



RAPPORT D'ACTIVITE 2024

ESAT DE LA GANZAU

129 rue de la Ganzau

67100 STRASBOURG

Pôle Handicap et Insertion

1. EDITORIAL

En 2024, sous l'impulsion associative, l'ESAT de la Ganzau a déployé le dossier unique informatisé. Ce tournant majeur a permis la mise en place et l'utilisation d'un outil support au service de l'accompagnement des personnes. Il marque une étape significative dans l'évolution de nos pratiques et constitue une avancée majeure qui voit le modèle d'accompagnement se moderniser et se structurer.

Cette année a été également l'occasion de s'inscrire dans une démarche globale visant à soutenir l'autodétermination et à favoriser encore plus la participation des personnes.

Dans un contexte de constante évolution, l'ESAT a saisi l'opportunité du départ à la retraite de son chef d'atelier pour revoir son organisation et renforcer les accompagnements terrain avec la nomination d'un moniteur principal pour les ateliers de production. Il exerce en binôme avec son collègue moniteur principal en charge de la régie/maintenance et du secteur logistique sous la responsabilité cadre intermédiaire en charge de la production et du commercial des ateliers.

Parallèlement, l'équipe de direction s'est vue renforcée avec l'arrivée d'une cadre intermédiaire, responsable des services généraux (secteur propreté, buanderie et restauration). Ce choix s'inscrit dans la volonté de transformation des activités économiques de l'ESAT. A noter également, le recrutement d'une Responsable Accompagnement Qualité et d'une Responsable Administration et Gestion. Ces deux professionnelles interviennent sur des missions transverses à plusieurs structures. Ce sont des fonctions supports qui soutiennent et apportent une expertise dans nos pratiques. Leurs compétences spécifiques sont des atouts majeurs qui garantissent le bon déroulement de la démarche d'amélioration continue

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ESAT de la Ganzau est un établissement médico-social qui accompagne des personnes, en situation de handicap en leur offrant la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté.

L'ESAT propose à des adultes orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), un accompagnement médico-social. Ainsi l'ESAT a 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 : le façonnage de carton, la métallerie, le tri de courrier, le conditionnement, la logistique, la restauration et le nettoyage des locaux. L'ESAT réalise également des prestations collectives ou individuelles en entreprise.

L'ACTIVITE

	2022	2023	2024
AGREMENT	155	155	155
JOURNEES THEORIQUES	34875	34875	34875
JOURNEES PREVISIONNELLES	31534	30690	30780
JOURNEES REALISEES	29742	29358	33131
ECARTS	-1792	-1332	2352
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE	153	154	162
TAUX D'OCCUPATION	85,28%	84,18%	95,00%
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	94,32%	95,66%	107,64%
NBRE DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	165	164	168

L'activité 2024 enregistre un écart positif de 2352 jours qui correspond à un taux de réalisation de 107.64 %. Ce nombre de jours comprend les jours réalisés dans le cadre de l'accueil des stagiaires. Les chiffres indiqués en 2022 et 2023 n'incluaient pas ces journées d'accueil des stagiaires.

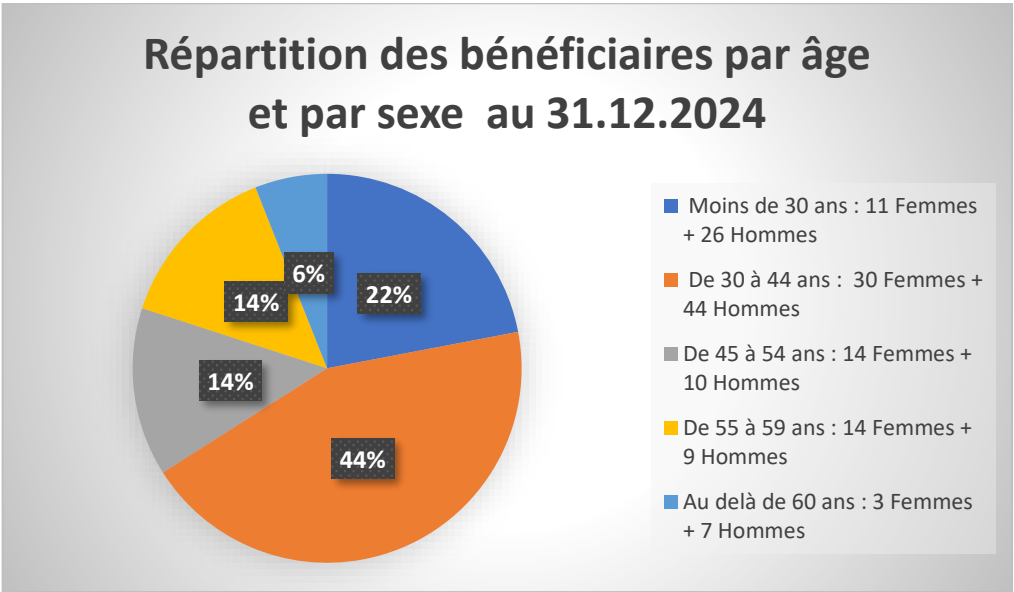
MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE
Candidatures directes	8
Parcours IME	5
Autre ESAT	1
TOTAL ADMISSIONS	14

MOTIFS SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE
Retraites	3
Réorientations	2
Démissions	1
TOTAL SORTIES	6

L'année 2024 enregistre un chiffre record d'admissions. En effet, les 14 admissions permettent de compenser le nombre important de mouvements dans les effectifs.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



L'effectif de l'ESAT se compose de 72 femmes et de 96 hommes.

