

2019-20

Portrait des ESAT de la région Auvergne-Rhône- Alpes et de leurs travailleurs

Étude commanditée par



Centre Régional d'Etudes,
d'Actions et d'Informations
*en faveur des personnes
en situation de vulnérabilité*

Cheffes de projet :

Chloé Guyon, Conseillère technique
Sophie Moraly, chargée d'études

Rédaction du rapport :

Agathe Chevalier, Conseillère technique
Chloé Guyon, Conseillère technique
Sophie Leturgeon, Directrice du Programme
Accompagnement des politiques publiques
Sophie Moraly, Chargée d'études

Avec la participation de :

Nathalie Battut, Assistante administrative
Marie Guinchard, Conseillère technique

Remerciements

Nous remercions la Direction de l'Autonomie de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes pour son implication et, notamment, Séverine Barbat pour son regard avisé tout au long de l'étude.

Nous remercions aussi, vivement, les membres du comité de pilotage pour les échanges très riches et leurs nombreux apports qui ont permis d'étoffer nos analyses.

Nous remercions, tout particulièrement, les ESAT de la région pour leur investissement sans quoi ce travail n'aurait pu être conduit.

Nous remercions, également, les nombreux acteurs qui ont répondu présents et ont participé à ce travail en donnant de leur temps pour partager leur expérience.

Enfin, nous souhaitons remercier les travailleurs d'ESAT qui ont permis, en acceptant de se raconter, d'enrichir considérablement l'étude conduite.

Sommaire

Remerciements	3
Sommaire	4
Glossaire	7
Introduction	10
1 L'offre régionale	15
1.1 Taux d'équipement en ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.....	15
1.2 Autorisations des ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.....	16
2 Les travailleurs d'ESAT aux profils variés et parcours divers	17
2.1 Evolutions du profil des travailleurs	17
2.1.1 Données de cadrage.....	17
2.1.2 Six travailleurs d'ESAT sur dix sont des hommes.....	19
2.1.3 Trois quarts des travailleurs sont âgés de 25 à 49 ans.....	21
2.1.4 Presque un tiers des travailleurs présente une déficience psychique (pour handicap principal)	22
2.2 Des travailleurs aux parcours antérieurs multiples	26
2.2.1 Presque un tiers des travailleurs entrés récemment en ESAT étaient accompagnés par un ESMS pour enfants	27
2.2.2 Des jeunes ayant effectués des parcours scolaires dans le milieu ordinaire....	29
2.2.3 Des travailleurs fragiles marqués par des échecs professionnels multiples en milieu ordinaire	30
2.3 Des fins de parcours professionnel des travailleurs d'ESAT anticipées et accompagnées du mieux possible	31
3 Adaptations réalisées par les ESAT pour s'adapter aux évolutions du public et au bassin d'emploi	35
3.1 Evolution des modèles d'ESAT pour s'adapter au nouveau public	35
3.1.1 Le développement d'ESAT Hors murs et d'ESAT avec des sections hors murs	35
3.1.2 La création d'ESAT de transition, une réponse adaptée aux personnes présentant des troubles psychiques	39
3.2 Aménagement du temps de travail des travailleurs d'ESAT	43
3.2.1 Des pratiques de temps partiels, hétérogènes selon les départements	43
3.2.2 Une demande grandissante des travailleurs en situation de handicap	47
3.2.3 La mise en œuvre des temps partiels, une complexité à plusieurs niveaux....	48
3.3 Diversification des activités professionnelles des ESAT	51
3.3.1 Des activités plurielles proposées aux travailleurs.....	51
3.3.2 De nouvelles activités initiées pour répondre à la fois au changement du public accompagné et des marchés locaux	53
3.4 Evolution des pratiques professionnelles.....	57

3.4.1	Une évolution de la politique ressources humaines en termes de recrutement	57
3.4.2	Une intensification nécessaire des partenariats avec le secteur psychiatrique	58
3.4.3	Focus sur les activités de soutien.....	61
3.5	Formation des travailleurs d'ESAT, des compétences professionnelles à valoriser	63
3.5.1	Formation continue des travailleurs d'ESAT.....	63
3.5.2	Des dispositifs pour reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs.....	68
4	L'ESAT, un acteur d'une dynamique inclusive plurielle ?.....	73
4.1	Une graduation des modalités d'inclusion.....	73
4.1.1	MISPE et stages découvertes de personnes extérieures à l'ESAT.....	73
4.1.2	Stages effectués par les travailleurs d'ESAT.....	79
4.1.3	Prestations de service et mises à disposition en milieu ordinaire.....	81
4.1.4	L'inclusion inversée.....	87
4.2	L'inclusion professionnelle en milieu ordinaire fortement conditionnée par la nécessité de sécuriser le parcours des travailleurs en situation de handicap.....	89
4.2.1	Des incertitudes et difficultés entourent la sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail.....	91
4.2.2	Le droit au retour, entre difficulté de mise en œuvre et garantie pour les travailleurs.....	97
4.2.3	Un étayage du milieu ordinaire, condition sine qua none à une inclusion professionnelle durable des travailleurs d'ESAT.....	99
5	Des déterminants pour favoriser l'inclusion sociétale des travailleurs d'ESAT : l'habitat et le transport.....	103
5.1	Les travailleurs d'ESAT en attente de modes d'habitat diversifiés.....	103
5.1.1	Une évolution des souhaits des travailleurs en matière d'habitat.....	103
5.1.2	Des difficultés afférentes aux différents modes d'habitat.....	105
5.1.3	Des solutions d'habitat en évolution pour mieux répondre aux besoins et aspirations des travailleurs d'ESAT.....	107
5.2	Les transports, une condition essentielle à l'inclusion professionnelle.....	109
5.2.1	Des systèmes de transport public hétérogènes selon les départements.....	109
5.2.2	Des solutions développées pour répondre aux difficultés liées aux transports	111
6	Conclusion.....	114
7	Synthèse des propositions.....	115
8	Bibliographie.....	122
9	Annexes.....	125
9.1	La composition du COPIL.....	125
9.2	La trame du questionnaire.....	126
9.3	La liste des personnes interrogées.....	144

Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AGEFIPH	Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance
ARS	Agence Régionale de Santé
ASP	Agence de Services et de Paiement
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CFA	Centres de Formation des Apprentis
CFAS	Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé
CHRS	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
COPANEF	COmité PARitaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation professionnelle
CPF	Compte Personnel de Formation
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CSAPA	Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DEA	Dispositif d'Emploi Accompagné
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail

ESMS	Etablissement Social et Médico-Social
ETP	Equivalent Temps Plein
FALC	FAcile à Lire et à Comprendre
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FINESS	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle
GRTH	Garantie de Ressource des Travailleurs Handicapés
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IGF	Inspection Générale des Finances
IME	Institut Médico-Educatif
IMPro	Institut Médico-Professionnel
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IRUP	Institut Régional Universitaire Polytechnique
ITEP	Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
MDA	Maison Départementale de l'Autonomie
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEDEF	Mouvement des Entreprises DE France (organisation patronale représentant des entreprises françaises)
MISPE	Mise en Situation Professionnelle en Etablissement et service d'aide par le travail
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
ONU	Organisation des Nations Unies
OPCO	OPérateur de COmpétence
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSDAE	Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi
RSFP	Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels
SACAT (ou SA ESAT)	Section Annexe des ESAT (anciennement CAT)
SAJ	Service d'Accueil de Jour
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
SESSAD Pro	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile à visée Professionnelle
SPE	Service Public de l'Emploi
SSIAD	Service de Soins Infirmiers A Domicile
SPASAD	Service Polyvalent d'Aide et de Soins A Domicile
TSA	Troubles du Spectre de l'Autisme
UEROS	Unité d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale
ULIS	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Introduction

Ces dernières années, la place des ESAT et leur devenir sont régulièrement questionnés. Récemment plusieurs éléments de contexte accélèrent le besoin d'initier des réflexions sur cette catégorie de structure médico-sociale atypique¹.

En effet, en août 2018, la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, Sophie Cluzel, affirme la nécessité de développer des réflexions pour déterminer comment rendre le travail protégé plus inclusif, conformément aux recommandations de la convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. En outre, la loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, entend, par plusieurs dispositions, faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et développer leur palette de compétences. Enfin, le 10 octobre 2018, le rapport d'information « Repenser le financement du handicap pour accompagner la société inclusive » de Philippe Moulier met en évidence en matière de travail la rigidité de la tripartition du milieu protégé, du milieu adapté et du milieu ordinaire.

A l'image du national, au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes, l'ARS dispose de peu de données sur les ESAT de son territoire en dehors des comptes administratifs, de l'enquête annuelle nationale relative aux ESAT conduite dans le cadre de l'alimentation du rapport annuel de la performance (RAP) diligentée par la DGCS, et des indicateurs du tableau de la performance de l'ANAP.

L'ARS et leurs Délégations Départementales manquent notamment de connaissances fines sur les approches territoriales, les publics accompagnés, les modalités d'échanges entre les ESAT et le milieu professionnel ordinaire ou encore, d'informations sur des bonnes pratiques et expérimentations pertinentes qui mériteraient d'être modélisées au sein de la région.

L'ARS exprime le besoin de disposer de données qualitatives pour améliorer la connaissance générale des ESAT de la région et, plus particulièrement, sur :

- L'organisation et le fonctionnement des ESAT ;
- Le rôle des ESAT dans sa dimension d'inclusion sociétale ;
- Le parcours de leurs travailleurs handicapés en situation de handicap.

Pour répondre à ces différentes attentes, l'ARS mandate, fin 2018, le CREA Auvergne-Rhône-Alpes pour réaliser une étude régionale sur les ESAT.

