

Rapport d'activité 2025

Pôle Handicap

ESAT Solidarité Du Rhin

6, rue de la 1^{ère} Armée
68420 EGUISHEIM
03 89 41 76 36



1. EDITO
2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES
3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE
4. DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION
5. RESSOURCES HUMAINES
6. CONCLUSION



1. EDITO

L'année 2025 a été placée sous le signe de la qualité et de la rigueur au sein de l'ESAT Solidarité du Rhin. Les équipes se sont mobilisées pour mettre en conformité les outils qualité, renforcer la démarche qualité et assurer une mise à jour complète de l'affichage réglementaire, tout en préparant de manière approfondie l'évaluation externe HAS qui a eu lieu en fin d'année. Ce travail transversal a permis de revisiter les procédures, de formaliser les pratiques et de renforcer la sécurité et la cohérence de l'accompagnement des personnes accueillies.

Au-delà de ces exigences, l'ESAT a poursuivi ses missions au quotidien, veillant à maintenir la qualité des accompagnements et à respecter pleinement les droits des personnes accueillies. Cette double dynamique, allier rigueur réglementaire et actions concrètes sur le terrain, illustre l'engagement de l'établissement à offrir un accompagnement inclusif, structuré et humain, tout en consolidant sa position d'acteur référent sur son territoire.

2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

2.1 L'activité

Activité	2023	2024	2025
Agrément	86	86	86
Capacité financée	86	86	86
Nombre de jours d'ouverture prévisionnel	225	225	225
Nombre de jours d'ouverture réel	230	230	229
Journées théoriques (taux d'occupation fixé à 93%)	19 350	19 350	19 350
Journées prévisionnelles	17 996	17 996	17 996
Journées réalisées	17 915	18 413	17 483
Ecart jours réalisées/prévisionnelles	-81	417	-513
Taux d'occupation	92,6%	95,1%	90,3%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	96	100	95

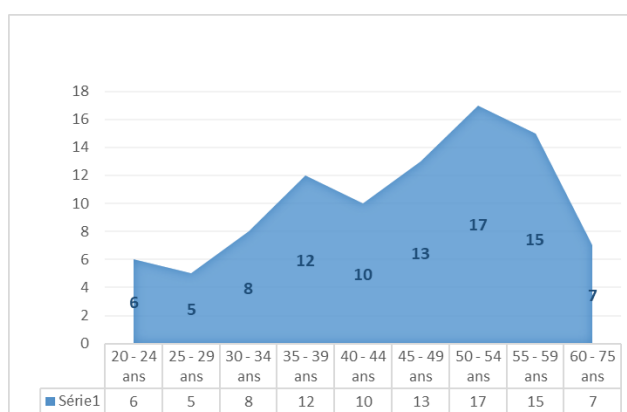
2.1 Mouvements (admissions et sorties)

L'effectif n'a subi que peu de mouvements en 2025 : Aucune admission et 2 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 13 années. L'ancienneté la plus forte est de 36 ans.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Au 31/12/2025, l'ESAT accueille 93 personnes dont 54 % d'hommes et 46 % de femmes. La moyenne d'âge se situe à 44 ans. L'ESAT accueille 56 % de personnes de 45 ans et plus dont 42 % de personnes de 50 ans et plus. 7 personnes ont 60 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

La majorité des personnes accompagnées par l'ESAT est issue du milieu urbain ou de zones périurbaines (68 %). À l'inverse, 32 % résident en milieu rural, dont 26 % dans le bassin du Pays Rhin-Brisach, traduisant un ancrage territorial marqué et une proximité avec le tissu local.

En matière d'habitat, les situations sont diversifiées.

- 10 % des travailleurs vivent en foyer d'hébergement
- 28 % résident au sein de leur famille.
- 57 % vivent de manière autonome : parmi eux, 61 % vivent seuls et 33 % en couple.

3 personnes sont accueillies en habitat inclusif et 1 personne réside en résidence senior. Ces données illustrent une dynamique d'autonomisation progressive et des parcours résidentiels variés, adaptés aux besoins et au projet de chacun.

MODALITE D'ACCES

L'ESAT n'étant pas desservi par les transports en commun, la question de la mobilité constitue un enjeu central. À ce titre, 56 % des travailleurs utilisent le transport organisé par l'établissement, garantissant un accès sécurisé et régulier au site.

Toutefois, une part significative des personnes (44 %) se rend à l'ESAT de manière autonome, selon différentes modalités :

- 21 % sont titulaires du permis B et utilisent leur véhicule personnel
- 13 % se déplacent en voiturette ou en deux-roues
- 9 % ont recours au covoiturage ou privilégient les déplacements à pied

Depuis 4 années, l'établissement observe une évolution particulièrement positive en matière d'autonomie dans les déplacements. L'acquisition de voiturettes ainsi que l'obtention du permis B par plusieurs travailleurs témoignent d'une montée en compétences et d'une volonté affirmée de renforcer l'indépendance individuelle.

TYPE DE HANDICAP

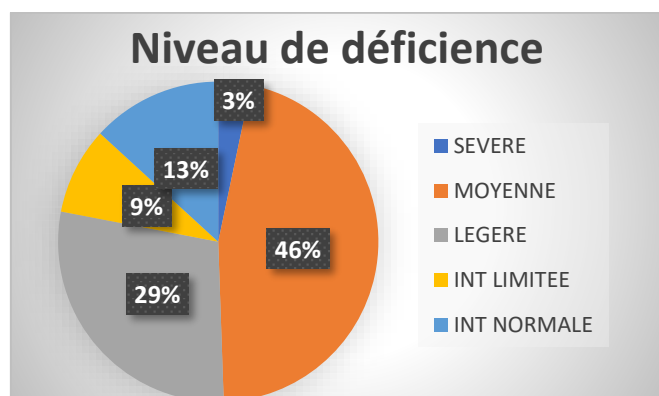
Handicap principal (en nombre de personnes)

Handicap principal	Nombre	%
Autisme et autre TED	3	3%
Déficiência intellectuelle	57	61%
Epilepsie	6	6%
Déficiência motrice	5	5%
Psychique	11	12%
Sensoriel	1	1%
Traumatisme crânien	4	4%
Trouble du comportement	1	1%
Diabète	1	1%
Maladie Invalidante	4	4%
	93	100%

Troubles associés (en nombre de personnes)

Handicap secondaire	Nombre	%
Déficiência intellectuelle	15	16%
Epilepsie	1	1%
Physique	1	1%
Maladie invalidante	1	1%
Psychique	6	6%
Sensoriel	1	1%
Trouble du comportement	11	12%
Sans handicap secondaire	57	61%
	93	100%

Handicap Psychique + Trouble du Comportement	29	31%
--	----	-----



L'ESAT accueille des personnes présentant tout type de handicap, reflétant la diversité des parcours et des besoins d'accompagnement.

La majorité des travailleurs accompagnés (78 %) présente un handicap caractérisé par une déficience intellectuelle. Parmi eux, la déficience moyenne est la plus représentée (46 % de l'effectif total), suivie de la déficience légère (29 %). Une déficience intellectuelle sévère concerne 3 % des personnes accueillies.

Par ailleurs, 9 % des travailleurs présentent une intelligence dite « limitée » et 13 % disposent d'un niveau d'intelligence évalué dans la norme.