TYPE DE HANDICAP

DEFICIENCE PRINCIPALE : Déficience intellectuelle						
	EFFECTIF CONSIDERE	PROFONDE ET SEVERE	MOYENNE	LEGERE	Troubles du psychisme	TND
2021	163	0	58	78	20	7
2022	165	0	57	76	23	9
2023	164	0	55	79	28	9
2024	168	0	56	79	31	9

DEFICIENCE / TROUBLE(S) ASSOCIE(S) en 2024		
Type	Nb de bénéficiaires concernés	% de l'effectif total
Autisme et autre TED	9	7 %
Troubles du psychisme	30	23 %
Troubles du langage et des apprentissages	12	9 %
Déficiences auditive	6	5 %
Déficiences visuelle	0	0
Déficiences motrice	5	4 %
Déficience métabolique	10	8%
Troubles du comportement et de la communication	40	31 %
Déficience légère	14	11%
Déficience moyenne	2	2 %
Total	128	100 %

L'ESAT accueille des personnes ayant tous types de handicap : 46% de l'effectif présente une déficience légère, 33% une déficience moyenne et 23% un handicap psychique, de nature principale ou secondaire et/ou des troubles du comportement.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

3.1.1. Vie de l'établissement dans sa dimension d'accompagnement

- Parcours avant admission

En 2024, l'ESAT a accueilli 57 stagiaires différents au sein de ses ateliers, soit une augmentation de 36% par rapport à l'année précédente. Ces accueils ont donné lieu à 76 périodes de stage d'une durée moyenne de 10.5 jours.

Au cours de l'année, 104 personnes ont déposé une demande de stage. Cela a abouti à 106 stages planifiés, dont 76 réalisés partiellement ou en intégralité.

- Les IME représentent 33% des demandes reçues. Cette part importante s'explique par la volonté commune des IME et de l'ESAT de proposer des immersions qui s'inscrivent dans un parcours de professionnalisation. Ces parcours se concrétisent avec l'IME de la Ganzau grâce à la mise en place du projet passerelle et des stages collectifs en amont des stages individuels.

L'ESAT a enregistré 22 demandes qui n'ont pas donné lieu à une planification de stage à la suite de la visite de présentation. Les raisons sont diverses :

- Les activités proposées ne correspondent pas au projet de la personne, auquel cas une orientation vers un autre ESAT est proposée.
- La personne n'est pas prête à démarrer une activité professionnelle en ESAT.
- La personne n'est pas en capacité de se mobiliser en raison de son état de santé.
- Focus Via Trajectoire
183 courriers ont été envoyés, dont 119 de 1^{er} contact et 64 de relance. Malgré ce nombre important de notifications traitées, seules 28 personnes ont souhaité visiter l'ESAT. Ces visites ont donné lieu à la planification de 16 périodes de stage. Parmi ces stagiaires, seuls 5 candidats se sont vu proposer une admission.
- Les actions d'accompagnement social

La pluridisciplinarité du service d'accompagnement de l'ESAT de la Ganzau permet aux travailleurs de bénéficier de l'expertise de personnes-ressources dans de nombreux domaines. Le travailleur qui le souhaite bénéficie d'un soutien et d'un accompagnement social. Il peut se faire accompagner lors d'un rendez-vous extérieur et peut bénéficier d'aide et de relais dans le traitement des dossiers administratifs. Les professionnels du service se coordonnent pour apporter une réponse adaptée à chaque demande et facilitent l'accès aux droits. Parmi les actions, nous retrouvons :

- 34 demandes de renouvellement d'orientation MDPH
- 4 accompagnements dossiers « préparation à la retraite »
- 3 accompagnements « départ à la retraite »
- 4 accompagnements projet d'orientation SAVS ou SAMSAH
- 16 rencontres sur site avec les partenaires / proches aidants/ tuteurs
- 5 visites à domicile avec des familles de travailleurs vieillissants
- 20 suivis soutenus visant l'accès aux droits
- 1 accompagnement en hébergement d'urgence
- 3 accompagnements vers les professionnels du service social de l'hôtel de police

Ces accompagnements jouent un rôle clé et aident à surmonter les difficultés sociales et professionnelles tout en favorisant l'autonomie.

3.1.2. Vie de l'établissement dans sa dimension économique

- Au niveau des ateliers

La tendance à la baisse du chiffre d'affaires de l'ESAT que nous avons anticipée s'est vérifiée sur l'année 2024.

Cette baisse est structurelle et conjoncturelle. Des clients importants ont vu leurs carnets de commandes diminués et certains ont décidé d'arrêter certaines gammes de produits qu'ils nous confiaient.

Malgré ces baisses observées, chaque client concerné a pu nous redire leur satisfaction du travail réalisé par les équipes de l'ESAT.