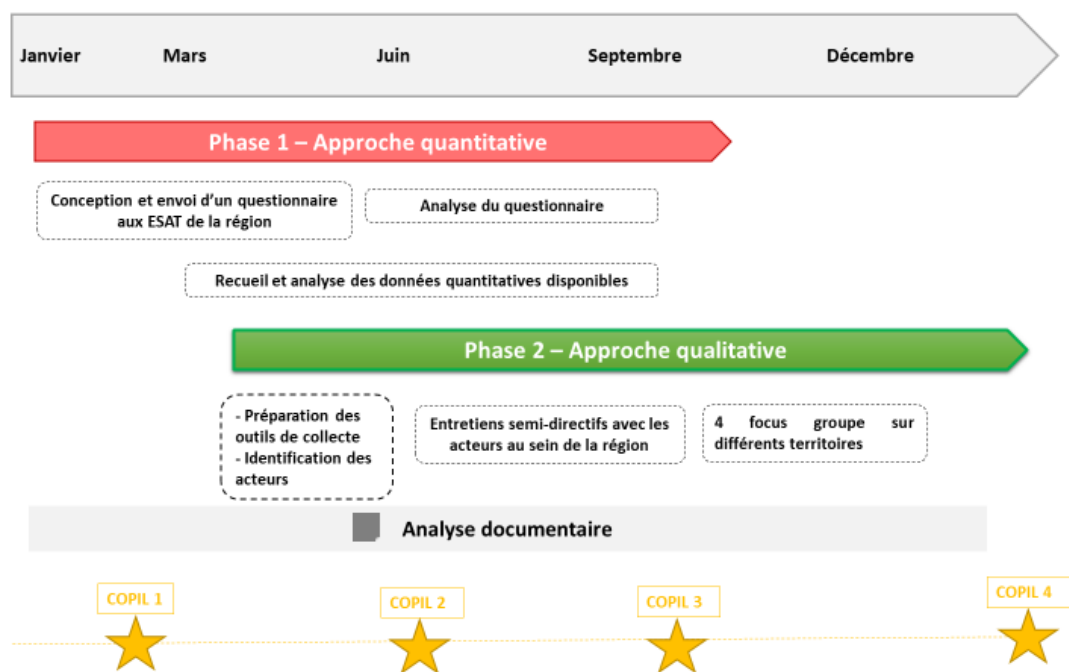
Outre ces attentes, un des enjeux de l'étude est de mieux comprendre l'écart entre l'ambition des politiques publiques concernant l'inclusion professionnelle dans le milieu ordinaire des travailleurs en situation de handicap et les réalités des structures.

Enfin, l'ARS attend de ce travail qu'il lui permette d'appréhender les spécificités départementales qui serviront aux Délégations départementales de l'ARS lors des négociations des CPOM avec les ESAT.

¹ Les ESAT se caractérisent par une mission triple : proposer une activité à caractère professionnel ; offrir un soutien médico-social et éducatif ; favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale (L344-2-1 CASF). Ces structures ont un budget commercial et un budget médico-social.

Afin de répondre à ces différents enjeux et à l'étendue du champ concerné par cette étude, l'équipe du CREAL a mis en place une méthodologie participative de diagnostic à la fois quantitatif et qualitatif sur les ESAT de la région et leurs travailleurs en situation de handicap.

La démarche, déployée de janvier à décembre 2019, a souhaité ancrer les réflexions dans une approche territoriale afin de prendre en compte la diversité des situations selon les départements.



▪ Phase 1 – Approche quantitative

Dans le cadre de l'approche quantitative, les différentes sources de données disponibles (INSEE, CAF, ANAP, FINESS) ont été collectées et exploitées.

Compte tenu de la non reconduction de l'enquête nationale relative aux ESAT conduite dans le cadre de l'alimentation du rapport annuel de la performance, un questionnaire numérique a été adressé en avril 2019 à l'ensemble des ESAT de la région pour récolter des informations actualisées² sur l'organisation et l'offre des ESAT et les profils des travailleurs en situation de handicap qu'ils accompagnent.

Le questionnaire s'articulait autour des thématiques suivantes :

- Profil des travailleurs (âge, déficiences, genre)
- Parcours des travailleurs avant et après l'ESAT
- Temps de travail
- Modalités de fonctionnement des ESAT (ESAT hors murs, section hors les murs, ESAT de transition, mise à disposition)
- Mise en situation en milieu professionnel en ESAT
- Stages en ESAT
- Activités commerciales des ESAT
- Droit au retour
- Formation des travailleurs en situation de handicap
- Transport
- Logement
- Rémunération

² Il était précisé, dans la plupart des questions, de remonter les données au 31/12/2018.

L'ensemble des données quantitatives a été valorisé sous la forme de monographies départementales.

▪ **Phase 2 – Approche qualitative**

Dans le cadre de l'approche qualitative, afin d'ancrer les réflexions et les préconisations sur des réalités territoriales et pour éclairer les données chiffrées obtenues, le CREAL a :

- Conduit 118 entretiens semi-directifs auprès des acteurs du territoire ;
- Organisé 4 focus groupes avec des travailleurs d'ESAT.