Il est également à noter que 39 % des personnes accompagnées présentent des troubles associés venant complexifier la situation de handicap et nécessitant un accompagnement renforcé et adapté.

Enfin, qu'il soit principal ou secondaire, le handicap psychique et/ou les troubles du comportement concernent 31 % de l'effectif. Cette proportion significative implique une vigilance particulière des équipes pluridisciplinaires et la mise en œuvre de modalités d'accompagnement spécifiques favorisant la stabilité, l'inclusion professionnelle et le bien-être au travail.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

3.1 Vie de l'établissement

Vie de l'établissement dans sa dimension d'accompagnement

En 2025, 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 25 périodes de stage :

- 17 avec les IME, dans le cadre de la coordination des parcours des jeunes
- 1 avec un autre ESMS (accueil de jour)
- 7 avec la MDPH dans le cadre d'un conventionnement des Mise en Situation Professionnelle (MISPE)

Toujours dans cette même dynamique, l'ESAT accueille tout au long de l'année à raison d'une journée par semaine des jeunes d'Impro, dans le cadre d'une convention d'immersion au sein des équipes d'entretien des espaces verts. Cette démarche vise à leur permettre d'approfondir et de développer leurs compétences professionnelles afin de favoriser leur progression vers une immersion en milieu de travail.

Des temps de convivialité !

Au-delà de sa mission professionnelle, l'ESAT constitue un véritable espace de socialisation pour les travailleurs qu'il accompagne. Pour certains, il représente même leur principal, voire leur unique, lieu de vie sociale. C'est dans cet esprit que l'ESAT organise tout au long de l'année des moments de partage et de convivialité : Épiphanie, olympiades estivales, fête de fin d'année... Autant d'occasions de se retrouver et de créer des souvenirs ensemble.

Nouveauté à l'ESAT : place aux olympiades !

Cette année, une nouveauté est venue enrichir les festivités d'été : l'organisation des toutes premières « Olympiades de l'été ».

Pour lancer la journée, un barbecue convivial a réuni l'ensemble des participants. L'ambiance musicale était assurée par un groupe de travailleurs animé par une monitrice de l'ESAT.

Le moment fort de la journée était sans conteste le tournoi, qui a vu s'affronter quatre équipes autour de huit épreuves ludiques et originales, parmi lesquelles :

- le mikado géant
- le chamboule-tout
- le jeu du garçon de café, où chaque joueur devait parcourir une distance le plus rapidement possible tout en transportant un verre d'eau sur un plateau... sans en renverser une goutte !
- et bien d'autres défis encore.



Tout au long des épreuves, les participants se sont investis avec enthousiasme, encouragés par leurs cris de guerre et portés par une belle dynamique collective. Entre rires, esprit d'équipe et bonne humeur, la journée a été un véritable succès. Au terme de cette compétition conviviale, l'équipe bleue s'est imposée et a remporté la coupe de ces premières Olympiades d'été de l'ESAT Solidarité du Rhin. Pour clôturer la journée en beauté, les vainqueurs ont dû relever un ultime défi : affronter l'équipe des professionnels de l'ESAT !

Un grand bravo à tous les participants pour leur énergie, leur implication et leur enthousiasme, qui ont largement contribué à la réussite de cette belle journée.

Cinéma, jeux et dancefloor : vivez les festivités autrement !

Nouveauté cette année, le Comité Social a décidé de faire évoluer la formule des festivités de fin d'année en proposant trois pôles d'animation : cinéma, jeux de société et dancefloor. Les festivités ont été organisées de manière autonome par les membres du comité, avec l'appui de travailleurs volontaires venus les soutenir dans la mise en œuvre de cet événement. Cette organisation collaborative a permis de proposer une expérience variée et conviviale, favorisant à la fois la détente, le divertissement et les échanges entre collègues.

Quand l'ESAT ouvre ses portes



L'ESAT Solidarité du Rhin s'est associé aux premières « Portes ouvertes nationales des ESAT & EA », une initiative portée par le mouvement Gen'Inclusive visant à mieux faire connaître ces structures et leurs missions au plus près des territoires. Dans ce cadre, l'ESAT a ouvert ses portes au grand public le 22 mai 2025. Cette journée a constitué une opportunité privilégiée de valoriser le travail et l'engagement des travailleurs ainsi que les compétences qu'ils développent

au sein des différents ateliers. Les visiteurs ont ainsi pu découvrir les principales activités de l'ESAT.

Au-delà de la présentation des activités professionnelles, cet événement a également permis de mettre en lumière les actions menées par l'ESAT pour favoriser la participation active des travailleurs à leur parcours, soutenir leur autodétermination et les accompagner dans la construction et la mise en œuvre de leur projet personnel et professionnel.

Bravo aux travailleurs et professionnels de l'ESAT !



Le 16 juin, 10 travailleurs ont été honorés lors de la remise des médailles au DITEP Pierre Paul Blanck à Ebersmunster. Ils ont été récompensés par 3 médailles vermeil, 3 médailles or et 4 médailles argent, en reconnaissance de leur engagement, de leur persévérance et de la qualité de leur travail au quotidien.

La matinée s'est conclue autour d'un buffet convivial, préparé avec soin par l'équipe éducative et les jeunes du DITEP, symbolisant le partage et la reconnaissance de chacun.

Vie de l'établissement dans sa dimension économique

Au cours de cet exercice, la charge de production est restée globalement maîtrisée, malgré des tensions ponctuelles liées à l'approvisionnement en matières premières et à des pannes techniques ayant entraîné des interruptions temporaires, notamment en sous-traitance industrielle.

Dans ce contexte, l'atelier de sous-traitance industrielle et mécanique a néanmoins enregistré une progression significative, contribuant positivement au chiffre d'affaires et à l'équilibre économique de l'établissement.

L'activité de conditionnement de produits alimentaires biologiques a été arrêtée en fin d'année, notamment les petites productions, et ce dans une logique de recentrage stratégique vers des activités plus pérennes et plus rentables.

Parallèlement, une nouvelle activité, Recyclivre, a été déployée. Axée sur le tri, la valorisation et la revente de livres, elle permet de diversifier les sources de revenus tout en s'inscrivant dans une démarche écoresponsable. Les premiers résultats sont encourageants.

L'activité « services généraux » connaît une forte dynamique, marquée par une augmentation des prestations de ménage et de repassage confirmant son rôle structurant dans l'offre des activités développées et encore à développer par l'ESAT.

La demande est également soutenue dans les domaines de l'entretien des espaces verts et des travaux viticoles. L'établissement intervient désormais sur 75 contrats et réalise environ 50 prestations ponctuelles, en complément du contrat avec un bailleur social et des interventions pour la commune d'Eguisheim. Malgré des conditions météorologiques parfois défavorables et l'absence de moniteurs, la forte implication du chef d'atelier a permis d'assurer



la continuité et la qualité des chantiers. De nouvelles prestations, telles que le travail dans les vignes pour la descente de bois, a enrichi l'offre proposée.

Les prestations extérieures réalisées en partenariat avec les entreprises locales ont également contribué à la dynamique de l'activité. En 2025, 23 prestations ont été réalisées, illustrant l'intérêt de ces collaborations pour diversifier les sources d'activité de l'établissement. Ces interventions permettent non seulement de renforcer les partenariats territoriaux, mais aussi d'offrir aux travailleurs des expériences professionnelles variées, favorisant leur autonomie et leur valorisation dans un environnement de travail différent.