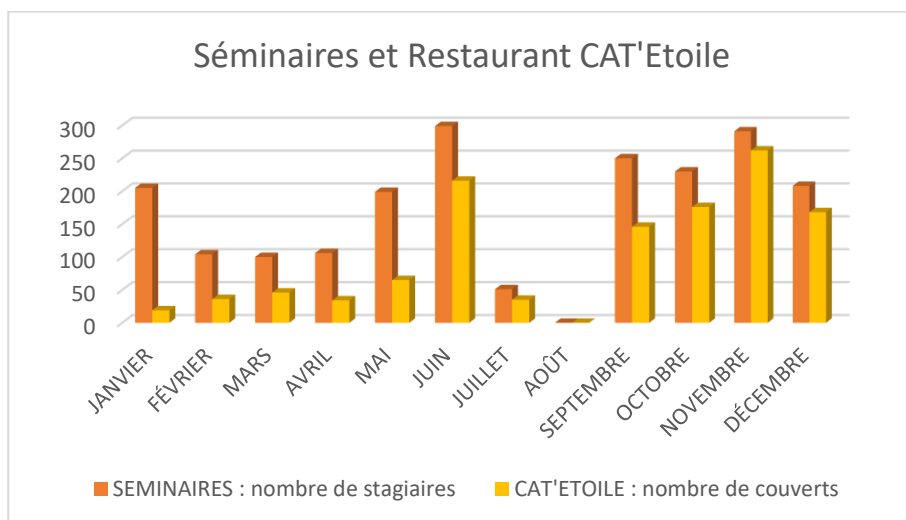
Pour répondre à cette tendance de fond, nous avons opéré au 3^{ème} trimestre une redistribution des périmètres opérationnels dans notre organisation dans le but de mieux porter nos ambitions de transformation.

Cette nouvelle organisation a permis de créer de nouveaux partenariats avec des entreprises de la région et le portefeuille des produits et services devrait s'étoffer au cours de l'année 2025.

En 2025, nos efforts porteront sur la fidélisation de nos nouveaux clients mais devront également porter sur le développement d'activités propres afin d'être moins dépendants aux activités de sous-traitances.

- **Au niveau des séminaires et du restaurant CATETOILE**

L'activité était variable tout au long de l'année, avec une forte demande sur la fin de l'année.



L'activité aux services de buanderie et de propreté est restreinte et répond aux besoins internes de l'ESAT. Les indicateurs sont en cours de construction.

Les objectifs 2025, bien que multiples, ont pour fil conducteur le développement des activités :

- Réorganisation des activités de propreté sur le site afin de structurer les prestations et de les proposer en dehors de l'ESAT.
- Réorganisation de l'activité de buanderie avec la création d'un comptoir client pour le dépôt de linge à repasser.
- Ouverture d'un Tiers-Lieux en partenariat avec la commune de Lingolsheim.
- Travaux préalables à l'ouverture du Pic-Vert afin d'y réaliser les prestations d'entretien des locaux et de préparation des salles de réunion.
- Participation aux travaux sur le projet de nouvelle cuisine avec restaurant et séminaires.

3.2 Action de l'établissement dans le domaine de la continuité et fluidité des parcours des usagers

➤ Construction classique d'un projet professionnel vers le milieu ordinaire

La première étape d'immersion passe très souvent par une journée DUODAY, c'est une expérience qui permet de rassurer et d'impulser le projet. **22 DUODAY ont été réalisés en 2024.**

- **Les stages**

Le projet se poursuit par une immersion sous forme de stage : 10 travailleurs ont effectué 400 heures de stage, dont 2 ont abouti à une immersion plus longue. Ce passage par une période de stage n'est pas systématique.

Les chargées d'insertion démarchent les entreprises afin d'obtenir des mises à disposition et/ou des prestations en entreprises en ajustant les modalités d'accueil en fonction des attendus des travailleurs et des besoins des entreprises. La formule alternant des jours en entreprise et des jours à l'ESAT est la version la plus courante. Elle permet une immersion adaptée et évolutive.

- **Les prestations en entreprise**

	Nombre de travailleurs concernés	Nombre d'entreprises partenaires	Nombre de journées en entreprise	Nombres d'heures effectuées en entreprise
2021	2	2	187	1003
2022	15	5	725	3387
2023	18	9	1137	5874
2024	25	12	1430	7150

5 nouvelles prestations se sont concrétisées en 2024. Le nombre de prestations en entreprise est en constante progression.

Durant cette année, de nouveaux secteurs d'activité sont expérimentés, tels que les espaces verts, le conditionnement ou encore l'archivage.

Sur l'ensemble de ces prestations, les retours sont très positifs. Les travailleurs volontaires expriment une satisfaction et les entreprises souhaitent poursuivre l'expérience.

Le **parcours d'inclusion en ESAT** est un processus structuré et progressif qui vise à offrir aux travailleurs qui le souhaitent une véritable possibilité d'inclusion dans le monde du travail, tout en tenant compte de leurs spécificités. Ce parcours permet de développer des compétences, de favoriser l'autonomie sociale et professionnelle et d'envisager des solutions d'insertion professionnelle adaptées et fonction des capacités de chaque personne.

3.3 Action de l'établissement sur l'accompagnement à l'autonomie et la santé

3.1.1 Accompagnement à la santé

La présence d'une infirmière au sein de l'équipe permet d'optimiser et de sécuriser la prise en charge santé des travailleurs dans le respect des règles de confidentialité.

L'infirmière se positionne essentiellement en relais des professionnels de santé et accompagne, si besoin est, les travailleurs dans certaines démarches. Elle s'assure de la mise en place des aménagements de postes et des restrictions prescrites par le médecin du travail.

Elle veille au respect et à la mise en œuvre des protocoles en lien avec la sécurité et la santé au travail. Elle assure la distribution, le contrôle et le suivi des EPI (chaussures de sécurité, bouchons d'oreilles...).

En 2024, l'infirmière a injecté l'ensemble des dossiers médicaux dans le dossier unique informatisé. Les informations permettant l'extraction des données vers la fiche de liaison d'urgence ont toutes été complétées.

