



ESAT SOLIDARITE DU RHIN

6, rue de la 1^{ère} Armée 68420 EGUISHHEIM

Pôle Handicap et Insertion

1. EDITORIAL

L'année 2024 a notamment été marquée par l'intensification de la mise en œuvre des actions visant l'amélioration continue des prestations proposées à l'ESAT. Le recrutement d'une Responsable d'Accompagnement Qualité et d'une Responsable Administration et Gestion a participé et est venu pleinement soutenir cette démarche. Ces deux professionnelles interviennent sur des missions transverses dans plusieurs structures. Ce sont des fonctions supports qui soutiennent et apportent une expertise à nos pratiques. Leurs compétences spécifiques sont des atouts majeurs qui garantissent le bon déroulement de la démarche d'amélioration continue.

C'est dans ce contexte que l'année a été ponctuée par :

- La démarche de formation portant sur d'autodétermination qui a concerné l'ensemble des professionnels et des travailleurs et qui a été réalisée en commun avec les équipes de l'ESAT de la Ganzau.
- Le déploiement et la mise en place du dossier de l'utilisateur informatisé qui a nécessité de repenser les procédures et les documents dans leur globalité, mais qui aura aussi impacté nos pratiques.
- L'utilisation et l'appropriation de l'outil MS Qualité, et ce, dans la perspective de l'évaluation externe prévue en 2025.

La recherche de contrats et le développement des activités de production sont toujours un enjeu fort pour l'ESAT. Avec la présence de la nouvelle équipe d'accompagnement et en réponse à une forte attente des travailleurs, les démarches d'insertion sociale et professionnelle se sont multipliées.

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 la personne accueillie vers la plus grande autonomie possible, 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 accompagnement 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.

L'ACTIVITE

Activités	2022	2023	2024
AGREMENT	86	86	86
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	230	230	240
JOURNEES THEORIQUES	19350	19350	19350
JOURNEES PREVISIONNELLES	17996	17996	17996
JOURNEES REALISEES	16983	17915	18413
ECART	-1 013	-81	417
TAUX D'OCCUPATION	87,77%	92,58%	95,16%
TAUX DE REALISATION D'ACTIVITE	94,37%	99,55%	102,32 %
NBR TOTAL DE PERSONNES ACCOMP. DURANT L'ANNEE	95	96	100

L'activité 2024 enregistre un écart positif de 417 jours qui correspond à un taux de réalisation de l'activité de 102.32 %. Ce nombre de jours intègre les jours réalisés dans le cadre de l'accueil des stagiaires qui correspond à 254 jours. Les chiffres indiqués en 2022 et 2023 n'incluaient pas les jours d'accueil des stagiaires.

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE
Admissions issues d'IMPRO	3
Domicile	2
ESMS autre	1

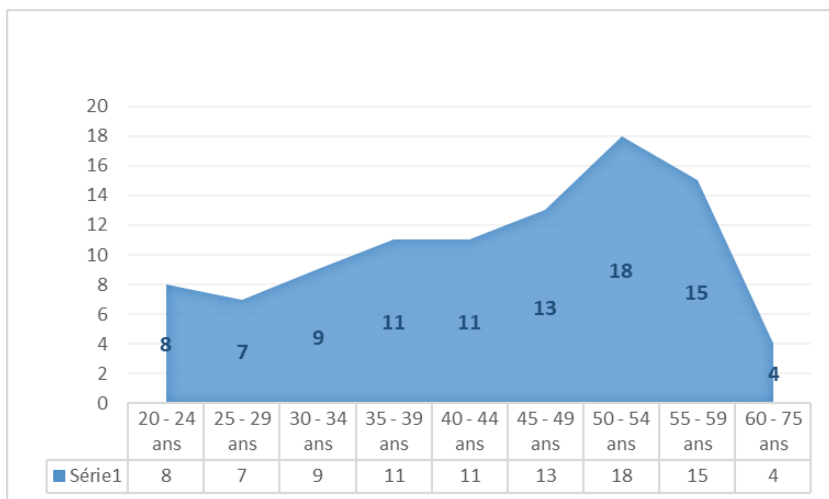
SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE	MOTIF
Sortie à l'initiative de la personne	3	retraite
	1	Embauche CDI en entreprise
TOTAL SORTIES	4	

L'effectif de l'ESAT a subi les mouvements suivants : 6 entrées et 4 sorties.

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 pour l'intégration de l'ESAT.

La durée moyenne de présence des travailleurs au sein de l'effectif de l'ESAT est de 12 années. L'ancienneté la plus forte est de 35 ans.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Au 31/12/2024, l'ESAT accueille 96 personnes dont 53 % d'hommes et 43 % de femmes. La moyenne d'âge se situe à 43 ans.

L'ESAT accueille 53 % de personnes de 45 ans et plus dont 39 % de personnes de 50 ans et plus.

Au vu de la pyramide des âges, un renouvellement important qui concernera 20% de l'effectif est à prévoir sur les 5 prochaines années.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE

68 % des personnes sont issues du milieu urbain ou zones proches urbaines. 32 % vivent en milieu rural dont 26% résident dans le bassin Pays Rhin Brisach.

10% des travailleurs vivent en foyer d'hébergement et 28% en famille. Parmi les 57% de personnes qui vivent de manière autonome, 61 % vivent seules et 33 % en couple. 3 personnes vivent en Habitat Inclusif et 1 personne vit en résidence senior.

L'ESAT n'étant pas desservi par les transports en commun, 56 % des personnes empruntent le transport organisé par l'ESAT. 44% des personnes se rendent à l'ESAT de manière autonome. 21 % des personnes détiennent un permis B et utilisent leur véhicule personnel pour se rendre à l'ESAT. 13 % se déplacent en voiturette ou en 2 roues. 9 % ont choisi la formule du covoiturage ou encore les déplacements à pied. Depuis 2022, l'ESAT observe une belle évolution de l'autonomie des personnes en matière de déplacement avec l'acquisition de voiturettes et le passage du permis B.