Globalement, l'année se caractérise par une dynamique de diversification et de consolidation des activités. Le développement des secteurs porteurs et le lancement de nouvelles initiatives contribuent au renforcement de la stabilité économique de l'établissement et à la sécurisation durable de son activité.

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

Afin de soutenir la cohérence et la fluidité des parcours des travailleurs, l'ESAT veille à élaborer des réponses ajustées aux besoins et aux attentes des personnes accompagnées. À cette fin, il déploie des actions au sein même de la structure et en développe d'autres en lien avec son environnement, en mobilisant les ressources utiles. Ces démarches couvrent l'ensemble des dimensions de l'accompagnement, qu'elles soient professionnelles, sociales ou liées à la santé.

Le lien avec les proches aidants

L'ESAT encourage l'implication du travailleur et s'attache à faire de lui le principal acteur de son projet et de ses choix. Néanmoins, lorsque celui-ci en exprime le souhait, les familles, parents ou proches aidants peuvent être associés aux différentes étapes de l'accompagnement. Leur participation est particulièrement marquée lorsqu'il s'agit du projet de vie de la personne : recherche de solutions d'hébergement, démarches d'orientation ou de réorientation, prises de contact avec des établissements ou services médico-sociaux, ou encore constitution des dossiers de retraite. L'infirmière maintient un lien régulier avec les familles et les soutient plus spécifiquement sur les questions relatives à la santé.

Toujours avec l'accord de la personne et dans une dynamique appréciée par les familles et les proches aidants l'ESAT les intègre aux échanges dès les premiers contacts, aux visites ainsi qu'aux bilans de stage du futur travailleur. Cette association précoce contribue à renforcer la personnalisation de l'accompagnement et à instaurer une relation de coopération avec l'entourage, facilitant ainsi le suivi tout au long du parcours de la personne accueillie.

La personnalisation de l'accompagnement

Le projet personnalisé constitue le socle de la relation d'accompagnement du travailleur par les professionnels de l'ESAT. Véritable outil de planification et de coordination, il permet d'organiser les services et les ressources nécessaires pour répondre de manière individualisée aux besoins de chacun. Inscrit dans une démarche continue, il fait l'objet d'évaluations régulières et d'ajustements afin de garantir la pertinence des objectifs et des moyens mobilisés.

Dans ce cadre, la cadre intermédiaire structure des temps de suivi associant les moniteurs, l'équipe médico-sociale, composée de l'infirmière, de la psychologue et de la chargée d'insertion sociale ainsi que la chargée d'insertion professionnelle, afin d'assurer la mise en œuvre effective des actions définies, qu'elles relèvent du parcours professionnel (stages, prestations extérieures, bilans, formations) ou de l'accompagnement social et de santé.

La coordination avec les partenaires (SAVS, foyers, familles, mandataires judiciaires...) s'inscrit pleinement dans cette dynamique, à travers des réunions régulières permettant de partager les informations utiles, d'articuler les interventions et de garantir une cohérence globale du parcours.

Enfin, l'arrivée de l'outil DUI avec le déploiement du logiciel SILAO renforce cette organisation en assurant une traçabilité précise et centralisée des actions d'accompagnement. Cet outil facilite le partage d'informations entre professionnels, soutient l'évaluation des pratiques et contribue à sécuriser la continuité du parcours des travailleurs.

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 2025 :

- 19 travailleurs ont réalisé un stage à l'extérieur. 29 conventions de stage ont été signées dont 12 ont donné lieu à une prestation de service
- 19 travailleurs sont intervenus dans 9 entreprises au travers de prestations de service dans les domaines de la restauration, de la logistique, l'industrie et l'entretien
- Duoday : 8 conventions signées dans des domaines aussi variés que le commerce, l'industrie, les travaux publics, la gendarmerie
- Renouvellement « convention d'appui en milieu ordinaire de travail » : 1 convention a été signée en juillet 2024 et a été reconduite pour un an. Un bilan a été proposé tous les 4 mois et une dernière reconduction d'un an sera proposée à l'issue de cette convention.

Les animations collectives :

Animées par la chargée d'insertion professionnelle, 6 animations ont été réalisées :

- **2 concernant le Duoday**
 - 1 en amont : « Présentation par chacun de son Duoday, remise des feuilles de route et photo », 8 travailleurs concernés
 - 1 à l'issue de la journée DUODAY : « Retour d'expérience », 8 travailleurs concernés
- **4 concernant les visites d'entreprises** « Préparation à la visite et élaboration d'un questionnaire », 32 travailleurs concernés.

L'accompagnement à la santé

Le suivi de la santé des travailleurs est assuré avec l'accord des personnes et repose sur une coordination entre l'infirmière de l'ESAT, le médecin neurologue et la personne accompagnée, en lien avec le médecin traitant lorsque nécessaire. Des collaborations ont également été développées avec différents professionnels et services de santé : neuropsychologues, service de médecine physique et de réadaptation, prestataires spécialisés, ainsi que le service de psychothérapie du CMP « Les Blés », qui a permis la mise en place de deux prises en charge au cours de l'année.

Un accompagnement individualisé est proposé aux travailleurs dans leurs démarches de soins, notamment pour la préparation de dossiers préopératoires pour cinq situations cette année. Un suivi est également assuré en période post-opératoire, en lien avec la médecine du travail lorsque des aménagements tels qu'un mi-temps thérapeutique sont nécessaires.

Des actions d'adaptation des postes de travail ont été réalisées, notamment pour le poste de repassage, ainsi qu'un accompagnement dans les démarches auprès de la MDPH et du CICAT pour l'aménagement du logement d'une personne présentant des séquelles neurologiques.

L'infirmière assure par ailleurs un rôle de coordination avec différents partenaires du territoire (kinésithérapeutes, pharmacies, dermatologue, infirmiers libéraux, réseau APSA, UGECAM), ainsi que la préparation ou l'accompagnement à certains rendez-vous médicaux spécialisés. Enfin, elle participe au suivi des accidents du travail, à l'organisation des visites médicales avec l'APST 68, ainsi qu'à la gestion des équipements de protection individuelle et des trousse de secours.

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 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'établissements sur l'accompagnement à l'autonomie et la santé

Accompagnement à l'autonomie et à l'inclusion sociale

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement et de développement de l'autonomie et des compétences, l'ESAT met en œuvre une dynamique de travail fondée sur la pair-aidance. Cette approche vise à favoriser l'autonomie des travailleurs, à renforcer les liens sociaux et à promouvoir une cohésion d'équipe basée sur l'entraide et la solidarité. La pair-aidance se traduit concrètement par plusieurs dispositifs :

- **L'accueil et l'accompagnement** des stagiaires et des nouvelles admissions sont assurés par des travailleurs pairs, qui partagent leur expérience et leur connaissance des postes, facilitant ainsi l'intégration et le développement de l'autonomie
- **Des travailleurs pairs référents** interviennent sur différents postes de travail en tant que **formateurs**, contribuant à la transmission des savoir-faire professionnels et au maintien d'une qualité d'exécution conforme aux exigences de l'établissement
- **Dans le cadre des actions de formation**, certains **pairs co-animateurs** participent aux sessions aux côtés des professionnels, apportant un regard d'expérience et contribuant à l'accessibilité et à la pertinence des contenus pédagogiques

Cette organisation s'inscrit dans une démarche d'autodétermination et de responsabilisation, visant à valoriser les compétences de chacun et à renforcer l'estime de soi. Elle favorise un environnement professionnel inclusif, dans lequel les travailleurs participent activement à la vie de l'établissement et à la réussite collective. En consolidant cette dynamique de pair-aidance, l'ESAT affirme sa volonté de développer un cadre structurant et bienveillant, propice à l'épanouissement professionnel, à l'apprentissage partagé et à la cohésion sociale.