Dans le cadre du parcours de santé individuel, et dans certains cas exceptionnels, un accompagnement physique aux rendez-vous s'est organisé. Ainsi, en 2024, l'infirmière a accompagné 4 personnes pour des rendez-vous (dentiste-médecin généraliste et/ou spécialiste) afin de réactiver un parcours ou d'éviter une rupture de soins.

- **Le 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 4 semaines au sein de l'ESAT. Les interventions sont coordonnées et accompagnées par l'infirmière.

En 2024, le médecin du travail a rencontré 44 travailleurs en visites périodiques et 14 suite à une admission.

Cette présence régulière sur site est précieuse et permet de réaliser un travail continu de prise en compte des besoins et d'adaptation des postes.

- **Le soutien psychologique**

47 travailleurs ont été rencontrés de façon régulière en 2024, ce qui représente un total de 412 entretiens de soutien psychologique réalisés. La fréquence des entretiens est fonction de l'état psychique de chacun et varie selon les besoins. Ces entretiens sont aussi l'opportunité de réaliser un travail de sensibilisation des travailleurs aux malentendus générés par la communication écrite : mauvaise interprétation du langage, diffusion d'informations personnelles, parfois par le simple fait de montrer sur son écran de téléphone le message envoyé par un collègue d'atelier. Il s'agit aussi d'amener les travailleurs à faire la distinction entre vie privée et vie professionnelle.

3.1.2 Accompagnement à l'autonomie

- **Prise en compte des Personnes Handicapées Vieillissantes (PHV)**

L'ESAT accueille à ce jour 35% de personnes âgées de plus de 45 ans et identifie 15 personnes souhaitant potentiellement partir à la retraite dans les 2 années à venir. S'inscrivant pleinement dans les orientations du projet d'établissement et afin d'appréhender et d'adapter au mieux l'accompagnement spécifique de ce public, l'ESAT a fait le choix :

- D'accompagner les travailleurs qui le souhaitent et notamment ceux sans soutien pour la constitution des dossiers retraites
- De prendre en compte la dimension de l'avancée en âge (PHV) dans la mise en œuvre des projets personnalisés qui consiste à : repérer et identifier les signes liés au vieillissement et les impacts sur le travail, proposer des adaptations d'accompagnement.

19 personnes ont bénéficié d'un aménagement de temps de travail.

Les « bricolos » : un atelier en réponse aux besoins spécifiques des PHV

Avec pour objectif de prendre en compte les besoins et de proposer une activité adaptée aux plus âgés, l'ESAT accueille 2 fois par mois une bénévole, ancienne salariée de l'ESAT, qui anime un atelier qui vise à maintenir les acquis et à préserver une relative dextérité. Cet atelier nommé « les bricolos » permet aussi d'aider les personnes à envisager les journées autrement que sous l'unique prisme du travail. En 2024, 11 séances se sont organisées avec une participation moyenne de 6 personnes.



- **Présentation du GEM « Les Pot'irons »**

L'équipe du GEM a présenté son projet à l'ensemble des équipes de l'ESAT. L'objectif de cette présentation était de faire connaître le GEM et son programme aux travailleurs afin de susciter l'envie de découvrir ce lieu d'accueil, de rencontre, d'activités et de lien social. Au final, quelques travailleurs profitent chaque semaine du programme proposé.

- **L'opération de nettoyage de la réserve naturelle**

13 travailleurs ont participé à une journée de sensibilisation et de nettoyage de la Réserve naturelle du Neuhof. Cette journée a été organisée en partenariat avec le Service Espaces verts et de nature de l'Eurométropole de Strasbourg.

Après une matinée de collecte des déchets, l'après-midi a été consacré à une information sur la faune et la flore.

Cette sortie instructive a été fort appréciée par les travailleurs. Elle a été l'occasion de découvrir les sites environnants et de profiter de la nature qui se veut à deux pas de l'ESAT.



- **Le challenge « Au Boulot à Vélo »**

En 2024, la participation est toujours aussi active à l'ESAT de la Ganzau : 2850 km au compteur par 23 cyclistes courageux !



- **La participation à la STASBOURGEOISE**

Dans le cadre d'**Octobre Rose** cette année encore, l'équipe de l'ESAT et 28 travailleurs ont participé en soutien à la marche des 5 km.

- **Opération « Boîtes de Noël pour les plus démunis »**



Cette année encore, l'ESAT a renouvelé sa participation et son soutien à l'opération « Boîtes de Noël ». Cette action solidaire à l'approche des fêtes de fin d'année a pour objectif de faire un cadeau de Noël aux plus démunis.

3.4 Action de l'établissement dans le domaine de l'innovation

- **Challenge Cook2job**

L'ESAT a participé à une action de recrutement innovante basée sur un challenge culinaire. Cet événement a été l'occasion pour un groupe de 5 travailleurs de rencontrer des professionnels recruteurs.



- **Les actions de sensibilisation aux activités sportives**

L'ESAT a signé une convention de partenariat en juin 2024 avec l'Eurométropole de Strasbourg et le service « sport inclusion des personnes en situation de handicap ». Ce partenariat vise à sensibiliser, développer et faciliter l'accès aux pratiques physiques et sportives pour le plus grand nombre. Ainsi, des actions de sensibilisation à la pratique du sport se sont déroulées à l'ESAT. Un éducateur sportif est intervenu sur les temps des vendredis après-midi et a proposé des séances de marche nordique avec la participation en moyenne de 8 travailleurs. Des séances multisports se sont organisées dans le jardin de l'ESAT avec en moyenne 5 participants.