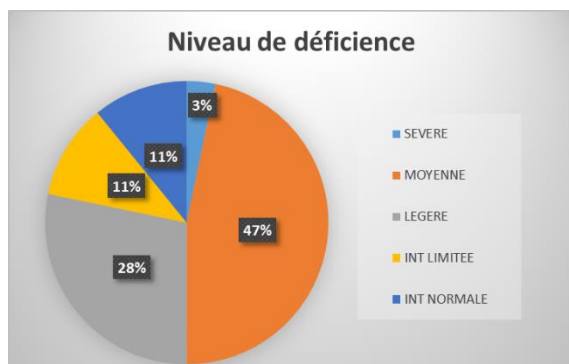
TYPE DE HANDICAP

a) Handicap principal (en nombre de personnes)

Handicap principal	Nombre	%
Autisme et autre TED	2	2%
Déficiência intellectuelle	57	59%
Epilepsie	7	7%
Déficiência motrice	5	5%
Psychique	13	14%
Sensoriel	1	1%
Traumatisme crânien	4	4%
Trouble du comportement	1	1%
Diabète	1	1%
Maladie Invalidante	5	5%

b) Troubles associés (en nombre de personnes)

Handicap secondaire	Nombre	%
Déficiência intellectuelle	14	15%
Epilepsie	1	1%
Physique	1	1%
Maladie invalidante	1	1%
Psychique	6	6%
Sensoriel	1	1%
Trouble du comportement	11	11%
Sans handicap secondaire	61	64%



L'ESAT accueille des personnes ayant tout type de handicap.

78% de l'effectif a un handicap caractérisé par une déficiéce intellectuelle avec une prédominance de la déficiéce moyenne pour **47%**, suivie de la déficiéce légère pour **28%** et **3 %** présente une déficiéce sévère.

11 % des personnes accueillies présentent une intelligence limitée et **11 %** une intelligence normale.

36% 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 sont présents pour **32%** de l'effectif.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

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

En 2024, dans le cadre de ses missions qui sont doubles, l'ESAT a poursuivi son action et s'est employé à :

- Proposer des activités de travail adaptées ainsi qu'un accompagnement médico-social qui réponde aux besoins et aux attentes des travailleurs,
- Veiller à fournir un travail de qualité qui réponde aux attentes des clients.

L'ESAT offre la possibilité aux personnes en situation de handicap d'effectuer des périodes d'immersion professionnelle au sein de ses ateliers. Différents stages sont alors proposés :

- Les stages de découverte, qui visent principalement les personnes souhaitant découvrir un métier, un secteur d'activité et le fonctionnement de l'ESAT.
- Les stages d'évaluation qui viennent affiner ou confirmer le projet professionnel du stagiaire à savoir son orientation vers un ESAT.
- Les stages qui viennent mettre en œuvre la décision d'orientation en ESAT.

Ainsi, l'ESAT a proposé 20 périodes de stage conventionnées :

- 17 avec les IMPRO, dans le cadre de la coordination des parcours des jeunes,
- 4 avec d'autres ESMS (accueil de jour et ESAT),
- 4 avec la MDPH dans le cadre d'un conventionnement de Mise en Situation Professionnelle (MISPE).

A l'issue de ces périodes de stages, 2 personnes ont été admises en 2024.

Toujours dans cette même dynamique, l'ESAT accueille une journée par semaine des jeunes de l'impro, dans le cadre d'une convention d'immersion au sein des équipes d'entretien des espaces verts. L'objectif étant pour les jeunes, d'approfondir et de développer des compétences professionnelles et ainsi progresser vers l'immersion en milieu de travail.

Des temps de convivialité !

Au-delà d'être un lieu de travail, l'ESAT est un lieu de socialisation très important pour les travailleurs qu'il accueille, parfois le seul pour certains. C'est dans ce cadre, et toujours très appréciés de tous, que l'ESAT propose des temps de convivialité tout au long de l'année : festivités d'été, fête de fin d'année, carnaval...

3.1.2. Vie de l'établissement dans sa dimension économique

La charge de production n'a pas enregistré de fortes hausses et a, au contraire, subi des impacts dus à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ainsi qu'à des pannes de machines, ce qui a causé de nombreuses interruptions de production, notamment au sein de l'atelier de sous-traitance industrielle.

L'activité de conditionnement de produits alimentaires bio continue à connaître une forte baisse. Bien que l'ESAT ait établi une coopération avec quelques clients récents, son activité économique reste vulnérable. La concurrence est importante, la sous-traitance se raréfie et le nombre d'opérateurs important tend le marché qui affiche une offre largement supérieure à la demande.

Les ateliers service généraux progressent. De nouveaux clients ont sollicité l'ESAT pour des services de ménage à domicile et de repassage.

Au niveau de l'activité d'entretien des espaces verts, l'ESAT a signé un nouveau contrat avec le client DOMIAL qui comprend une vingtaine de chantiers. La météo particulièrement pluvieuse sur une très longue période a mis en tension la réalisation de l'activité. L'absence d'un moniteur a également affaibli l'organisation et a nécessité de la repenser. Celle-ci s'est notamment appuyée sur l'autonomie des travailleurs, qui sous la supervision du chef d'atelier, sont intervenus sur plusieurs chantiers de tonte et de taille. La mairie d'Eguisheim fait appel à l'ESAT depuis quelques années pour assurer l'entretien de ses espaces verts. La proximité de ces chantiers permet à deux travailleurs à l'aide du véhicule sans permis de s'en occuper prioritairement et ce de manière quasi autonome. Ces deux travailleurs ont ressenti une véritable fierté de pouvoir mettre en avant leur expertise au sein de la commune.