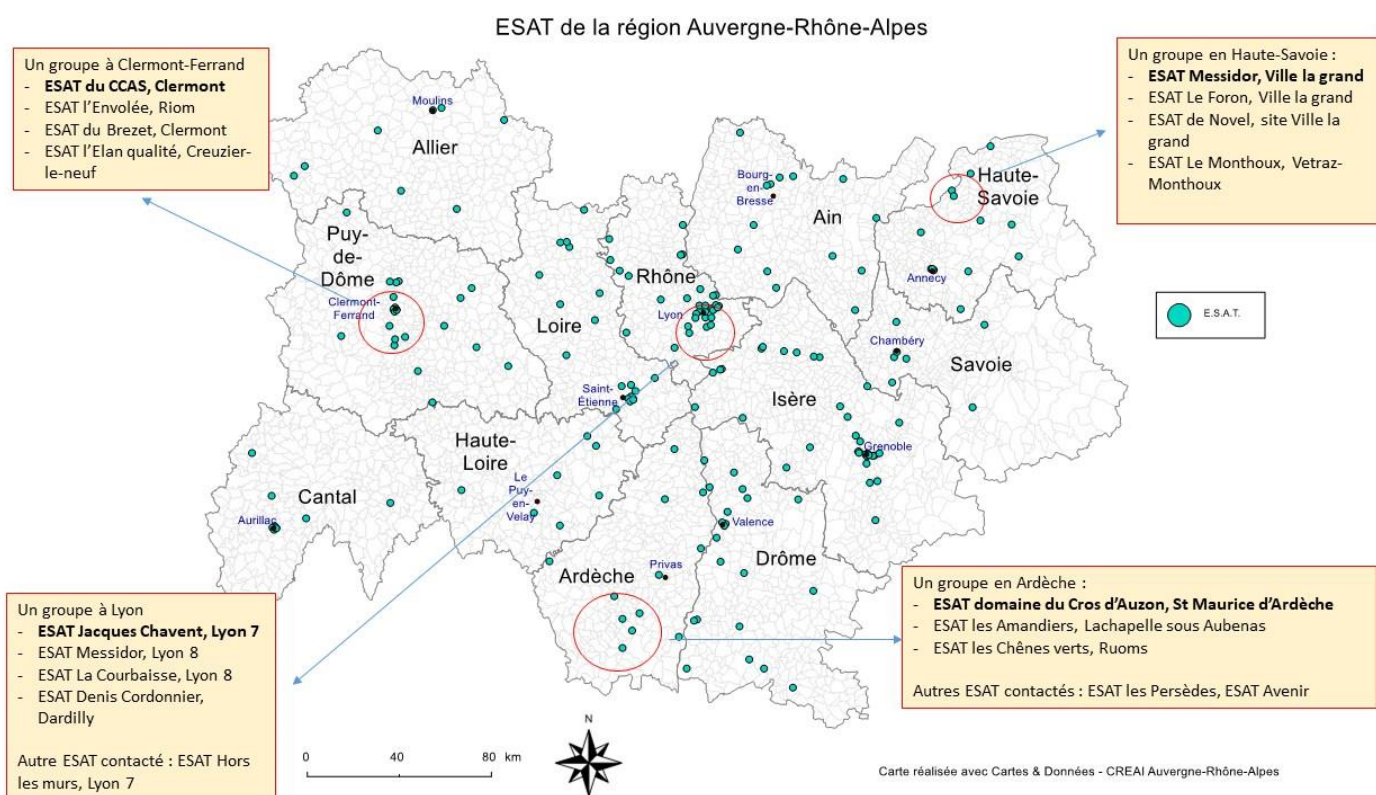
▪ **Réalisation de 118 entretiens auprès des acteurs de la région**

118 entretiens ont été organisés auprès d'acteurs de la région :

- ESAT ;
- Entreprises ;
- MDPH ;
- CAP EMPLOI ;
- Pôle Emploi ;
- AGEFIPH ;
- Entreprises adaptées ;
- Chantiers d'insertion ;
- MEDEF ;
- Dispositifs d'emploi accompagné ;
- CRP ;
- CFA ;
- ULIS ;
- IME ;
- ITEP ;
- SESSAD ;
- OPCO ;
- SAVS ;
- Foyers d'hébergement ;
- Foyer de vie ;
- CIO ;
- Bailleurs sociaux ;
- CHRS ;
- Mandataires judiciaires ;
- Service psychiatrie du CHU de Clermont-Ferrand.

▪ Organisation des focus-groupes

Les focus-groupes ont eu lieu dans des zones urbaines (2) et des zones rurales (2) identifiées lors du comité de pilotage :



Ces quatre focus-groupes ont rassemblé 29 travailleurs d'ESAT.

En termes de méthodologie, il a été proposé, dans la mesure du possible, d'avoir au sein de ces groupes, des travailleurs aux profils divers en termes de :

- Genre ;
- Ancienneté au sein de l'ESAT ;
- Parcours scolaire (ESMS Enfant, ULIS...) et professionnel antérieur (Entreprise du milieu ordinaire, entreprise adaptée...);
- Age ;
- Modalités de travail au sein de l'ESAT (avec ou sans mise à disposition individuelle ou collective) ;
- Projet de réorientation (vers le milieu ordinaire, vers un autre Esat ou vers un départ à la retraite).