Parallèlement, les travailleurs ont profité également d'une billetterie ponctuelle pour des événements sportifs :

35 billets sont distribués pour participer à des matchs de foot du Racing club de Strasbourg

16 billets sont distribués pour participer à des matchs de basket de la SIG

5 personnes ont participé à des représentations de concert Relax de l'orchestre philharmonique de Strasbourg au palais de la Musique et des congrès.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

4.1 Pilotage et de la démarche

Le pilotage de la démarche d'amélioration continue de la prestation est assuré au niveau de la direction du site. Elle est soutenue par deux cadres intermédiaires qui en assurent l'opérationnalisation, chacun dans leur domaine : accompagnement médico-social et production/commercialisation. Cette démarche qualité est coordonnée par la Responsable Accompagnement et Qualité.

En 2024, l'équipe de pilotage s'est renforcée avec l'arrivée, en mai, d'une Responsable Administrative et Gestion, venant structurer et optimiser les processus internes. En septembre, une nouvelle cadre a rejoint l'établissement pour prendre en charge une partie de la gestion de la production ainsi que le développement commercial des activités de nettoyage et de restauration.

Afin de travailler conjointement au déploiement d'une démarche qualité harmonisée et de capitaliser sur les retours d'expériences et de pratiques, plusieurs COPIL ont été organisés avec l'ensemble des cadres du périmètre de direction partagé. En cette fin d'année 2024, « **un speed dating** » qualité regroupant l'ensemble des équipes ESAT, SAMSAH et SAVS a été organisé pour sensibiliser à la politique qualité associative et préparer le lancement de la démarche HAS à venir.

4.2 Déploiement des outils métiers : MS Qualité et SILAO (DUI)

MS QUALITÉ

En 2024, deux axes majeurs ont été définis pour l'appropriation et l'utilisation de cet outil : s'assurer que tous les professionnels disposent d'un accès à MS Qualité et garantir la compréhension des enjeux liés à son déploiement.

L'ensemble des professionnels a bénéficié de plusieurs sessions de formation afin, d'une part, de comprendre l'utilité de ce logiciel et, d'autre part, de s'en saisir pour la déclaration des Événements Indésirables (EI) en priorité, ainsi que pour la gestion des demandes de travaux.

Les professionnels du service accompagnement ainsi que les cadres intermédiaires ont également bénéficié de formations supplémentaires sur le module Enquête, avec pour objectif de pouvoir créer, saisir et analyser les enquêtes de satisfaction directement dans le logiciel.

Dans le cadre de la préparation à l'évaluation HAS, la Cadre Intermédiaire du service accompagnement a commencé à utiliser le module Évaluation afin de réaliser un état des lieux des actions correctives à mettre en place en vue de l'évaluation HAS de 2025.

Par ailleurs, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe a été menée pour encourager l'utilisation du module Gestion Electronique Documentaire associative. Pour faciliter la prise en main au quotidien, un guide d'utilisation intitulé "*Comment ça marche*" a été proposé à l'équipe. Un classeur est mis à disposition dans chaque service, regroupant l'ensemble des fiches explicatives pour les professionnels. En parallèle, une procédure a été mise en place afin de garantir que chaque nouveau professionnel dispose d'un compte MS Qualité et bénéficie d'un premier niveau de formation dès son arrivée.

SILAO : LE DOSSIER USAGER INFORMATISÉ (DUI)

L'année 2024 a marqué le déploiement du DUI « Silao » au sein des deux ESAT. La Responsable Accompagnement Qualité a été missionnée pour piloter et coordonner sa mise en place. Cette démarche s'est déroulée en plusieurs étapes clés afin d'assurer une appropriation progressive et efficace de l'outil.

La première phase a consisté en une prise en main et un paramétrage du logiciel, incluant la définition des nomenclatures essentielles. Parallèlement, un groupe de professionnels, désigné sous le nom « Artisans Silao », a été constitué. Ces référents, formés en priorité, ont joué un rôle clé en bénéficiant des premières sessions de formation et en assurant la diffusion des bonnes pratiques auprès des équipes.

Une étape majeure du déploiement a été la reprise des données, menée en collaboration avec le secrétariat. Pour cela, des outils spécifiques ont été créés et des temps de réflexion organisés avec les Artisans Silao, afin de transposer efficacement les informations du serveur vers le logiciel.

À l'issue de cette reprise des données, une première phase d'appropriation de l'outil a été lancée auprès d'une partie de l'équipe médico-sociale. Cette période clé a permis d'identifier les incohérences, d'ajuster les paramétrages et d'améliorer l'outil en fonction des retours utilisateurs. L'équipe a ainsi joué un rôle de comité d'utilisateurs, contribuant à l'optimisation du logiciel et à son intégration progressive dans les pratiques.

Enfin, l'outil a été déployé auprès de l'ensemble de l'équipe, avec un accompagnement de proximité. Un suivi attentif a été mis en place à travers des sessions de formation en ligne et des temps de « permanence Silao », permettant d'approfondir l'utilisation quotidienne du logiciel.

Pour garantir une transition fluide, le déploiement a été progressif, en commençant par les fonctionnalités essentielles : les écrits et transmissions ainsi que la gestion de l'agenda.