De manière globale, l'activité commerciale reste incertaine avec une activité de conditionnement et de sous-traitance globalement en baisse. L'ESAT reste toujours dépendant d'un petit nombre de clients/d'activités ce qui génère une fragilité économique et nécessite de repenser en profondeur sa stratégie d'activités.

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

Pour favoriser la continuité et la fluidité des parcours des travailleurs, l'ESAT s'emploie à construire des réponses adaptées aux besoins et attentes des personnes accompagnées. Pour cela, il met en œuvre des actions au sein de l'ESAT et, d'autres,



travaillées avec l'environnement en mobilisant les ressources nécessaires. Ces actions concernent tous les aspects de l'accompagnement tant professionnel, social que la santé.



Le lien avec les proches aidants

L'ESAT favorise la participation du travailleur et veille à le rendre acteur de son projet et de ses choix. Cependant, dès lors que le travailleur le souhaite et le demande, les familles, parents ou proches aidants peuvent être associés aux différentes étapes de l'accompagnement. Le travail avec les familles est davantage présent lorsqu'il concerne le projet de vie de la personne tel que la recherche de solution en matière d'hébergement, l'accompagnement aux demandes d'orientation ou de réorientation, la prise de contact avec les établissements ou services médico-sociaux ou encore l'accompagnement dans le montage des dossiers retraite. L'infirmière est en lien avec les familles et apporte son soutien pour le volet accompagnement à la santé.

Toujours avec l'accord de la personne et très apprécié par les familles, parents ou proches aidants, l'ESAT les associe aux échanges dès les premiers contacts, aux visites ainsi qu'aux bilans de stage du futur travailleur. Associer les familles dès les premiers contacts permet de renforcer la personnalisation de l'accompagnement mais aussi de créer un lien de collaboration avec les familles et les proches aidants ce qui facilite le suivi tout au long du parcours de la personne accueillie.

La personnalisation de l'accompagnement

Le projet personnalisé représente l'outil indispensable à la relation d'accompagnement du travailleur par les professionnels de l'ESAT. Il est un outil de planification et de coordination des services et des ressources visant à répondre aux besoins du travailleur. S'agissant d'un processus ininterrompu révisé et modifié à intervalles réguliers, la cadre intermédiaire organise des temps de suivi d'accompagnement avec :

- Les moniteurs pour veiller à la bonne mise en œuvre des actions définies dans le projet. Elle réinterroge chaque année en présence des travailleurs et des professionnels la pertinence des objectifs et les moyens à mettre en œuvre. Ceux-ci peuvent combiner à la fois les interventions des professionnels de l'ESAT ainsi que celles des partenaires tels que les SAVS, les foyers, les familles, le CRA ou encore la MDPH ou les centres de rééducation professionnelle.
- L'équipe médico-sociale qui réunit l'infirmière, la psychologue et la chargée d'insertion sociale pour veiller à la bonne réalisation des actions d'accompagnement définies dans le projet.

- La chargée d'insertion professionnelle pour réaliser la mise en œuvre et le suivi des parcours professionnels (stages, prestations extérieures, bilans, formations...).

Le parcours professionnel

L'ESAT a pour mission principale de mettre en place, l'accompagnement et la coordination des parcours professionnels d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs. Pour y répondre, il dispose d'outils d'aide à l'insertion tels que les stages, les prestations en entreprise, les actions de soutien à caractère professionnel et social, les animations collectives, la formation, ou encore les dispositifs de reconnaissance ou de validation des acquis par l'expérience.

En 2024 :

- 37 conventions de stage ont été signées et cela a concerné 25 travailleurs
- 21 travailleurs sont intervenus dans 12 entreprises au travers de prestations dans les domaines de la restauration, du montage électrique, de la logistique, de la métallerie, de la mécanique cycle, du commerce ou encore du bâtiment.
- Après avoir effectué une prestation en tant que métallier d'atelier durant presque 1 an au sein d'une entreprise spécialisée dans l'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie, un travailleur de l'ESAT s'est vu proposer un CDI à temps plein à compter du 1er juillet 2024.
L'ESAT lui a alors proposé, ainsi qu'à l'employeur, la mise en place d'une « **Convention d'appui en milieu ordinaire de travail** ».

Les animations collectives :

- 2 réunions ont été animées suite au DuoDay 2024 afin que les travailleurs puissent :
 - Echanger et faire part de leur expérience
 - Convenir ensemble du support souhaité pour faire un retour à leur collègue.
- 5 personnes ont pu participer à un atelier « Préparer et réussir mon entretien pour un stage » en juillet 2024.

L'ESAT fidèle au Duoday !!

10 travailleurs de l'ESAT ont participé à l'opération DUODAY jeudi 21 novembre. L'occasion pour les personnes de découvrir différents métiers, tels que : assistante petite enfance, fleuriste, magasinier, opticien, employé libre-service ou de restauration et aussi ouvrier du BTP. Ce partage d'expériences et de compétences a permis aux travailleurs de l'ESAT de s'immerger en entreprises pour une aventure humaine solidaire. Ils sont revenus très heureux de cette journée avec des idées, des perspectives, avec l'envie surtout de poursuivre, de se maintenir et d'évoluer dans une vie professionnelle et sociale.



Et si l'on inversait la tendance ?

A l'issue du DUODAY, les travailleurs et l'équipe encadrante ont souhaité, à leur tour, présenter l'environnement de travail de l'ESAT, faire découvrir les secteurs d'activités, les compétences et savoirs faire qui sont déployés au sein des ateliers ainsi que les différents types de partenariats possibles.



C'est ainsi que le 20 mars 2024, a eu lieu, le temps d'un après-midi, un **DUODAY Inversé au sein de l'ESAT**. Nous avons eu le grand plaisir d'accueillir 4 entreprises.

Après un accueil avec la présentation de l'établissement, la projection d'une vidéo réalisée par les travailleurs témoignant de leur expérience DUODAY, les participants ont pu visiter les locaux et s'essayer aux postes de travail en atelier. Ce fut un réel moment de partage, valorisant pour les travailleurs qui ont eu l'occasion de montrer, à leur tour, leur savoir-faire.