L'objectif de ces focus-groupes était de mieux appréhender le parcours de vie des travailleurs en situation de handicap à travers les dimensions suivantes :



▪ Pilotage de l'étude

Afin de garantir la bonne conduite de cette étude, un comité de pilotage a été constitué par le CREAL et la Direction de l'Autonomie de l'ARS. Il se composait de professionnels issus de différents départements de la région, qui de par leurs fonctions, étaient représentatifs des ESAT du territoire (cf annexe 1).

Le comité de pilotage s'est réuni à six reprises pendant l'étude.

Il est à noter que, en parallèle de la conduite de cette mission au sein de notre région, plusieurs études/recherches ont été initiées au cours de la même période :

En région

- ◆ Une étude sur l'évolution de l'offre de travail en ESAT conduite par une équipe pluridisciplinaire de chercheurs et praticiens issus de l'IRUP et de l'Ecole des Mines de Saint Etienne. L'objectif de ce travail est, d'une part, de repérer les obstacles en place dans la transformation de l'offre afin d'appuyer la construction d'une stratégie permettant de les lever et, d'autre part, d'identifier les bonnes pratiques et l'innovation dans des structures de tailles variées et des territoires divers.
- ◆ Une étude sur le parcours des travailleurs d'ESAT situé sur des territoires ruraux conduite par l'Université Clermont Auvergne.

Au national

- ◆ La Ministre des Solidarités et de la santé, la Ministre du travail, le Ministre de l'action et des comptes publics et la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées ont demandé le 28 mars 2019 à l'inspection générale des affaires sociale (IGAS) et à l'inspection générale des finances de mener une mission conjointe relative aux ESAT. Cette mission a rendu son rapport en octobre 2019.

Les apports de ces études et recherches seront dans la mesure du possible mise en perspective avec les résultats de nos investigations au sein du présent rapport.

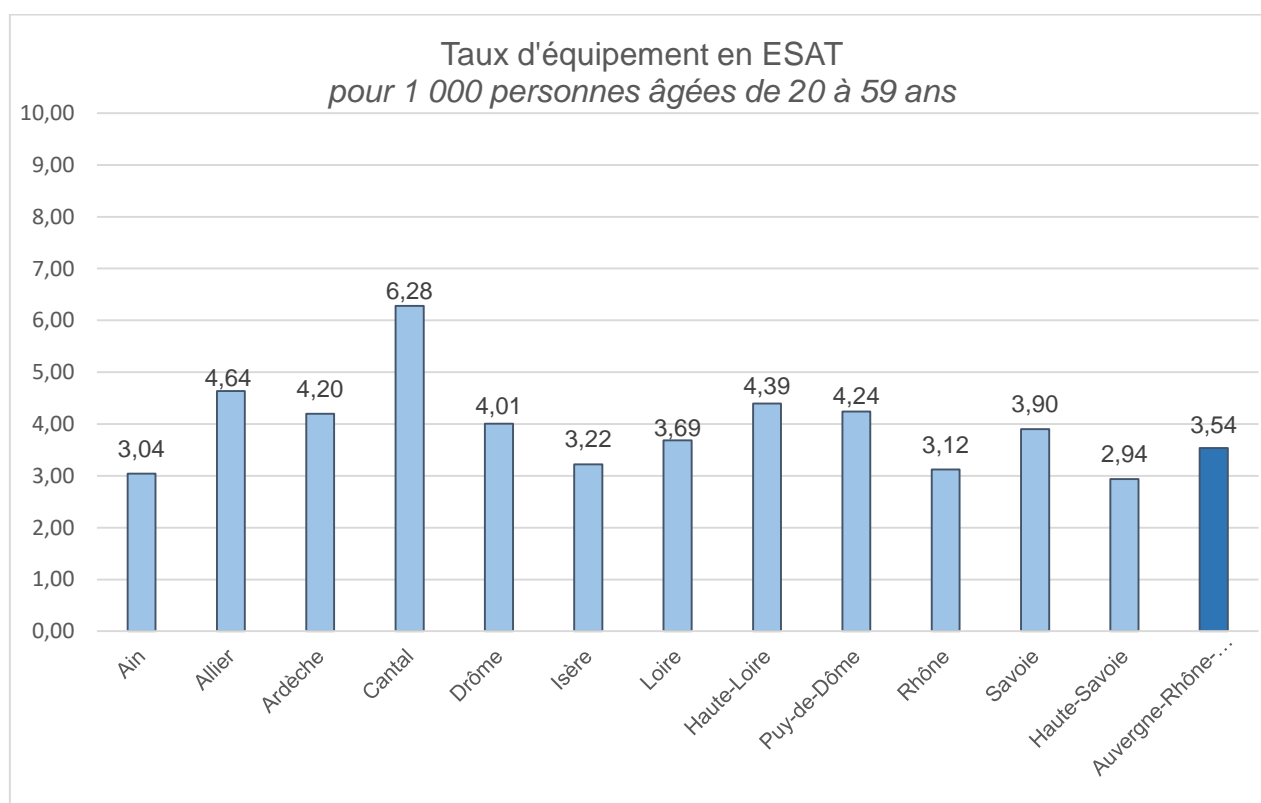
1 L'offre régionale

1.1 Taux d'équipement en ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Au 31 décembre 2018, la région Auvergne-Rhône-Alpes comptabilise 198 ESAT, pour un total de 14 126 places autorisées.