Toujours dans cette volonté de promouvoir la participation, l'implication et l'autonomie des travailleurs au sein de l'organisation générale de l'activité, certains sont mobilisés pour assurer des missions ponctuelles, telles que des livraisons chez les clients, des interventions en autonomie sur des chantiers Espaces Verts ou encore des courses et achats de matériel.

Dans la continuité de cette dynamique responsabilisante, trois travailleurs disposent d'une habilitation électrique leur permettant de réaliser des interventions de premier niveau. Par ailleurs, un travailleur participe activement des opérations de petite maintenance au sein des locaux de l'ESAT : il identifie et signale les dysfonctionnements, formule des propositions d'amélioration et contribue à la mise en œuvre des solutions retenues.

Il participe également à la maintenance préventive du parc automobile en effectuant des contrôles réguliers des points de sécurité des véhicules, tels que l'état des pneus, du pare-brise ou encore le bon fonctionnement des feux, participant ainsi à la sécurisation et au bon fonctionnement des équipements.

En route vers l'autonomie !



Depuis 2024, l'ESAT dispose d'une voiture sans permis, offrant une solution de mobilité aux travailleurs et contribuant au renforcement de leur autonomie. L'acquisition de ce véhicule constitue un véritable pas vers l'autonomie tout en valorisant et reconnaissant le travail réalisé.

En 2025, il a permis à deux travailleurs de se rendre sur des chantiers en toute autonomie pour assurer l'entretien des espaces verts de la commune d'Eguisheim. Par ailleurs, des livraisons de matériel ou de produits finis ont également été effectuées par les travailleurs, faisant de ce véhicule un outil concret de développement de l'autonomie.

Quand l'ESAT s'unit : des actions collectives qui font bouger !

Comité Culture et Loisir

L'un des objectifs de l'ESAT est également 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 en 2025 en se réunissant à neuf reprises. Ce comité a pour mission de recenser les événements majeurs du territoire et d'en assurer la diffusion auprès de l'ensemble des travailleurs de l'ESAT. En 2025, la dimension sportive a été intégrée de manière plus soutenue dans les actions du comité, renforçant ainsi la promotion de la pratique du sport.

Comité Communication

L'ESAT a également souhaité renforcer la valorisation de la vie collective au sein de l'établissement en créant un comité « Communication ». Composé de travailleurs et accompagné d'une professionnelle, ce comité a pour mission de mettre en lumière les événements, les anniversaires et les temps forts de la vie de l'ESAT.

Les actions du comité se concrétisent notamment par la réalisation de photos et de leur diffusion dans la vitrine du « Convivial ». Elles permettent ainsi à tous les travailleurs et visiteurs de partager et d'apprécier ces moments.

Cette initiative favorise l'autonomie des participants en leur donnant la responsabilité d'organiser, de gérer et de présenter ces temps forts, tout en renforçant le sentiment d'appartenance et la convivialité au sein de l'ESAT.



À vos Fourneaux ! L'ESAT se Met en Cuisine



En partenariat avec le service d'accueil de jour de Neuf-Brisach, l'atelier culinaire s'est poursuivi en 2025. L'objectif est d'apprendre à confectionner des repas simples, équilibrés et économiques. Ce projet s'inscrit dans une action éducative qui prend en compte à la fois l'individuel et le collectif, en offrant aux participants un espace socialisant tout en constituant une passerelle vers l'autonomie. Au regard du fort succès de l'atelier et du nombre important de volontaires souhaitant y participer, un second atelier a été mis en place et est animé chaque mois par une bénévole, permettant ainsi à davantage de participants de bénéficier de cette activité.

Coudre, créer, partager !

Animé par une bénévole, l'atelier couture s'est poursuivi en 2025 au sein de l'ESAT, avec pour objectif de développer des compétences pratiques et de favoriser l'autonomie des participants. Il permet d'apprendre à réaliser différents objets et accessoires, tout en conciliant besoins individuels et travail collectif. L'atelier constitue un espace d'expression créative et de socialisation, et les créations peuvent être reproduites à domicile pour renforcer l'autonomie quotidienne.

Il encourage également la prise d'initiative et la responsabilité, offrant à chacun la possibilité de progresser à son rythme tout en participant activement à la vie collective de l'ESAT.



Droit et devoir au quotidien

Créé en 2025 au sein de l'ESAT et animé par une bénévole, l'atelier d'éducation morale et civique a pour objectif d'apprendre et de comprendre les valeurs citoyennes tout en favorisant le respect des droits civiques.

Il propose un espace d'échange et de réflexion sur des thèmes variés, tels que :

- Le respect, les autres et toi
- Les valeurs et emblèmes de la République
- L'Histoire de France et de la République

Il encourage l'autonomie et la participation active des travailleurs à la vie collective de l'établissement.

Environ huit travailleurs participent chaque mois, permettant une animation régulière et un engagement progressif de chacun dans cette nouvelle activité.





Atelier Expression scénique

Créé en 2025 au sein de l'ESAT et animé par une bénévole, l'atelier d'expression scénique a pour objectif de développer la créativité, la confiance en soi et l'autonomie des participants. Il permet de s'exercer à la prise de parole, à la gestuelle et à la mise en scène, tout en favorisant le travail collectif et la socialisation. Six travailleurs y participent chaque mois, contribuant à l'animation régulière et à l'implication de chacun dans cette activité.

On soutient les Restos du cœur !



L'ESAT a participé à la collecte nationale des Restos du Cœur au magasin Cora de Houssen. Lors de cette matinée, les participants ont distribué des flyers, réceptionné et trié les produits par catégories dans les caisses. Ce fut un véritable moment de partage et de cohésion. Merci aux participants pour leur engagement dans cette action de solidarité !



Grand déballage de livres !

L'ESAT a renouvelé l'organisation de sa traditionnelle bourse aux livres, et l'édition 2025 a rencontré un vif succès. La collecte des ouvrages s'est déroulée tout au long de l'année, grâce aux dons de plusieurs bibliothèques que nous remercions chaleureusement. Notre fidèle partenaire, la médiathèque de Biesheim, a également soutenu l'évènement en nous faisant plusieurs dons dans le cadre de son opération « désherbage ». Pleinement impliqués dans cette initiative, les travailleurs ont participé tout au long de l'année au tri, au classement et au conditionnement des livres, ainsi qu'à la préparation de l'évènement et, le dimanche soir, au rangement des invendus. Un grand merci à eux pour leur engagement et leur participation active !



Solidaire, L'ESAT se mobilise pour les 13^{ème} foulées de la ligue

Cette année encore, l'ESAT s'est mobilisé pour participer aux 13^{èmes} foulées de la Ligue et s'est vu récompensé, pour la troisième 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 Team ESAT et merci à tous pour cette belle action de mobilisation collective si importante pour cette cause.