L'accompagnement à la santé

Afin d'optimiser l'accompagnement du parcours en matière d'accès à la santé, l'ESAT, par le biais des actions réalisées par l'infirmière ou le médecin psychiatre, travaille en lien permanent avec les acteurs de la santé et la médecine du travail notamment pour ce qui concerne les adaptations de postes.

L'infirmière travaille aussi en lien avec les médecins traitants, les spécialistes en santé ou encore les infirmières libérales.

Afin de coordonner l'accompagnement, l'ESAT entretient des relations de travail avec d'autres établissements et services médico-sociaux tels que les foyers, les SAVS, les SAMSAH, le CRA ou encore le réseau santé. Les mandataires judiciaires ont la possibilité de rencontrer les travailleurs sur site, et ce, pendant le temps de travail.

Prise en compte des besoins des Personnes Handicapées Vieillissantes (PHV)

L'ESAT accueille à ce jour 50 % de personnes de 45 ans et plus, ce qui signifie, un accompagnement important de personnes handicapées vieillissantes et un nombre important de départs à la retraite à venir dans les prochaines années.

S'inscrivant pleinement dans les orientations du projet d'établissement et afin d'appréhender et d'adapter au mieux l'accompagnement aux besoins spécifiques 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 poursuivre les travaux et réflexions autour de la mise en place d'outils : guides sous forme de fascicules, d'organisation et d'animation de modules d'information/formation santé.
- De prendre en compte la dimension PHV dans la mise en œuvre des projets personnalisés qui consiste à identifier les signes du vieillissement et les impacts sur le travail pour proposer des adaptations de l'accompagnement.
- De prendre en compte les besoins et de rester un relai pour les aidants.

Et enfin, dans une visée plus globale, l'ESAT participe aux rencontres organisées par le réseau Centrapro qui regroupe notamment les ESAT du territoire. Celles-ci permettent d'échanger les pratiques déployées au sein des établissements du territoire, mais également de développer les mutualisations, avec par exemple l'organisation d'actions de formation partagées.

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

3.3.1 Accompagnement à l'autonomie et à l'inclusion sociale

L'ESAT concourt à développer l'autonomie et à favoriser l'inclusion sociale des travailleurs tout en répondant à leur projet personnel et professionnel. Ainsi, 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 professionnel. 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, l'intervention en autonomie sur des chantiers Espaces Verts ou encore la réalisation de courses, d'achats de matériels. Dans la continuité de ces actions, 3 travailleurs détiennent l'habilitation électrique pour pouvoir réaliser des interventions de 1^{er} niveau. Un travailleur est spécifiquement missionné pour réaliser des opérations de petite maintenance au sein des locaux de l'ESAT. Il signale les dysfonctionnements, propose des solutions et participe à la mise en œuvre des réponses apportées. Il assure par ailleurs la maintenance préventive du parc automobile en réalisant les contrôles réguliers des points de sécurité des véhicules (état des pneus, du pare-brise, fonctionnement des feux...).

L'un des objectifs de l'ESAT est de favoriser l'accompagnement à la vie relationnelle, à la culture, aux loisirs et au sport. Composé de travailleurs et animé par la psychologue de l'établissement, le comité « Culture et Loisirs » a poursuivi son action et s'est réuni 8 fois en 2024. Ce comité a pour mission de recenser les événements majeurs du territoire et de les diffuser auprès des autres travailleurs de l'ESAT. La dimension sport a été intégrée de manière plus conséquente en 2024.

Passionné par le monde des multimédias et de l'audiovisuel, un travailleur est missionné pour réaliser des photos et des montages vidéo lors des événements à l'ESAT, et ce, entre-autres, afin d'alimenter le site internet.

L'ESAT se produit sur scène !!

Depuis 2021, une bénévole anime un atelier théâtre pour 6 travailleurs les mercredis matin. Cette activité leur permet de développer la prise de parole, la faculté de mémorisation, la confiance en soi et l'esprit d'équipe. Après une première représentation en 2023, la troupe « l'ESAtEUR » a pu se produire et présenter sa pièce « L'Ascenseur » le 29 mai au CDRS de Colmar ainsi que le 25 juin, dans la salle des Marronniers à Eguisheim. Faisant suite à un premier travail portant sur la question du bien vivre, la mise en scène de cette pièce est venue illustrer concrètement le respect d'autrui et la bienveillance.





On cuisine à l'ESAT !

En partenariat avec le service d'accueil de jour de Neuf-Brisach l'atelier culinaire s'est poursuivi en 2024. L'objectif est d'apprendre à confectionner des repas simples, équilibrés et à moindre coût. Ce projet s'inscrit dans une action éducative qui tient compte à la fois de l'individuel et du collectif en offrant aux personnes un espace socialisant, mais aussi une passerelle vers l'autonomie. Les recettes réalisées sont retranscrites en FALC, affichées et remises aux travailleurs qui le souhaitent afin de les reproduire à leur domicile.

On soutient les Restos du cœur !



Le 1^{er} mars, l'ESAT a participé à la collecte Nationale des restos du cœur au magasin Cora de Houssen. Durant cette matinée, les participants ont distribué des flyers, réceptionné des produits qu'ils ont rangés par catégories dans les caisses. Ce fût un vrai moment de partage et de cohésion. Merci aux participants pour leur engagement dans ces actions de solidarité !

La bourse aux livres !



