4 groupes de 8 personnes ont participé aux ateliers qui se sont déroulés d'octobre à décembre 2021. Forts appréciés par les travailleurs, ces ateliers se poursuivront en 2022 et porteront sur des thématiques plus spécifiques proposés par les travailleurs.

L'opération matinée dépistage du diabète a eu lieu en décembre 2021. Basée sur le volontariat, 27 personnes ont choisi de réaliser le test et d'écouter les conseils des professionnels de santé portant sur la glycémie, la tension artérielle, l'exercice physique et l'alimentation.

Dans un tout autre registre, la section de compétition « Max motorsport » a proposé samedi 20 novembre sur le circuit de l'Anneau du Rhin à Biltzheim, une journée d'action caritative destinée aux personnes en situation de handicap. C'est dans ce cadre, que,



grâce à l'intervention de notre partenaire Vincent Tritz Réseau Ulysse Colmar, 12 travailleurs ont pu prendre place, en tant que copilote, dans l'une des voitures de compétition et faire plusieurs tours de circuit, au côté, pour certains, du pilote Maxime Braesch au volant de sa voiture de rallye. Une expérience riche en sensation forte et en émotion qui a ravi les travailleurs de l'ESAT qui se sont vus remettre une médaille et le diplôme de « Copilote » à l'issue de cette journée.

3.5 DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En référence au plan d'action élaboré à l'issue de l'évaluation interne, la focale a été mise sur :

- 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 l'écriture des procédures,
- La réactualisation du projet d'établissement qui s'achèvera le 1^{er} trimestre 2022
- 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 règlementation RGPD
- Les premiers pas à l'utilisation du logiciel MS Qualité

Par ailleurs, le comité sécurité a poursuivi sa réflexion quant à l'organisation de la mise en conformité en matière de sécurité, de santé et d'hygiène au travail et ainsi répondre aux premières préconisations du DUERP. Ces actions se poursuivront et demeureront une priorité en 2022.

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, une formation « Définir la posture professionnelle favorisant le développement de l'autodétermination chez la personne accompagnée » a été proposée à l'ensemble des professionnel (elle)s. Cette formation avait pour objectif :

- D'identifier les freins dans sa pratique qui limitent l'autodétermination,
- Développer des repères pour une intervention favorisant l'autodétermination des travailleurs de l'ESAT
- Mettre en pratique un comportement « autodéterminant » pour les travailleurs de l'ESAT dans sa pratique professionnelle.

Afin de favoriser une dynamique de valorisation et de reconnaissance des compétences des travailleurs, un troisième moniteur a été formé à l'accompagnement de parcours de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience proposé par le dispositif Différent et Compétent. Dans le cadre de cette formation, il a pu accompagner 2 travailleurs de son équipe basée sur les référentiels métiers suivants : Ouvrier en couture et Agent d'entretien des articles textiles.

Le rapport de l'IGAS 2019 portant sur les ESAT indique que 44 % des publics accueillis ont plus de 50 ans ce qui sous-entend l'arrivée massive à la retraite engendrant une nouvelle problématique d'accompagnement des travailleurs seniors. Pour répondre à cet enjeu le CREAL porte le projet « Un Avenir après le Travail » qui développe un dispositif de formation qui a pour vocation de faciliter la participation sociale des retraités et futurs retraités en agissant sur les différents leviers de prévention. A ce jour, l'ESAT accueille 20 % de personnes de 55 ans et plus. S'inscrivant dans les orientations du projet d'établissement et afin d'appréhender au mieux ces prochains départs à la retraite, l'ESAT a fait le choix de prendre part à ce projet et a nommé référente « Animatrice retraite », la psychologue qui a suivi la formation.

En 2021, ont été maintenues :

- Les réunions de coordination qui réunissent le personnel médical, paramédical et la cadre intermédiaire. Ces temps d'échanges permettent de coordonner les interventions tant pour des situations particulières que pour des problématiques plus collectives.
- Les réunions pédagogiques, qui réunissent l'ensemble des moniteurs et le personnel médical et paramédical qui permettent de structurer les accompagnements, questionner les pratiques professionnelles, le tout en lien avec les orientations du projet d'établissement et les missions de l'ESAT.
- Les réunions « Etude de situations » qui visent à analyser des situations préoccupantes et proposer des plans d'actions.

A la demande des travailleurs, le comité de pilotage « Culture et Loisirs » composé de travailleurs et animé par la psychologue de l'établissement, a été maintenu et s'est réuni 3 fois en 2021. L'objectif est de favoriser l'accompagnement à la vie relationnelle, à la culture, aux loisirs et au sport. Ce comité a pour mission de recueillir, de faire le choix et d'organiser la diffusion des informations.

4. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2021

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

2019	2020	2021
12,97	13,97	12.97

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

	TOTAL	Encadrement	Adminis- tratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	12,97	2,00	2,00	7,00	0,97	0,20	0,80

En 2021, l'ESAT enregistre 3 mouvements concernant l'équipe des moniteurs :

- 1 départ à la retraite
- 1 démission
- 1 embauche

Les difficultés de recrutement qui touchent le secteur concernent aussi l'ESAT. En effet, l'ESAT peine à recruter des professionnels moniteurs d'atelier et ce plus particulièrement sur les métiers déjà en tension tel que les métiers de l'industrie ou encore de l'entretien des espaces verts. Pour exemple, un poste de moniteur d'entretien des espaces verts en CDI à 1 ETP est à pourvoir depuis mai 2021.

Les absences ont aussi été plus nombreuses que les années précédentes. Des perturbations s'en sont suivies, tant pour l'équipe d'encadrement qui a dû faire preuve de plus d'adaptation que pour certains travailleurs pour lesquels les changements de moniteurs génèrent un stress supplémentaire.

CONCLUSION

L'ESAT a pour mission de proposer un accompagnement au et par le travail à des personnes en situation de handicap avec l'objectif de les amener vers la plus grande autonomie possible tant socialement que professionnellement. En ce sens, l'accompagnement proposé aux travailleurs ainsi que le domaine travail restent des éléments incontournables pour la bonne réalisation de ces missions.

Dans la continuité de l'année 2020, l'année 2021 a mis en exergue la fragilité économique de l'ESAT. Ce constat confirme, la nécessité d'améliorer la performance de production, de moderniser les équipements ainsi que le système d'information et d'organisation. C'est dans cette perspective qu'en 2021, l'ESAT a pris contact avec 2A.Territoires du groupe Arthur Hunt pour établir un diagnostic et proposer des préconisations de travail. C'est ainsi, que dès 2022, l'ESAT va poursuivre cette démarche qui vise à réinterroger la nature de ses activités et repense en profondeur sa stratégie d'activités et de production.

Toujours dans ce même esprit de mutation, dans la continuité du rapport de l'IGAS, publié fin 2019, le gouvernement s'est engagé dans une démarche visant la réforme du fonctionnement des ESAT pour les engager dans la modernisation de son offre et le développement de plus d'inclusion. En lien avec ce plan de transformation et le projet d'établissement qui vise les mêmes orientations, en 2022, l'ESAT devra arrêter un plan d'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 l'économie locale et la participation sociale.