	Nombre d'ESAT au 31/12/2018	Nombre de places autorisées au 31/12/2018	Taux d'équipement (pour 1000 personnes âgées de 20 à 59 ans)
Ain	14	989	3,04
Allier	8	719	4,64
Ardèche	12	639	4,20
Cantal	8	423	6,28
Drôme	21	980	4,01
Isère	33	2 056	3,22
Loire	19	1 339	3,69
Haute-Loire	7	471	4,39
Puy-de-Dôme	22	1 385	4,24
Rhône	32	3 020	3,12
Savoie	8	848	3,90
Haute-Savoie	14	1 257	2,94
Auvergne-Rhône-Alpes	198	14 126	3,54

Source : FINESS au 31/12/2018



Sources : FINESS au 31/12/2018 et INSEE 2016

La région Auvergne-Rhône-Alpes comptabilise en moyenne 3,5 places en ESAT pour 1 000 adultes âgés de 20 à 59 ans. Ce taux d'équipement varie entre les départements : c'est dans le département du Cantal qu'il est le plus élevé (6,28) et dans le département de la Haute-Savoie qu'il est le plus faible (2,94).

1.2 Autorisations des ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

	Nombre d'ESAT, par autorisation	Nombre de places, par autorisation	Répartition des places en %, par autorisation
Déficience intellectuelle	134	10 138	71,8 %
Handicap psychique	48	1 578	11,2 %
Toutes déficiences sans autre indication	26	1 353	9,6 %
Déficience motrice	8	442	3,1 %
Cérébro-lésés	9	262	1,9 %
Déficience visuelle	4	224	1,6 %
Polyhandicap	1	58	0,4 %
Difficultés psychologiques avec troubles du comportement	4	50	0,4 %
TSA	3	19	0,1 %
Handicap cognitif spécifique	1	2	0,0 %
Total	238	14 126	100,0 %

Source : FINESS au 31/12/2018

Au 31 décembre 2018, parmi les places autorisées d'ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes, il y a notamment :

- 134 ESAT avec des places fléchées pour personnes avec une déficience intellectuelle, soit 71,8 % des places de la région ;
- 48 ESAT avec des places fléchées pour des personnes avec un handicap psychique, soit 11,2 % des places de la région ;
- A noter que presque 10 % des places en Auvergne-Rhône-Alpes ont une autorisation pour accompagner toutes déficiences sans autre indication.

Lors des entretiens avec les délégations départementales de l'ARS, il a été évoqué que, si d'une manière générale, il n'y a que très peu de places fléchées pour des personnes avec des troubles du spectre autistique (TSA) (0,1 % des places de la région³), sur certains départements comme le Cantal et la Haute Savoie, l'offre serait inexistante.

³ Selon les éléments recensés sur FINESS au 31/12/2018 (cf. Supra).

2 Les travailleurs d'ESAT aux profils variés et parcours divers

2.1 Evolutions du profil des travailleurs

2.1.1 Données de cadrage

Nombre de bénéficiaires de l'AAH en Auvergne-Rhône-Alpes, au 31 décembre 2017 (données CAF au 31 décembre 2017)

Au 31 décembre 2017, au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 118 776 personnes bénéficient de l'Allocation Adulte Handicapée (AAH), soit 3 % des personnes âgées de 20 à 59 ans de la région.