L'ESAT a renouvelé l'organisation de sa traditionnelle bourse aux livres. Cette édition 2024 a connu un vif succès. Pour préparer l'évènement, la collecte des livres a eu lieu tout au long de l'année. Plusieurs bibliothèques nous ont fait don de livres et nous les remercions. Notre fidèle partenaire, la médiathèque de Biesheim a renouvelé son action en nous faisant plusieurs dons de livres, tout au long de l'année, dans le cadre de leur opération « désherbage ». Pleinement acteurs de l'évènement, les travailleurs sont sollicités toute l'année pour procéder au tri, au classement et au conditionnement des livres, mais aussi à la préparation de l'évènement et le dimanche soir, au rangement des invendus. Un grand merci à eux !



Solidaire, L'ESAT se mobilise pour les 12^{ème} foulées de la ligue

Cette année encore, l'ESAT s'est mobilisé pour participer aux 12èmes foulées de la Ligue et s'est vu récompensé, pour la deuxième année consécutive, au challenge du groupe le plus important dans la catégorie Association/club avec ses 76 inscriptions. Nous sommes fiers, un grand bravo à la TeamESAT et merci à tous pour cette belle action de mobilisation collective si importante pour cette cause. [Rendez-vous le 24 juin 2025 !!](#)



Les médailles du travail à l'ESAT

En 2024, lors de l'Assemblée Générale, 6 travailleurs de l'ESAT ont eu le plaisir de recevoir leur médaille du travail. Décernée en fonction des échelons de chacun : 3 médailles d'argent et 3 médailles d'or ont été remises. Marqués par plusieurs discours, riches de sens, c'est avec beaucoup d'émotion et de fierté que ces 6 travailleurs ont été récompensés pour leur travail et leur mérite. Une gratification ainsi que des présents ont également été remis aux récipiendaires.

FlashMob



Porté par le SAMSAH de l'ARSEA, l'ESAT a participé à l'évènement Flashmob dans le cadre de la semaine d'informations sur la santé mentale. Ainsi, après 2 entraînements réalisés au CARAH de Colmar et d'autres au sein de l'ESAT, le **8 octobre 2024**, 8 travailleurs se sont rendus place Rapp à Colmar et ont dansé entouré de personnes accompagnées et de professionnels d'autres établissements de l'ARSEA d'une classe ULYSSE de Volgelsheim ainsi que de quelques danseurs amateur(trice)s qui étaient de passage. C'était dynamique, enthousiasmant, convivial avec des participants contents d'être là ensemble. Espérons que cette belle action contribuera à faire bouger un peu les lignes du regard porté aux questions de santé mentale.

Quand les travailleurs se transforment en lutins et remplissent les boîtes de Noël !



2025.

A l'instar de l'année précédente, les membres du CVS ont souhaité renouveler leur participation à l'opération « Boîtes de Noël pour les plus démunis ». Cette action a pour objectif de faire un cadeau de Noël aux plus démunis. Ainsi, grâce aux dons des travailleurs et de l'encadrement, plus de 95 boîtes ont été confectionnées. Tout au long du mois de décembre, les travailleurs se sont mobilisés pour trier les articles, les rassembler dans les boîtes, les recouvrir de papier-cadeau et écrire les cartes de vœux. Portée par la Communauté Solidaire Alsace dont le dépôt se trouve à Didenheim, l'ESAT a assuré la livraison de tous les paquets, ceux confectionnés en interne, mais aussi ceux déposés par des particuliers à l'ESAT qui était point de collecte. D'ores et déjà, les équipes s'engagent à renouveler cette opération en

L'ESAT innove !!

Créé son premier calendrier !

Les membres du CVS ont proposé de créer un calendrier 2025. Ainsi, animé par la chargée d'insertion sociale, un comité composé de 6 travailleurs a travaillé à sa mise en œuvre : prise de photos, mise en page, recherche des témoignages, élaboration des textes... le calendrier a été vendu en interne et à l'externe dans le cadre d'actions de portes à portes à Eguisheim et dans les communes avoisinantes. Le but de cette opération est de valoriser les savoirs-faires des personnes accompagnées et faire connaître l'ESAT et les activités qu'il propose auprès des acteurs locaux. Cette opération a eu un vif



succès et d'ores et déjà, nous travaillons sur la proposition 2026.

Tient son premier stand de Noël !

Au marché de Noël d'Eguisheim, les visiteurs ont pu s'attarder au stand de Noël de l'ESAT. Il proposait un large choix de créations artisanales confectionnées par des bénévoles avec des matières revalorisées. Durant une semaine, les travailleurs et le personnel encadrant ont tenu le stand les après-midis. Ouverte à tous, la vente a aussi permis aux travailleurs de faire leurs achats de Noël. Un grand merci aux bénévoles pour leur soutien !



Les recettes des ventes de ces diverses opérations participent toutes à la mise en œuvre d'actions en faveur des travailleurs handicapés qui visent, notamment, à favoriser leur autonomie et la qualité de leur accueil et vie au travail.

Les partenaires toujours les bienvenus à l'ESAT !

Toujours dans un même objectif de favoriser l'autonomie, développer l'insertion et les liens sociaux, l'ESAT se veut facilitateur et encourage les partenaires à venir pour présenter leur activité, proposer des ateliers et ainsi pouvoir échanger, répondre aux questions des travailleurs et établir un contact.

Ainsi, sont venus en 2024 :

- **Les scout guides de France de Wintzenheim** qui, dans le cadre du dispositif « **Audace** » qui consiste à faire vivre à des adultes en situation de handicap mental ou intellectuel le projet éducatif des Scouts et Guides de France, ont présenté leurs activités, échangé, répondu aux questions des travailleurs et pris les premiers contacts. A l'issue de cette présentation, 3 travailleurs ont rejoint le groupe des scouts.
- **L'association Les Poto'cyclettes** est venue le temps d'un après-midi pour proposer une initiation à la réparation de vélos. L'objectif était d'apprendre à vérifier un vélo, de découvrir les outils de la réparation, réaliser des opérations

simples courantes de réglage, de remplacement et d'aborder les éléments de sécurité. Une dizaine de travailleurs a participé et ont été ravis de l'expérience.