4.3 Bientraitance, éthique et prévention des risques de maltraitance

Des temps d'échanges en 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 l'ensemble des professionnels du service d'accompagnement programmées tous les 15 jours.
- Les réunions pédagogiques, espace de réflexion réunissant l'ensemble de l'équipe pédagogique selon une programmation établie en fonction des besoins et des actualités. Y sont abordés les thèmes tels que la gestion des conflits et/ou les comportements problématiques, les écrits professionnels ou l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques.
- Les études de situations animées par un psychologue de l'établissement 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 briefings accompagnement réunissent une fois par semaine les moniteurs et l'équipe du service d'accompagnement. C'est un espace d'information et de coordination de suivi des parcours, animé par la cadre intermédiaire responsable du suivi médico- social et de l'insertion.
- Les réunions projet personnalisé d'accompagnement : ces temps de coconstruction du projet personnalisé réunissent le moniteur référent, la chargée d'accompagnement et d'insertion, le travailleur et les proches aidants lorsque ce dernier le souhaite.
- Une séance de GAP/Théâtre, puis 2 séances GAP classiques ont eu lieu en 2024 réunissant l'ensemble des professionnels de l'ESAT.

4.4 Gestion des risques

• Gestion des événements indésirables (EI)

L'année 2024 a marqué un tournant dans la gestion des événements indésirables (EI) au sein de l'ESAT. Grâce à la sensibilisation et à la formation des équipes à l'outil MS Qualité, nous avons observé une hausse du nombre de déclarations par rapport à 2023. Cette augmentation témoigne d'un engagement renforcé des équipes dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées. L'intégralité du recueil, du traitement et de l'analyse des EI se fait sur MS Qualité.

Afin de renforcer la gestion et le suivi des EI, un travail spécifique a été mené auprès des cadres visant à les sensibiliser à l'importance du traitement des EI. Une fiche pratique « Comment ça marche » leur a été mise à disposition pour faciliter l'appropriation des procédures.

Dans cette continuité, plusieurs améliorations ont été mises en place :

- Clarification du processus de traitement et de clôture des EI, permettant une meilleure traçabilité et réactivité.
- Mise en place d'une auto-évaluation des actions correctives engagées, favorisant une réflexion sur leur efficacité et leur ajustement si nécessaire.
- Définition d'un groupe d'analyse pluridisciplinaire, qui se réunira annuellement afin d'examiner les EI de l'année N-1 et d'identifier des axes d'amélioration.

L'ensemble de cette démarche est tracé et suivi via l'outil MS Qualité, garantissant une gestion rigoureuse et intégrée des événements indésirables.

• Gestion des plaintes et réclamations

La mise en place d'un processus structuré de gestion des plaintes et réclamations est programmée pour 2025. En 2024, une réflexion a été menée afin de définir les modalités de traitement et d'initier la rédaction d'une procédure dédiée. L'outil MS Qualité servira de plateforme pour le recueil, le traitement et l'analyse des réclamations.

Toutefois, une attention particulière est d'ores et déjà portée aux plaintes et réclamations émanant des clients, familles, partenaires et travailleurs. Nous nous attachons à apporter une réponse constructive et adaptée au contexte, en tenant compte des missions et des valeurs portées par l'ESAT. Chaque plainte et réclamation font ainsi l'objet d'un retour systématique.

• Autres aspects de la gestion des risques

En 2024, la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été réalisée et intégrée dans l'outil MS Qualité, facilitant ainsi son suivi et son actualisation. Afin de renforcer la dynamique de gestion des risques au sein de l'ESAT, un premier niveau de sensibilisation des cadres à l'utilisation du module « Risques » de MS Qualité a été mené. Cette démarche vise à ancrer la gestion des risques dans le quotidien des équipes à travers la mise en place d'actions concrètes et évolutives.

Par ailleurs, la rédaction du Plan de Continuité d'Activité (PCA) est programmée pour 2025, afin d'anticiper et de structurer la réponse de l'ESAT face à d'éventuelles situations de crise.

Dans une logique d'amélioration continue, l'objectif est de poursuivre la montée en compétence des équipes sur ces thématiques, en développant des outils adaptés et en favorisant une approche proactive dans l'identification et la gestion des risques.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Le projet d'établissement récemment actualisé, validé et diffusé est aujourd'hui un réel outil socle. Le plan d'action de l'ESAT y est précisé et est mis en œuvre. Des travaux sont en cours pour finaliser une version FALC pour la diffusion aux travailleurs.

4.6 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

- **Droits de la personne accompagnée**

- **Action de formation sur l'autodétermination**

L'autodétermination est la capacité de faire ses propres choix, d'exprimer ses envies et de prendre des décisions pour sa vie, en étant acteur de son parcours et en ayant les moyens d'y parvenir.

Dans la continuité des actions de formation « consentement : formation de pairs-formateurs », cette action vise à renforcer le pouvoir d'agir des personnes concernées par une ou des situations de handicap. Elle s'inscrit dans l'axe 2 du plan de transformation des ESAT lancé en 2021 qui vise à renforcer les droits des personnes accompagnées.

« **L'autodétermination, la participation : allons-y tous ensemble !** » Formation-action de 28 jours au total organisée dans les deux ESAT de l'ARSEA co-animé par une formatrice du CREAI et deux pairs formateurs et des groupes de participants mixant professionnels et personnes accompagnées soit au total plus de 250 personnes formées ; voilà le challenge relevé durant l'année !