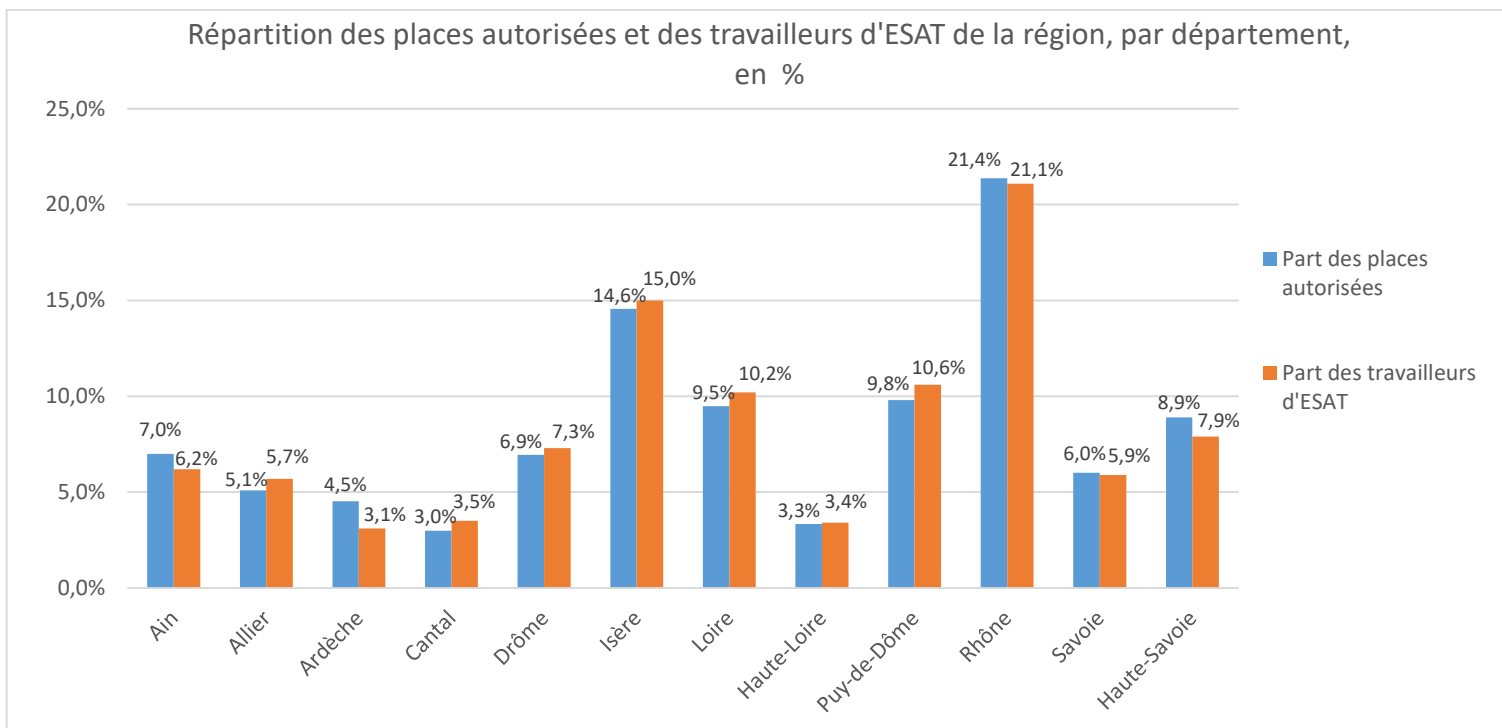
Les bénéficiaires de l'AAH sont un peu plus souvent des hommes (51,3 % des bénéficiaires et 48,7 % pour les femmes).

La majorité de bénéficiaires a un taux d'incapacité supérieur à 80 % (62,2 % des bénéficiaires soit 73 914 bénéficiaires) alors que 37,8 % des bénéficiaires ont un taux compris entre 50 et 80 % (soit 44 835 bénéficiaires)⁴.

Nombre de travailleurs en ESAT, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 31 décembre 2018 (données issues du questionnaire mené par l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes et le CREA Auvergne-Rhône-Alpes)

Parmi les ESAT ayant répondu au questionnaire, on dénombre 13 586 travailleurs en situation de handicap dans la région. Près de la moitié des travailleurs en situation de handicap est répartie dans 3 départements : le Rhône (21 %), l'Isère (15 %) et le Puy de Dôme (10,2 %). Il s'agit aussi des 3 départements où les places autorisées d'ESAT sont les plus nombreuses.

⁴ Le taux est inconnu pour 27 travailleurs.



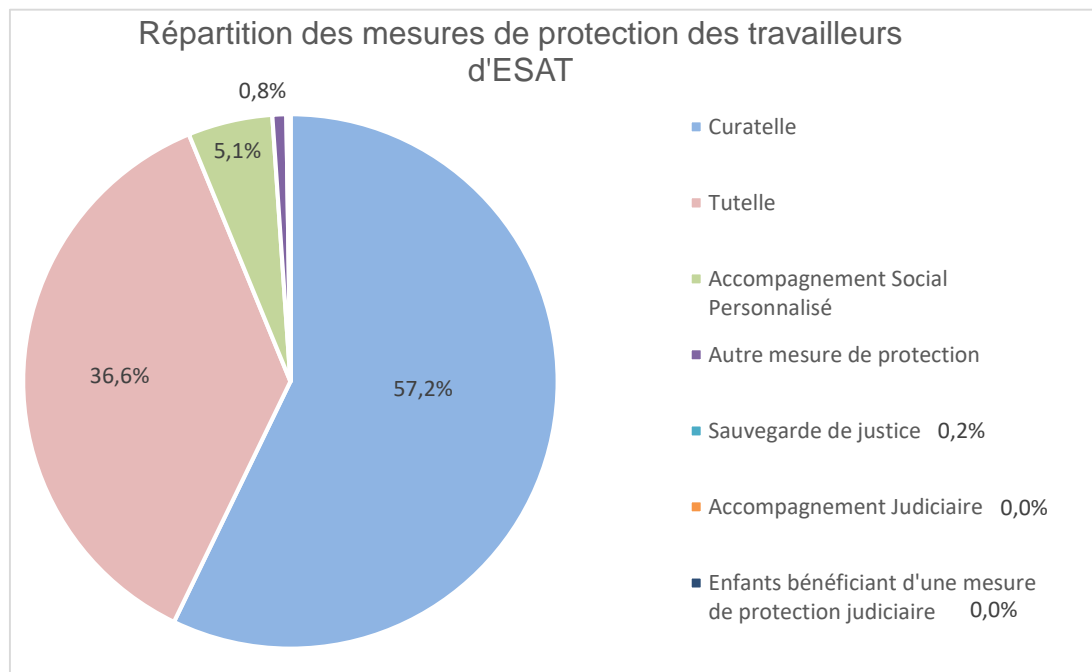
Sources : FINESS au 31/12/2018 et questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Attention, ces données sont à corréliser avec le taux de réponses à l'enquête par questionnaire auprès des ESAT. En effet, un taux de réponse moins important pourrait conduire à sous-estimer le nombre de travailleurs par département (exemple dans le département de la Haute-Savoie où 78,6 % des ESAT ont répondu).