- **Des éducateurs spécialisés libéraux** sont venus présenter leur activité. L'objectif était de sensibiliser et encourager les travailleurs à participer à des activités sportives, de loisirs ou culturelles, seul ou en groupe dans le cadre de sorties en journée ou en séjours. Intéressés, les travailleurs ont pu poser des questions et prendre les premiers contacts.

3.3.2 Accompagnement à la santé

En 2024, l'infirmière a dispensé des actions de sensibilisation organisées de manière collective, individuelle ou encore par voie d'affichage. Ces actions portaient sur les thématiques suivantes :

- Les précautions à prendre durant les périodes de grippe/Covid, de gastro-entérite, de période de canicule ou de grand froid,
- Les mesures diététiques et conseils alimentaires,
- L'hygiène corporelle et buccale,
- Les précautions et les mesures à prendre en cas de piqûres d'insectes,
- Les bienfaits de la pratique du sport,
- Le mois sans tabac,
- Les recettes faciles selon les saisons.



Dans le cadre **d'Octobre Rose**, a été réalisée une action d'informations sur le dépistage et la prévention du cancer du sein aux travailleuses de l'ESAT. Au terme de cette séance qui a donné lieu à de nombreuses questions, un cocktail rose a été servi à l'ensemble des participantes. Pour l'occasion, des lingettes en tissus ont été confectionnées par l'atelier couture de l'ESAT et ont été distribuées à l'ensemble des femmes de l'ESAT.



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

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 coanimé 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.

En route vers l'autonomie !



En 2024, l'ESAT a fait l'acquisition d'une voiture sans permis. Ce véhicule propose une solution de mobilité à des travailleurs facilitant leurs déplacements et soutenant leur autonomie. L'acquisition de ce nouveau véhicule constitue un grand pas vers l'autonomie et contribue aussi à la valorisation et à la reconnaissance du travail réalisé.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

4.1 Pilotage de la démarche

Le pilotage de la démarche d'amélioration continue de la prestation est assuré au niveau de la direction du site. Il est soutenu par deux cadres intermédiaires, chacun assurant l'opérationnalisation dans son domaine : accompagnement médico-social et production/commercialisation. Cette démarche qualité est coordonnée par la Responsable Accompagnement et Qualité (RAQ) arrivée en janvier 2024. En mai, l'équipe de pilotage s'est renforcée avec l'arrivée d'une Responsable Administrative et Gestion (RAG), apportant une structuration renforcée et une optimisation des processus interne.

Au cours de l'année 2024, l'ESAT a poursuivi son engagement en matière de qualité, en se concentrant principalement sur les actions suivantes :

- Structuration et harmonisation des démarches, actions et des outils supports
- Sensibilisation et formation des professionnels aux enjeux de la qualité dans le secteur médico-social.

Le suivi de cette démarche est intégré dans le plan d'actions global, formalisé dans le logiciel MS Qualité.

Afin de travailler conjointement au déploiement d'une démarche qualité harmonisée et 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.

Le déploiement de la démarche FALC :

Condition essentielle à la participation citoyenne, à l'autodétermination et à l'accès aux droits, l'ESAT a le devoir de transmettre une information lisible et compréhensible par

le plus grand nombre. C'est dans ce cadre que la démarche FALC (Facile à Lire et à Comprendre) a été déployée de manière transversale avec l'ESAT de la Ganzau.

En 2024, le comité de pilotage (COPIL) a été réorganisé, avec une coordination désormais assurée par la RAQ. Cette restructuration a permis de clarifier et d'optimiser les circuits de validation des documents, en différenciant les documents institutionnels (nécessitant une validation officielle) des documents courants (destinés à un usage quotidien).

Pour renforcer cette démarche, un travail en binôme entre la RAQ et la Chargée de Communication de la Direction Générale (DG) a été instauré. Ensemble, elles ont travaillé à l'élaboration d'outils harmonisés et d'une charte commune, garantissant une cohérence dans la transcription des documents en FALC.

Afin de renforcer les compétences internes et d'accélérer la production de documents accessibles, une formation spécifique a été dispensée en 2024 à destination des cadres, chargés d'accompagnement, moniteurs et secrétaires. L'objectif est d'optimiser la transcription en FALC et d'être plus réactif dans la proposition de documents adaptés aux personnes accompagnées.

Le COPIL FALC, chargé de la mise en œuvre et du suivi de la démarche, s'appuie toujours sur des groupes de travail composés de travailleurs, qui participent à la relecture des documents, avec l'animation des référents FALC de chaque ESAT. L'année 2024 a marqué la validation en FALC du règlement de fonctionnement des ESAT.

Les documents en cours de retranscription incluent :

- Le livret d'accueil
- Le projet d'établissement
-

Les documents en cours de relecture incluent :

- La charte des droits et libertés de la personne accompagnée
- La fiche sur la personne qualifiée
- Le document sur le droit à l'image.

Chaque document administratif, informatif ou compte rendu retranscrit en FALC fait l'objet d'une relecture systématique, garantissant la bonne compréhension du message par les personnes accompagnées.

Conformément au décret du 13 décembre 2022 portant sur la transformation de l'offre des établissements et services d'aide par le travail, en 2024, l'ESAT s'est concentré sur la mise en place des nouvelles modalités d'accompagnement des travailleurs en ESAT.

Concernés par ces mêmes sujets et dans une visée d'harmonisation des pratiques, ces actions ont été menées de manière transversale en rassemblant les cadres et les équipes des deux ESAT de l'ARSEA.

Ainsi, en 2024 :

Intervention du délégué des travailleurs dans le cadre de sa mission d'élu :

- Nombre de RDV : 27
- Les thématiques abordées : les difficultés relationnelles entre travailleurs, les questions du bien vivre ensemble...