Rendez-vous en 2026 !

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



À l'instar de l'année précédente, les membres du CVS ont renouvelé leur participation à l'opération « Boîtes de Noël pour les plus démunis », dont l'objectif est d'offrir un cadeau de Noël aux personnes en difficulté. Grâce aux dons des travailleurs et de l'encadrement, plus de 110 boîtes ont été préparées. Tout au long du mois de décembre, les travailleurs ainsi que 2 bénévoles se sont mobilisés pour trier les articles, les rassembler dans les boîtes, les emballer et rédiger les cartes de vœux. Portée par la Communauté Solidaire Alsace, l'ESAT a assuré la livraison de l'ensemble des paquets, confectionnés en interne ou déposés par des particuliers à l'ESAT, identifié comme point de collecte. D'ores et déjà, les équipes s'engagent à renouveler cette belle action de solidarité en 2026.

Accompagnement à la santé

Des actions de prévention sont régulièrement menées à travers des rappels concernant :

- 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 piqures d'insectes
- Les bienfaits de la pratique du sport
- Le mois sans tabac
- Les recettes faciles selon les saisons

Ces actions sont complétées par des temps d'échanges individuels permettant d'orienter les personnes vers des professionnels adaptés si nécessaire. Des passages dans les ateliers permettent également de sensibiliser aux bonnes postures de travail et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

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

Cette année, l'ESAT a exploré de nouvelles approches en valorisant à la fois l'accueil des entreprises et l'ouverture de ses travailleurs vers le monde professionnel. Pour faire entrer les entreprises, un petit-déjeuner professionnel a été organisé, mettant en lumière le savoir-faire et la créativité des travailleurs. Dans le même temps, ces derniers ont eu l'opportunité de participer à des visites en entreprise, découvrant de nouveaux environnements et échangeant directement avec des professionnels. Cette initiative s'inscrit dans une dynamique résolument inclusive, affirmant l'engagement de l'ESAT à créer des passerelles concrètes entre ses travailleurs et le tissu économique local.

Petit-déjeuner entreprise : l'ESAT ouvre ses portes et son savoir-faire

Le 13 mars 2025, L'ESAT a organisé un petit-déjeuner entreprises réunissant des acteurs du monde économique et des partenaires de l'emploi. Cette rencontre conviviale avait pour objectif de favoriser les échanges et de mieux faire connaître les missions, les activités et les prestations proposées par l'ESAT auprès des entreprises du territoire. Au cours de cette matinée, les participants ont pu découvrir le fonctionnement de l'établissement, rencontrer les travailleurs et en apprendre davantage sur les différents métiers exercés au sein des ateliers. La rencontre a débuté par un temps d'accueil autour d'un petit-déjeuner, suivi d'une présentation des partenaires de l'emploi, des entreprises présentes ainsi que de l'ESAT, de ses missions et de ses prestations. Des témoignages de travailleurs ont également permis d'illustrer leur parcours et leur expérience professionnelle. Les participants ont ensuite été invités à visiter les ateliers, afin de découvrir concrètement l'organisation du travail et les savoir-faire développés par les travailleurs accompagnés. La matinée s'est conclue par un temps d'échange, favorisant le dialogue et le renforcement des liens entre les entreprises, l'ESAT et les partenaires de l'insertion.



À la découverte des métiers : les travailleurs explorent l'industrie !

Dans le cadre de son ouverture vers le monde professionnel, l'ESAT a organisé quatre visites d'entreprises au sein de trois sites industriels, impliquant 32 travailleurs. Ces visites ont permis de découvrir des univers variés : un fabricant de curseurs pour la production de fil et deux fabricants de pelles de chantier. Chaque visite a été préparée et suivie de manière très structurée, offrant aux travailleurs une expérience complète et enrichissante. Avant la visite, une réunion préparatoire a permis aux participants de faire des recherches sur l'entreprise et d'élaborer un questionnaire à poser au guide, afin de mieux comprendre les métiers et les processus. Après la visite, un temps de travail volontaire a été organisé pour rédiger un résumé, favorisant la réflexion et la mise en mots des découvertes. Enfin, les participants ont pu partager leurs impressions et connaissances lors d'une restitution orale en réunion, valorisant ainsi leur engagement et leur apprentissage. Cette démarche illustre parfaitement l'implication des travailleurs et la volonté de l'ESAT de transformer chaque visite en véritable expérience pédagogique et professionnelle, favorisant à la fois la curiosité, l'autonomie et le développement des compétences.



4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Etat des lieux des chantiers qualité et description des actions entreprises

4.1 Pilotage de la démarche

La démarche qualité de l'ESAT s'inscrit dans la politique qualité associative portée par la Direction Générale de l'Arsea et animée par son Service Qualité. Elle repose sur une gouvernance structurée à plusieurs niveaux : impulsion stratégique de la Direction Générale et de la Direction de site, coordination assurée par la Responsable Accompagnement et Qualité (RAQ), relais opérationnel des Cadres Intermédiaires (CI) et implication des équipes de terrain.

Les instances de pilotage :

Sur l'année écoulée, le suivi de la démarche qualité s'est appuyé sur plusieurs instances complémentaires :

- **3 CoPil RAQ**, animés par le Service Qualité de la Direction Générale, ont réuni les RAQ des différentes structures autour du partage des axes stratégiques associatifs, de la veille réglementaire et des bonnes pratiques.
- **6 CoPil HAS** ont permis d'assurer le suivi de la démarche qualité au sein de l'ESAT, d'accompagner les cadres dans l'auto-évaluation HAS et d'échanger sur les besoins, les interrogations et les évolutions réglementaires.
- **2 CoDir Accompagnement** ont constitué un espace d'élaboration d'actions communes entre les ESAT et les SAMSAH-SAVS au service de la qualité d'accompagnement. Ces instances ont notamment abouti à la décision de créer un guide de prévention de la maltraitance et d'organiser des temps de sensibilisation des équipes aux pathologies psychiatriques.

Afin de renforcer la lisibilité et l'accessibilité des ressources qualité, une refonte de l'arborescence documentaire a été menée en 2025 : organisée sur le serveur partagé à destination des cadres, elle a été transposée sur MS Qualité pour l'ensemble des professionnels, centralisant ainsi procédures, outils loi 2002 et supports métiers en un point d'accès commun.

La diffusion de la démarche auprès des professionnels :

La RAQ a animé 6 interventions sous forme de Zoom Qualité, à destination de l'ensemble des professionnels. Ces temps ont porté sur des thématiques variées : charte des droits et libertés, questionnement éthique, prévention des risques de maltraitance, RGPD.

Des temps spécifiques de préparation à l'évaluation HAS, animés par la CI et/ou la RAQ, ont par ailleurs contribué à l'appropriation de la démarche qualité par l'ensemble des équipes.

La participation des personnes accompagnées :

Les personnes accompagnées ont été pleinement associées à la démarche qualité.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) s'est réuni à 6 reprises en 2025, dont 4 séances abordant directement des sujets liés à la qualité, complété par les "réunions travailleurs", ces temps ont constitué des espaces de diffusion régulier permettant de présenter la démarche qualité, les résultats de l'analyse des événements indésirables, la procédure de traitement des plaintes et réclamations, ainsi que le Plan de Continuité de l'Activité (PCA) et le Plan Bleu.