Ainsi, deux travailleurs, de chaque ESAT, ont bénéficié de 3 journées préparatoires avec les formatrices du CREAI, pour appréhender la coanimation des différents modules de la formation. Ces trois séances ont permis d'approfondir le sujet de l'autodétermination, de travailler au positionnement de chacun, d'identifier des expériences des pairs formateurs et de faire des mises en situation de coanimation. Chacune de ces séances s'est déroulée en présence de deux facilitateurs : une chargée d'insertion pour l'ESAT de la Ganzau et la psychologue de l'ESAT SDR.

17 journées de formation/action se sont déroulées sur le site de la Ganzau : 3 journées dédiées uniquement aux professionnels et 14 journées uniquement pour les travailleurs.

Pour compléter la formation : 10 journées ont été proposées avec des groupes mixtes regroupant travailleurs et professionnels. Ces journées ont été organisées dans les locaux de l'ESAT EVASION à Sélestat.

Les pairs formateurs témoignent :

CN : « *L'autodétermination est un sujet très important. Je suis fier d'être devenu pair formateur et d'avoir transmis des connaissances à mes collègues et aux professionnels de l'ESAT* ».

EK : « *Quand on a formé nos collègues travailleurs et les professionnels de l'ESAT, on s'est senti écouté et surtout pas jugé. C'était vraiment une super expérience* »

Ces temps de formations ont été l'occasion de recueillir la parole de chacun, d'exprimer des idées et d'amorcer l'écriture d'une « charte de l'autodétermination », projet à finaliser en 2025.

- **Déploiement de la démarche FALC**

L'année 2024 a été l'occasion de revoir le processus et l'organisation du déploiement de la démarche FALC de manière transversale avec l'ESAT SDR. Des professionnels (cadres-chargées d'insertion-secrétaire) ont bénéficiés d'une formation et ont complété l'équipe déjà formée. Le copil FALC a revu la coordination des différentes étapes et a proposé les ajustements nécessaires au bon déroulement.

Un groupe de 14 travailleurs volontaires est formé pour participer selon un calendrier pré-établi soit à des séances de transcription ou de relecture. Une vingtaine de séances ont permis d'adapter des documents institutionnels ou des documents opérationnels.

Pour permettre aux travailleurs de se projeter et de découvrir une utilisation plus large du FALC, 2 visites de la médiathèque du Neuhof et d'André Malraux ont eu lieu afin de découvrir des ouvrages traduits en FALC. 16 travailleurs ont participé à ces visites.

L'objectif pour 2025 étant de rendre les informations accessibles à l'ensemble de notre public, de fluidifier et de systématiser la traduction en FALC des documents institutionnels et des documents courants de l'ESAT, des SAMSAH /SAVS et de la direction générale.

➤ Inscription France Travail

L'ESAT a accompagné 2 travailleurs souhaitant s'inscrire au dispositif France Travail. L'inscription est un processus administratif long et complexe qui nécessite un accompagnement. Les 2 personnes se sont rendues aux RDV proposés par les conseillers France Travail. Un travailleur a saisi la proposition de s'inscrire dans une formation qualifiante (ADV : Assistant de Vie aux Familles). Cette formation est toujours en cours et devrait s'achever en avril 2025 avec l'espoir de déboucher sur un contrat de travail en entreprise.

Le second travailleur a abandonné l'inscription en jugeant les propositions inadaptées et en indiquant les difficultés rencontrées liées à la complexité de la démarche administrative (délai, renouvellement mensuel, transfert des données...).

➤ Le plan de formation à destination des travailleurs ESAT

13 actions de formation ont eu lieu durant l'année 2024 avec un total de **377 participations**

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 avec 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 leurs compétences techniques, mais aussi sociales.

Les actions de formation réalisées en 2024 sont les suivantes :

Intitulé de la formation	Nombre de participants
Devenir élu au Conseil de la Vie Sociale (CVS)	4
Devenir délégué des travailleurs d'ESAT	2
IRTHP (Instance Représentative des Travailleurs Handicapés et Professionnels en ESAT)	4
Savoir gérer son budget personnel	8
La citoyenneté	3
Le Passeport Compétences : valoriser ses savoirs	2
La vie intime, affective et sexuelle	3

Hygiène de vie : du domicile au bureau	5
Gestes de premiers secours	20
Habilitation électrique personnel non électricien (recyclage)	1
Gestes et Postures	21
Bien appréhender les dangers des réseaux sociaux	13
TOTAL	86

L'autodétermination, la participation : allons-y tous ensemble ! (2 journées)	146 personnes
	145 personnes

➤ Ouverture des comptes CPF

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un dispositif qui permet à chaque travailleur de cumuler des droits à la formation tout au long de sa carrière. Pour faire connaître ce droit à tous les travailleurs de l'ESAT, le service d'accompagnement a organisé des séances d'information.

Ces présentations ont été réalisées en petits groupes de 10 personnes, favorisant ainsi des échanges plus personnalisés et une meilleure compréhension du dispositif. Ce format a permis à chacun de découvrir le CPF et d'explorer les diverses opportunités de formation qui s'offrent à lui.

À la suite de ces échanges, **7 travailleurs** ont souhaité être accompagnés pour l'ouverture de leur compte CPF en 2024. Parmi eux, **l'un a pu financer et obtenir son code de la route**.

- Expression et participation de la personne accompagnée

➤ Conseil de la Vie Sociale (CVS)

À la suite des élections de fin 2023, une formation de trois jours a été organisée en janvier 2024 pour permettre aux nouveaux élus de se familiariser avec leurs nouvelles missions et acquérir les compétences pour remplir ce rôle.