Poursuite de la réflexion portant sur la création de l'instance mixte paritaire chargée d'aborder les questions relatives à la qualité de vie au travail, l'hygiène, la sécurité, l'évaluation et la prévention des risques professionnels

Par ailleurs, dans la perspective de la mise en place du carnet de parcours et compétences et pour permettre à la personne d'évaluer elle-même ses compétences, ses formations, ses expériences et d'exprimer ses souhaits pour l'année à venir, l'ESAT a expérimenté le logiciel Mykilliz. Son utilisation s'est révélée inadaptée vis-à-vis du besoin et de l'attente. L'ESAT a décidé d'y renoncer pour privilégier le logiciel SILAO et ainsi réunir l'ensemble des éléments de l'accompagnement de la personne sur un même logiciel.

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 : garantir à tous les professionnels un accès à l'outil et assurer la compréhension des enjeux liés à son déploiement.

L'ensemble des professionnels a été sensibilisé à l'utilité du logiciel, avec un accent particulier sur l'importance de la déclaration des EI. Afin de poursuivre cette montée en compétence, un plan de formation interne a été élaboré, visant à former l'intégralité des professionnels à l'utilisation de cet outil début 2025.

Les professionnels du service accompagnement ainsi que la cadre intermédiaire ont bénéficié d'une formation spécifique au module « enquête », leur permettant de 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 a initié l'utilisation du module « évaluation », afin de réaliser un état des lieux des actions correctives à mettre en place en vue de l'évaluation HAS de 2025.

Pour faciliter la prise en main au quotidien, un guide d'utilisation intitulé *"Comment ça marche"* a été rédigé et sera mis à disposition des équipes lors de leur formation.

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 RAQ 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 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

La formation a pour objectif d'enrichir les connaissances des professionnels afin d'appréhender au mieux le public accueilli, ses spécificités, favoriser la bienveillance,

prévenir les risques de maltraitance, assurer la sécurité des personnes, et ce, pour proposer un accompagnement adapté.

Ainsi, en 2024, ont eu lieu notamment les formations suivantes :

- Autodétermination
- Leurs choix, leurs droits portant sur la notion d'autodétermination
- La gestion des conflits
- Ecrire en FALC

Certaines formations sont mixtes et réunissent tant les professionnels que les travailleurs.

Le contenu de ces formations est partagé avec l'ensemble des équipes dans le cadre des réunions pédagogiques.

Au-delà des axes de formation, les temps de réunion sont des outils incontournables qui permettent de prévenir les risques spécifiques liés au public accueilli et de sécuriser les accompagnements. En 2024, ces temps se sont poursuivis et ont été les suivants :

- Les réunions de coordination qui réunissent les professionnelles du service d'accompagnement 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 les professionnelles du service d'accompagnement 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. Ainsi, en 2024, la thématique de la bientraitance et lutte contre la maltraitance a constitué le fil rouge de l'année et a été abordée lors de ces séances.
- Les réunions « Etude de situations » qui visent à analyser des situations problèmes, le tout en lien avec les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles et proposer ainsi des plans d'actions.
- Les temps de suivi d'accompagnement en présence de la cadre intermédiaire et des moniteurs qui permettent d'interroger et d'évaluer la mise en œuvre des projets personnalisés.
- Les séances de validation des PPA en présence du travailleur, du moniteur référent et de la cadre intermédiaire qui constitue un moment privilégié au cours duquel l'accompagnement est abordé dans sa globalité.

Toujours dans cette volonté de soutenir les équipes, de les outiller mais, dans une dynamique de prévention des risques psychosociaux ont été relancés les groupes d'analyse des pratiques professionnelles (GAPP).

4.4 Gestion des risques

• Gestion des événements indésirables (EI)

L'établissement dispose de l'outil Fiche d'Evènement Indésirable (FEI), intégré dans le processus associatif de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Cet outil, informatisé dans l'outil MS Qualité, est accessible à l'ensemble des professionnels qui constatent un accident ou un incident au sein de l'ESAT. Par ailleurs une fiche de dysfonctionnement est mise à disposition des travailleurs.

L'année 2024 a marqué un tournant dans la gestion des EI au sein de l'ESAT. Grâce à la sensibilisation des équipes à MS Qualité et à l'importance de déclarer les EI, nous avons observé une hausse des déclarations par rapport à 2023. Cette augmentation reflète un engagement renforcé des équipes dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées. Le recueil des EI peut se faire directement via MS Qualité ou au format papier, avec une saisie ultérieure dans l'outil. L'ensemble du traitement et de l'analyse des EI est ensuite centralisé dans MS Qualité, assurant traçabilité et suivi.

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**

L'ESAT doit garantir un environnement de travail sécurisé aux travailleurs. A l'instar des années précédentes, les professionnels ont participé aux formations obligatoires de sécurité à savoir : la formation initiale SST pour 3 personnes, le Maintien et l'actualisation des compétences SST pour 3 personnes, l'habilitation électrique initiale pour 2 personnes et 1 personne pour le recyclage.

Axés davantage sur les conditions et la sécurité au travail, ont également eu lieu des temps de réunion avec le chef d'atelier et les moniteurs. Ont été abordées toutes les questions relatives aux équipements et protection obligatoire, les zones de travail et de stockage ainsi que l'entretien et l'utilisation du matériel, le tout en lien avec le DUERP.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

L'ensemble des documents sont réactualisés. La retranscription en FALC s'est poursuivie en 2024. L'écriture et la réactualisation des procédures se poursuivent.

4.6 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

- **Droits de la personne accompagnée**

L'ESAT propose un accompagnement qui s'appuie sur deux approches distinctes, mais complémentaires :

- Une approche individuelle fondée sur la personnalisation de l'accompagnement qui tient compte des droits de la personne. Ceux-ci sont mentionnés dans le livret d'accueil, remis à chaque travailleur, ainsi que sur la charte des droits et libertés de la personne accueillie affichée et visible de tous. L'ensemble de ces éléments sont précisés dans le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail,
- Une approche collective qui repose sur une organisation du travail qui implique, entre autres la maîtrise de certaines règles du vivre-ensemble.