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

MS Qualité

En 2025, le déploiement de MS Qualité, logiciel support de la démarche qualité, s'est poursuivi avec l'activation de plusieurs modules structurants.

En lien avec la formalisation de la procédure de gestion des plaintes et réclamations, un temps de formation au module Réclamations a été organisé pour l'ensemble des secrétaires et des professionnels du service accompagnement. Des fiches Comment Ça Marche (CCM) ont été mises à disposition pour sécuriser les pratiques de déclaration et de traitement.



Le module Enquêtes a permis de créer, administrer et analyser l'enquête de satisfaction réalisée auprès des personnes accompagnées. Le module Evaluations a quant à lui été mobilisé par la CI et la RAQ pour conduire l'auto-évaluation HAS sur le premier semestre.

Enfin, dans une logique de renforcement de la lisibilité et de l'accessibilité des ressources qualité, une refonte de l'arborescence documentaire a été conduite : organisée sur le serveur partagé à destination des cadres, elle a été transposée sur MS Qualité pour l'ensemble des professionnels au travers du module "Documents établissements", centralisant ainsi procédures, outils loi 2002 et supports métiers en un point d'accès commun. Son appropriation a fait l'objet d'un temps dédié en équipe, d'une fiche CCM spécifique et d'un relais régulier par mail pour informer les professionnels des nouveaux documents disponibles.

Silao :

Pour les ESAT : 2025 correspond à la deuxième année de déploiement de SILAO, utilisé par l'ensemble des professionnels pour le suivi de l'accompagnement des personnes. De nouveaux modules ont été activés cette année : "Projet Personnalisé", "Evaluations" et "Etats et Stats" pour les cadres.

Les chiffres illustrent une utilisation effective et intensive de l'outil : 48 évaluations des compétences transverses et 68 évaluations métiers ont été réalisées en 2025. En cours d'année, une nouvelle grille d'évaluation "Autonomie et Risques" a été co-construite avec la chargée d'accompagnement et d'insertion sociale de l'ESAT, visant à faire évoluer le bilan d'entrée et à répondre aux exigences HAS en matière d'évaluation des risques. Elle a d'ores et déjà été utilisée auprès de 24 personnes accompagnées.

Intégration dans les pratiques et formation

Les procédures d'ouverture de session des deux logiciels sont désormais intégrées dans le parcours d'intégration de tout nouveau salarié, accompagnée de temps de formation dédiés. Des fiches CCM et des temps d'appropriation individuels et collectifs ont par ailleurs été proposés tout au long de l'année pour faciliter la montée en compétences des équipes.

L'année 2025 a également été marquée par l'obligation de valider les indicateurs du Ségur du numérique, dispositif national de financement visant à accélérer la transition numérique des établissements médico-sociaux. L'ESAT a atteint ces indicateurs, témoignant de l'implication des professionnels et des cadres dans l'appropriation des outils.

4.3 Bientraitance, éthique et prévention des risques de maltraitance

La promotion de l'éthique constitue l'un des axes stratégiques de l'Arsea. Un comité éthique, accessible à l'ensemble des professionnels de l'association, offre un espace de réflexion pluridisciplinaire sur les pratiques et les dilemmes éthiques rencontrés dans l'accompagnement. Une procédure de saisine en définit les modalités.

A l'ESAT des études de situation, animées par la psychologue, ont permis de sensibiliser régulièrement les professionnels aux questionnements éthiques inhérents à l'accompagnement des travailleurs. Sur l'année 2025, 4 études de situations ont eu lieu.

Actions à destination des professionnels

La promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance ont fait l'objet de nombreux temps de travail et de la formalisation d'outils dédiés en 2025 :

- Un flyer mémo pour les pros d'aide au repérage des situations de maltraitance et des contacts utiles a été créé et diffusé à l'ensemble des professionnels. Ce document a également été intégré au livret d'accueil des nouveaux salariés.
- Une note pédagogique Comprendre la bientraitance a été formalisée afin de rappeler les grands principes de l'accompagnement bientraitant. Affichée sur site et disponible sur MS Qualité, elle constitue un support de référence accessible à tous.
- Plusieurs Zoom Qualité ont abordé la question de l'éthique dans les pratiques professionnelles, notamment la distinction entre maltraitance caractérisée et comportement maltraitant.
- Le Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM) a été élaboré en 2025, en lien avec le tableau d'évaluation des risques de maltraitance de la HAS. Afin d'en faciliter l'appropriation par les équipes, une cartographie simplifiée des risques a été produite, diffusée en Zoom Qualité et affichée sur site. Elle identifie les 8 périodes du parcours de la personne accompagnée présentant un risque accru de maltraitance, offrant ainsi aux professionnels des repères concrets pour renforcer leur vigilance.

Actions à destination des personnes accompagnées

Depuis septembre 2025, les ESAT et les SAMSAH-SAVS ont engagé un travail collectif autour de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance. Chaque structure a réuni deux personnes accompagnées volontaires, soutenues par un professionnel facilitateur de chaque structure, chargé de clarifier les informations et de s'assurer de la bonne compréhension des séances.

Les premières séances ont permis de définir ensemble la bientraitance et la maltraitance, à partir d'outils interactifs et visuels (QR codes, pictogrammes, images) illustrant des situations concrètes. Les rencontres suivantes, menées sous forme de chasse au trésor, invitaient les participants à réfléchir aux bons réflexes face à une situation de maltraitance : que faire, comment réagir, à qui s'adresser. Ces ateliers ont abouti à la création d'affiches et de vidéos dans lesquelles les personnes accompagnées se sont mises en scène pour illustrer les comportements bientraitants.

Cette démarche collaborative a abouti à la rédaction d'un guide de prévention de la maltraitance commun aux structures concernées. Avant sa diffusion, un temps de restitution réunissant l'ensemble des participants - professionnels et personnes accompagnées - en présence de toute l'équipe de direction a permis de clôturer ces sessions de travail et de partager un retour collectif sur cette première version. Le guide a ensuite été présenté en CVS au sein de l'ESAT en fin d'année, avant d'être mis à disposition dans les locaux. Il formalise une politique commune de prévention et offre des repères concrets pour renforcer la culture du respect et de la bienveillance au quotidien.

4.4 Gestion des risques

• Gestion des évènements

Grâce au travail de sensibilisation et de formation des professionnels engagé en 2024, une évolution notable du nombre de déclarations d'événements indésirables (EI) a été constatée en 2025 : 16 EI déclarés contre 8 en 2024. Cette progression témoigne d'une appropriation croissante de la culture de signalement par les équipes. Le traitement des EI est systématiquement discuté et décidé en équipe pluridisciplinaire, sous le pilotage de la cadre intermédiaire.

Analyse quantitative et qualitative

Les 16 EI déclarés en 2025 se répartissent de la façon suivante : 3 bénins et 14 sérieux, aucun EI grave n'ayant été recensé sur l'année. En termes de fréquence, 10 sont cotés rares et 6 peu fréquents au sens de la grille de cotation HAS.