Le CVS s'est réuni à **5 reprises** en 2024 : en avril, septembre et novembre. En plus de ces réunions, deux séances exceptionnelles ont eu lieu en juin et octobre, portant respectivement sur la mise en place de mutuelle santé et le déploiement du DUI.

Lors de ces réunions CVS, les principaux sujets abordés ont été :

- L'aménagement du site de l'ESAT et des postes de travail
- La présentation du plan de formation
- L'autodétermination

➤ **Comité social (CS)**

Le groupe s'est réuni à **2 reprises** en 2024, en janvier et en octobre.

L'objectif principal de cette instance est de prendre des décisions concernant l'utilisation des fonds sociaux dédiés. Elle est composée de travailleurs élus, d'une chargée d'accompagnement et de la cadre intermédiaire du service d'accompagnement.

➤ **Délégué des travailleurs**

Le rôle de délégué des travailleurs est essentiel pour garantir une bonne communication et une écoute attentive des besoins et des préoccupations de chacun au sein de notre ESAT. Il représente les travailleurs dans le cadre des échanges avec la direction, veille à la bonne application des droits des travailleurs et s'assure que leur environnement de travail est respectueux et sécurisant.

À la suite des élections des nouveaux élus fin 2023, **une formation de deux jours** a été organisée en février 2024 afin de permettre aux travailleurs élus de mieux appréhender leurs missions et de développer les compétences nécessaires pour assurer ce rôle de délégué.

Tous les jeudis matin, de 8h30 à 9h30, les deux délégués assurent **une permanence** ouverte à tous les travailleurs. Ce moment permet à chacun de venir leur parler de leurs préoccupations, poser des questions ou faire part de suggestions. L'objectif est de garantir que chaque voix soit entendue et que des solutions puissent être trouvées pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au sein de l'ESAT pour chacun.

De plus, tous les mois, un temps est organisé avec un représentant de la direction pour faire le point sur les différents sujets qui nécessitent une attention particulière et de veiller à ce que les échanges entre la direction et les travailleurs soient transparents et constructifs.

➤ **Les réunions de travailleurs**

Ces réunions rassemblent les travailleurs et les moniteurs, une chargée d'accompagnement et d'insertion et la cadre intermédiaire du service d'accompagnement. 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 sont divers et variés et peuvent concerner les actualités de l'ESAT, les événements à venir, les recrutements de professionnels, les admissions, la charge de travail, les nouveaux travaux et bien d'autres thèmes.

3 réunions ont été organisées, en janvier, juin et novembre 2024.

➤ **Comité sport/culture/loisirs**

Ce comité vise à faciliter l'accès des travailleurs à l'offre sportive, culturelle et de loisirs de l'Eurométropole de Strasbourg via les différents réseaux des collectivités et ou/des associations.

4 travailleurs volontaires participent à ce comité et sont accompagnés par un professionnel du service d'accompagnement. Un calendrier mensuel des sorties et/ou événements pour le mois suivant est proposé et affiché en salle de pause. L'objectif est aussi de favoriser du lien social en créant une dynamique d'entraide entre les travailleurs leur permettant de se retrouver en dehors du travail et de lutter contre l'isolement.

➤ **Co construction du projet personnalisé d'accompagnement.**

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement social et professionnel, l'ESAT a réactualisé 121 projets personnalisés d'accompagnement. Ces projets sont co-construits avec la personne en tenant compte de leurs attentes et de leurs besoins. Ces temps d'échanges avec le travailleur sont des moments importants qui marquent le parcours et qui favorisent l'expression. Les projets recensent essentiellement des demandes d'actions visant à :

- Se former sur de nouvelles tâches,
- Apprendre ou se perfectionner dans l'utilisation de machines,
- Développer la polyvalence,
- Réaliser des immersions/ stages,
- Réaliser des formations,
- Participer à des opérations de prestations hors les murs,
- Faire évoluer le projet d'hébergement,
- Faciliter l'accès aux droits.

Le PPA est un outil essentiel pour garantir un accompagnement individualisé afin de favoriser l'intégration et l'épanouissement des personnes dans l'environnement de l'ESAT.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2024

CDI

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

2022	2023	2024
24,60	30,30	29.80

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

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	28,80	6,00	3,00	19,00	0,80	0,00	0,00
CDD remplacement	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	29,80	6,00	3,00	20,00	0,80	0,00	0,00

En 2024, l'ESAT a enregistré 2 départs, dont le départ à la retraite d'un chef d'atelier.

L'opportunité de ce départ a été saisie pour réaliser une transformation de poste et proposer une organisation la plus adaptée possible aux besoins.

Ainsi, a été réalisée la création d'un poste de moniteur principal d'ateliers et d'un poste de cadre intermédiaire en charge de l'activité des services généraux.

L'ESAT a un poste de 0,50 ETP psychologue en CDI toujours non pourvu.

6. 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.

L'année écoulée a été marquée par des évolutions significatives. La mise en place d'outils et de logiciels métiers a permis de mener les actions contribuant à renforcer la démarche d'amélioration de la qualité des services de l'ESAT. Ainsi, l'ESAT continue d'œuvrer pour offrir un environnement de travail respectueux, bienveillant et inclusif, dans le but de favoriser l'épanouissement professionnel et personnel de chaque travailleur.

La transformation de l'offre, la modernisation de l'ESAT et de ses activités, l'inscription plus forte dans une dynamique inclusive restent des sujets prioritaires tout comme la préparation à l'évaluation externe qui aura lieu en 2025.