Sur cette dimension plus collective, l'ESAT dispose d'un règlement de fonctionnement qui définit les droits, obligations et devoirs de la personne accueillie, nécessaires au respect de la vie collective au sein de l'établissement. Il est remis au travailleur lors de son admission et est affiché dans les ateliers. Aussi souvent que nécessaire, il y est fait référence à l'occasion des différents temps d'échange avec les travailleurs.

Afin de faciliter l'accès à l'information des travailleurs, la retranscription en FALC de l'ensemble de ces documents est en cours (*Cf Chapitre 4.1*) d'élaboration. Dans un objectif de rendre accessible les informations, l'utilisation de photos et de vidéos se fait de plus en plus courante.

De manière générale, l'information est adaptée de manière à être compréhensible par le plus grand nombre.

- **Expression et participation de la personne accompagnée**

Le conseil à la vie sociale (CVS)

Le CVS s'est réuni 6 fois en 2024 dont 3 fois dans le cadre de CVS exceptionnel. 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 formations

Dans le cadre des CVS exceptionnels :

- L'autorisation du droit à l'image
- Présentation de la nouvelle procédure de la gestion des absences
- Présentation du DUI – Logiciel SILAO
- Présentation du nouveau règlement de fonctionnement du CVS

Volontaires pour porter des projets, les membres du CVS ont proposé de créer un calendrier et de renouveler l'opération Boîtes de Noël.

Le Comité Social (CS)

Le Comité Social s'est réuni 2 fois : en avril et en octobre. La première réunion a permis de faire le bilan de l'année passée et d'arrêter les orientations budgétaires de l'utilisation des fonds sociaux pour l'année en cours. La seconde a permis d'évaluer l'avancée des dépenses et de réajuster le montant de la carte-cadeau de fin d'année. Les membres du comité social ont également réalisé une enquête auprès des travailleurs pour connaître leur souhait et ainsi prendre des décisions au plus près des attentes exprimées.

Les réunions de travailleurs

4 réunions ont eu lieu en 2024. 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. 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.

Réunion – accueil du matin et débriefing de fin de semaine

A l'instar des années précédentes, un temps d'accueil en début de journée et un débriefing de fin de semaine a lieu au sein de chaque atelier. Ces temps d'échanges permettent de favoriser la communication, 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 sont particulièrement importants, car structurants.

Au-delà des temps de participation aux différentes instances existantes ou réunions, les travailleurs sont régulièrement sollicités pour intervenir au sein de différents comités tels que celui créé pour l'organisation de la bourse aux livres, le comité culture/Loisirs. En 2024, deux nouveaux comités ont été créés :

- Un comité composé de 6 travailleurs en charge de réaliser le calendrier de l'ESAT animé par la chargée d'insertion sociale.
- Un comité communication chargé de relayer les évènements et la vie de l'ESAT tout au long de l'année.

Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement social et éducatif, l'ESAT a procédé à la réactualisation du projet personnalisé de 70 personnes. Ceux-ci ont été co-construits 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 hors les murs,

- Etre missionné sur des opérations spécifiques.

Confrontés à de nombreuses difficultés en matière de gestion administrative, les travailleurs ont pu solliciter la chargée d'insertion sociale embauchée depuis le mois d'avril pour les accompagner dans leurs démarches. Ainsi, de nombreuses interventions ont eu lieu :

- 61 personnes pour les démarches administratives,
- 14 personnes dans le cadre du logement,
- 2 personnes pour la mise en place d'une mesure de protection (RDV médecin expert + formalités administratives pour le tribunal),
- 5 personnes dans le cadre de démarches hors des murs
 - Accompagnement d'une personne chez son conseiller financier relatif à un litige à la banque,
 - Visite du logement d'un travailleur par rapport à une demande spécifique,
 - Accompagnement d'une travailleuse au SAVS dans le cadre d'une démarche d'aide à la parentalité.

La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT dans le cadre du plan de développement des compétences en 2024

Toujours dans un souci de favoriser le développement de l'employabilité des travailleurs, l'ESAT s'emploie à proposer des formations. Celles-ci s'appuient 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.

Actions 2024 :

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
Etre élu au CVS	4
Nouvelle instance représentative des travailleurs	5
Devenir délégué des travailleurs à l'ESAT	2
SST Recyclage	9

Renforcer ses compétences en culture numérique	12
--	----

- Face à la forte demande et aux orientations pour soutenir les actions d'inclusion, l'ESAT SDR a complété son équipe avec les compétences d'une chargée d'insertion sociale à 0,5 ETP.

1 départ à la retraite du chauffeur – Livreur

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2024

RESSOURCES HUMAINES
au 31/12/2024

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

2022	2023	2024
12.83	14.83	14,53

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	14,53	1,00	2,00	10,50	0,97	0,06	0,00
TOTAL	14,53	1,00	2,00	10,50	0,97	0,06	0,00

Les mouvements du personnel enregistrés sur l'année 2024 :

2 embauches en CDI suite à des départs :

- 1 moniteur d'atelier à 1 ETP

6. CONCLUSION

L'ESAT Solidarité du Rhin confirme son engagement résolu pour une prise en charge innovante, inclusive et résolument tournée vers l'autonomie des personnes en situation de handicap. En 2024, l'établissement a su allier qualité de l'accompagnement, modernisation des outils numériques et développement de partenariats stratégiques pour répondre aux exigences des politiques publiques actuelles. Fort de ses initiatives en matière d'accessibilité, de formation et de participation citoyenne, l'ESAT se positionne comme un acteur de référence sur le territoire.

Pour 2025, la dynamique se poursuivra avec l'intensification des actions d'insertion, la diversification des activités économiques et le déploiement d'une politique qualité renforcée visant à améliorer la qualité des accompagnements, tout en préparant l'évaluation HAS de fin d'année.