La majorité des EI (11) relève de la catégorie comportement, 4 concernent la sécurité des biens et des personnes et 2 sont liés aux risques professionnels ou à la vie en collectivité. Il est important de souligner que 5 situations sont directement en lien avec la réalisation de prestations chez des particuliers ou en entreprise, ce qui illustre la spécificité des risques liés aux activités externalisées de l'ESAT et la nécessité d'une vigilance renforcée dans ces contextes d'intervention. Une situation a par ailleurs fait l'objet d'un signalement en partenariat avec un foyer.

Traitement des EI

37 actions au total ont été mobilisées pour traiter les EI de l'année, soit en moyenne 2,3 actions par EI. Les actions les plus fréquemment mises en œuvre sont les suivantes : entretiens avec la cadre intermédiaire (15), relations partenariales et familiales (7), rappels au règlement de fonctionnement (5), arrêts de prestation (3). Certaines situations ont également donné lieu à des réponses plus spécifiques et individualisées : rédaction d'une nouvelle procédure, évolutions organisationnelles ou mise en place de mesures éducatives adaptées, témoignant d'une approche au cas par cas pour les situations les plus complexes.

Plan d'actions issu du groupe d'analyse des EI 2024

Le groupe d'analyse des EI de l'année 2024, tenu en janvier 2025, a permis d'élaborer un plan d'actions dont les axes ont été largement mis en œuvre sur l'année :

- **Poursuite de la formation des professionnels et mise à disposition d'outils d'aide** : 3 sessions de formation ont été organisées avec utilisation de MS Qualité en mode test, complétées par la diffusion de fiches CCM en version papier et numérique. La CI et la RAQ sont restés disponibles pour des sollicitations individuelles.

- **Création d'une charte bientraitance/bienveillance** : élaborée avec et pour les professionnels, elle constitue un cadre de référence partagé. Son adaptation pour les partenaires intervenant dans le cadre des prestations ménage et espaces verts à domicile ou sur site extérieur est prévue en 2026.
- **Formalisation d'une échelle des sanctions** : intégrée au Règlement de Fonctionnement en version FALC.
- **Ateliers habiletés sociales pour les personnes accompagnées** : plusieurs temps de travail animés par la psychologue de l'ESAT ont permis à un groupe de travailleurs de réfléchir à leur positionnement en situation de travail au sein d'un collectif. Ces travaux ont abouti à la formalisation d'une charte *Pour bien vivre et bien travailler ensemble*, affichée dans les ateliers.

Perspectives

Un groupe d'analyse annuelle réunissant des professionnels de l'ESAT est planifié au premier trimestre 2026. Les résultats seront présentés en Conseil de la Vie Sociale, associant ainsi les personnes accompagnées à la démarche d'amélioration continue.

• **Gestion des plaintes et réclamations**

En cohérence avec le travail engagé en 2024 sur la gestion des événements indésirables, l'année 2025 a été consacrée à la formalisation d'une procédure de gestion des plaintes et réclamations. Plusieurs outils ont été mis en place : un module dédié sur MS Qualité, des fiches de recueil en version classique et en Facile à Lire et à Comprendre (FALC), ainsi qu'une adresse mail spécifique. L'ensemble des professionnels et des personnes accompagnées a été sensibilisé aux objectifs de ce dispositif.

Analyse des réclamations 2025

En 2025, 3 réclamations ont été déclarées, toutes qualifiées de sérieuses. Elles émanent de deux personnes accompagnées et d'un client dans le cadre d'une prestation d'espaces verts à domicile. Les thématiques concernées sont l'accompagnement (2) et la production (1).

8 actions ont été mobilisées pour traiter ces réclamations : entretiens avec la cadre intermédiaire, relations partenariales, un rendez-vous de médiation et une adaptation de poste. La diversité de ces actions témoigne d'une approche individualisée et adaptée à la nature de chaque situation.

Perspectives

Un premier groupe d'analyse annuelle, associant trois professionnels, se tiendra au cours du premier trimestre 2026. Les résultats de cette analyse seront présentés lors du premier CVS de l'année et alimenteront le plan d'actions 2026.

• **Autre aspects de la gestion des risques**

L'année 2025 a été particulièrement productive en matière de gestion des risques, avec l'élaboration ou la mise à jour de plusieurs outils structurants.

Plan de Continuité de l'Activité (PCA) et Plan Bleu

Le PCA-Plan Bleu a été élaboré par la directrice et fait l'objet d'une double diffusion : en interne, via un Zoom Qualité et une réunion générale à destination de l'ensemble des professionnels ; en externe, auprès des partenaires institutionnels (ARS, MDPH...). Le document est disponible en version papier au secrétariat ainsi que sur MS Qualité.

Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS)

Le PMS a été mis à jour en 2025 avec l'appui du prestataire Oscar Vidal. Il a été présenté aux équipes lors d'un Zoom Qualité et est accessible en version papier au secrétariat et sur MS Qualité.

Protocole de gestion des situations de violence

En cohérence avec l'analyse des EI de 2024 et en réponse à une demande exprimée par les professionnels, un protocole de gestion des situations de violence a été formalisé en 2025. Il est complété par trois fiches *Que Faire ?* à destination des professionnels, couvrant les situations suivantes : un travailleur commet un acte de violence, un



travailleur subit un acte de violence, un professionnel est en doute sur l'état de santé d'un travailleur. Ces fiches sont disponibles sur MS Qualité ainsi qu'en version papier au secrétariat.

Procédure santé - coordination et prévention des risques

Une procédure santé a été élaborée pour la première fois en 2025. Elle vise à clarifier le cadre d'intervention de l'ESAT dans le domaine de la santé des personnes accompagnées. Elle rappelle notamment les responsabilités de chacun concernant la prise médicamenteuse : en tant qu'ESAT, la structure n'est ni habilitée à délivrer ni à aider à la prise de médicaments - ce cadre, parfois méconnu, nécessitait d'être formalisé et partagé avec l'ensemble des professionnels. La procédure intègre également les modalités de recours à la médecine du travail et la possibilité d'orienter une personne accompagnée vers un espace de répit - zone sécurisée permettant à la personne de s'isoler momentanément et de bénéficier d'un temps calme sous la vigilance du moniteur d'atelier.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

L'année 2025 a été l'occasion de procéder à la mise à jour et à la création de plusieurs documents socles, tant au niveau associatif qu'au niveau de l'ESAT :

Le Règlement de Fonctionnement (RF) a fait l'objet d'une mise à jour portée par la Direction Générale. L'évolution majeure concerne l'article 13 dédié à la promotion de la bientraitance et à la prévention de la maltraitance, qui intègre désormais la définition légale de la maltraitance issue du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) ainsi que la politique associative de promotion de la bientraitance au travers du Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM) associatif. Cette évolution confère au RF une portée renforcée en matière de protection des personnes accompagnées.

Le Livret d'Accueil a quant à lui fait l'objet d'une refonte complète. Outre la mise en conformité avec les obligations réglementaires (voies de recours, RGPD...) et la suppression des doublons avec le RF, le choix a été fait de proposer une version unique en communication adaptée. Cette décision volontariste vise à garantir une égale lisibilité pour tous les publics - personnes accompagnées, familles et partenaires - sans distinction de format selon le destinataire.

Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT) a été mis à jour en lien avec la parution des décrets 2025-844 et 2025-845. Ces textes introduisent plusieurs évolutions significatives : la modification de la dénomination du contrat, qui devient le Contrat d'Accompagnement par le Travail (CAT), marquant ainsi la suppression de la notion de soutien, la réduction de la période d'essai de 6 mois à 3 mois renouvelable, ainsi que d'autres dispositions relatives aux droits sociaux des travailleurs (les possibilités de stage, la prolongation du congé paternité...), sans impact direct sur le contenu du contrat.

Les procédures

L'année 2025 a également été marquée par un important travail de mise à jour et de création de procédures :

- Les procédures mises à jour concernent : l'admission et le Project Personnalisé d'Accompagnement (PPA).
- Les procédures créées en 2025 portent sur : l'accès au dossier personnel, la gestion des plaintes et réclamations, la validation des écrits professionnels et la procédure santé.

4.6 Mise en œuvre du plan d'action suite à l'évaluation HAS

L'année 2025 a été consacrée à la conduite de l'auto-évaluation et à la préparation active de l'évaluation externe. L'évaluation HAS s'est tenue en décembre 2025 sur une durée de 3,5 jours. Le plan d'actions issu de cette évaluation sera défini au premier trimestre 2026, après réception du rapport final.

4.7 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 a été réalisée. 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.

• À la découverte de nos droits, mois après mois

En 2025, l'ESAT SDR a mis en place une action visant à questionner chaque mois un article de la Charte des Droits et Libertés afin de renforcer la connaissance et la compréhension des droits et libertés par les travailleurs. Chaque atelier a été animé par un binôme composé d'un moniteur et d'un professionnel du service d'accompagnement, utilisant des supports variés tels que des images, pictogrammes, vidéos et jeux pour rendre les échanges accessibles et interactifs. La coordinatrice de l'action a recueilli les travaux de chaque groupe et réalisé une synthèse mensuelle. Cette initiative a permis aux travailleurs de mieux identifier leurs droits et libertés dans leur quotidien et a offert aux professionnels l'opportunité de réfléchir à leur mise en pratique. L'action a été très appréciée par l'ensemble des travailleurs, qui ont participé activement et montré un réel intérêt pour leurs droits, contribuant ainsi à promouvoir le respect et la valorisation de la personne accueillie au sein de l'ESAT.

• Expression et participation de la personne accompagnée

Le conseil à la vie sociale (CVS)

Le CVS s'est réuni 6 fois en 2025 dont 2 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 :

- Le plan de formation
- L'information sur la transformation des activités des ateliers

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



Le Comité Social (CS)

Le Comité Social s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année. La première réunion a été consacrée au bilan de l'année précédente ainsi qu'à la définition des orientations budgétaires relatives à l'utilisation des fonds sociaux pour l'année en cours. La réunion du mois d'octobre a, quant à elle, permis de faire un point sur l'avancement des dépenses et d'ajuster le montant de la carte-cadeau de fin d'année. Par ailleurs, les membres du Comité Social ont mené une enquête auprès des travailleurs afin de recueillir leurs souhaits et ainsi orienter leurs décisions au plus près des attentes exprimées.

Les réunions de travailleurs

6 réunions se sont tenues en 2025. Toujours appréciées, elles rassemblent les travailleurs, les moniteurs, l'équipe paramédicale, le chef d'atelier et la cadre intermédiaire. Elles permettent de transmettre des informations d'ordre général, de rappeler les règles de sécurité, de faire un point sur l'activité et d'annoncer les événements et temps forts à venir.

Ces réunions constituent également un temps d'échange. Les travailleurs peuvent s'exprimer, poser des questions, obtenir des précisions et formuler des propositions d'amélioration.

Lors de chaque réunion, la prise de notes est réalisée par un travailleur. Un compte rendu est ensuite rédigé et affiché à l'issue de la rencontre. Une version en FALC est également élaborée et affichée dans les espaces prévus à cet effet.

Réunion – accueil du matin et débriefing de fin de semaine

À l'instar des années précédentes, un temps d'accueil en début de journée ainsi qu'un débriefing en fin de semaine ont lieu au sein de chaque atelier. Ces temps d'échange favorisent la communication, structurent l'accompagnement et permettent de proposer un cadre sécurisant, au plus près des besoins. Ils contribuent également à garantir la participation de chacun et à maintenir un climat de travail serein. Dans un contexte où les organisations sont en constante évolution, ces temps apparaissent particulièrement importants et structurants.

Au-delà de leur participation aux différentes instances et réunions existantes, les travailleurs sont régulièrement sollicités pour prendre part à plusieurs comités, tels que le comité Culture/Loisirs ou le comité Communication. En 2025, un groupe de travail s'est également mobilisé autour de la mise en place de l'organisation et des règles à respecter au « Convivial » lors de la pause déjeuner.

• 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 81 personnes. Ceux-ci ont été co-construits avec le travailleur en tenant compte de ses attentes et de ses besoins.

Une grande majorité des objectifs des travailleurs porte sur le souhait d'évoluer professionnellement et d'augmenter la polyvalence. 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
- Etre davantage impliqué dans la vie de l'ESAT

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

- 76 personnes pour les démarches administratives
- 9 personnes dans le cadre du logement
- 11 personnes pour des accompagnement dossier retraite
- 3 personnes dans le cadre de démarches hors des murs
 - 1 visite à domicile, avec l'accord de la personne pour un meilleur accompagnement
 - 2 personnes pour la mise en place d'une mesure de protection (RDV médecin expert + formalités administratives pour le tribunal)

La formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT dans le cadre du plan de développement des compétences en 2025

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

Intitulé de la formation	Nombre de Travailleurs
Utilisation et maintenance tondeuse autoportée	8
Ma qualité de vie, travailler et vivre avec les autres	8
Sécurité routière : voiture sans permis	10
Habilitation électrique : recyclage	1
Renforcer ses compétences en culture numérique	6

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31/12/2025

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

2023	2024	2025
14.83	14.53	15.03

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	15.03	1.00	2.00	10.00	0.97	0.06	1.00
TOTAL	15.03	1.00	2.00	10.00	0.97	0.06	1.00

Les mouvements du personnel enregistrés sur l'année 2025 :

Le départ à la retraite fin 2024 du chauffeur-livreur (0,80 ETP) a été l'occasion de réévaluer les besoins de la structure. Au regard des enjeux de sécurité et d'hygiène identifiés, ainsi que de la nécessité de renforcer le suivi des maintenances, le poste a été transformé et a donné lieu au recrutement d'un agent technique polyvalent à 1 ETP.

1 départ de la chargée d'insertion et d'accompagnement.

CONCLUSION

L'ESAT Solidarité du Rhin réaffirme son engagement en faveur d'un accompagnement inclusif, respectueux des droits des personnes accueillies et centré sur leur autonomie. En 2026, l'établissement poursuivra la modernisation de ses outils, le renforcement de ses partenariats et le développement de ses dispositifs d'insertion, pour garantir un accompagnement sécurisé, adapté et de qualité. Sur le plan économique, l'ESAT continuera de consolider ses activités existantes tout en renforçant les secteurs en forte demande. Le développement progressif et la diversification des prestations permettront de sécuriser les revenus et d'offrir des missions valorisantes aux travailleurs.

L'écriture du projet d'établissement, prévu en 2026, permettra de formaliser ces orientations et d'ancrer durablement l'ESAT comme un acteur référent, innovant, engagé et économiquement solide sur son territoire.