De plus, la mise en place ou non de temps partiel dans l'ESAT impacte le nombre de travailleurs présents dans l'ESAT.

Nombre de travailleurs en ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes sous mesure de protection au 31 décembre 2018 (données issues des indicateurs ANAP)

Au 31 décembre 2018, 8 199 travailleurs bénéficieraient d'une mesure de protection (accompagnement social ou protection juridique), soit 55 % des travailleurs recensés dans les indicateurs ANAP.



Source : Indicateurs ANAP au 31/12/2018

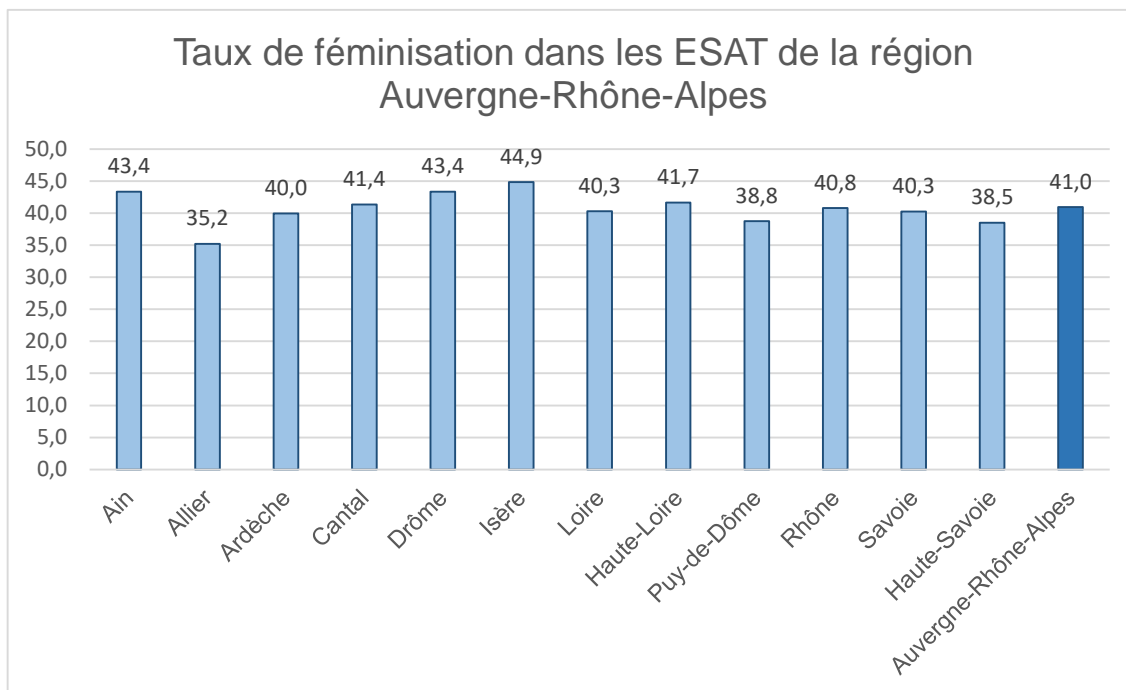
Parmi les personnes bénéficiant d'une mesure de protection, 57,2 % bénéficient d'une mesure de curatelle, et 36,6 % bénéficient d'une mesure de tutelle.

2.1.2 Six travailleurs d'ESAT sur dix sont des hommes

Au 31 décembre 2018, 59 % des travailleurs en situation de handicap en ESAT sont des hommes, et 41 % sont des femmes.

Selon les données INSEE de 2016, parmi les personnes actives âgées de 15 à 64 ans, le taux de féminisation est de 48,4 %.

Ainsi, les femmes sont sous représentées en ESAT au regard du taux de féminisation dans la population active.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

C'est dans le département de l'Allier que le taux de féminisation est le plus faible, et dans le département de l'Isère qu'il est le plus élevé.

Entre 2017 et 2018, le taux de féminisation a augmenté de 1,4 point, passant de 39,6 % à 41 %.

Des directeurs d'ESAT estiment que le nombre de femmes en ESAT augmente principalement depuis une dizaine d'années.

Pour expliquer ce faible taux de féminisation, deux hypothèses peuvent être formulées d'après les échanges avec les acteurs :

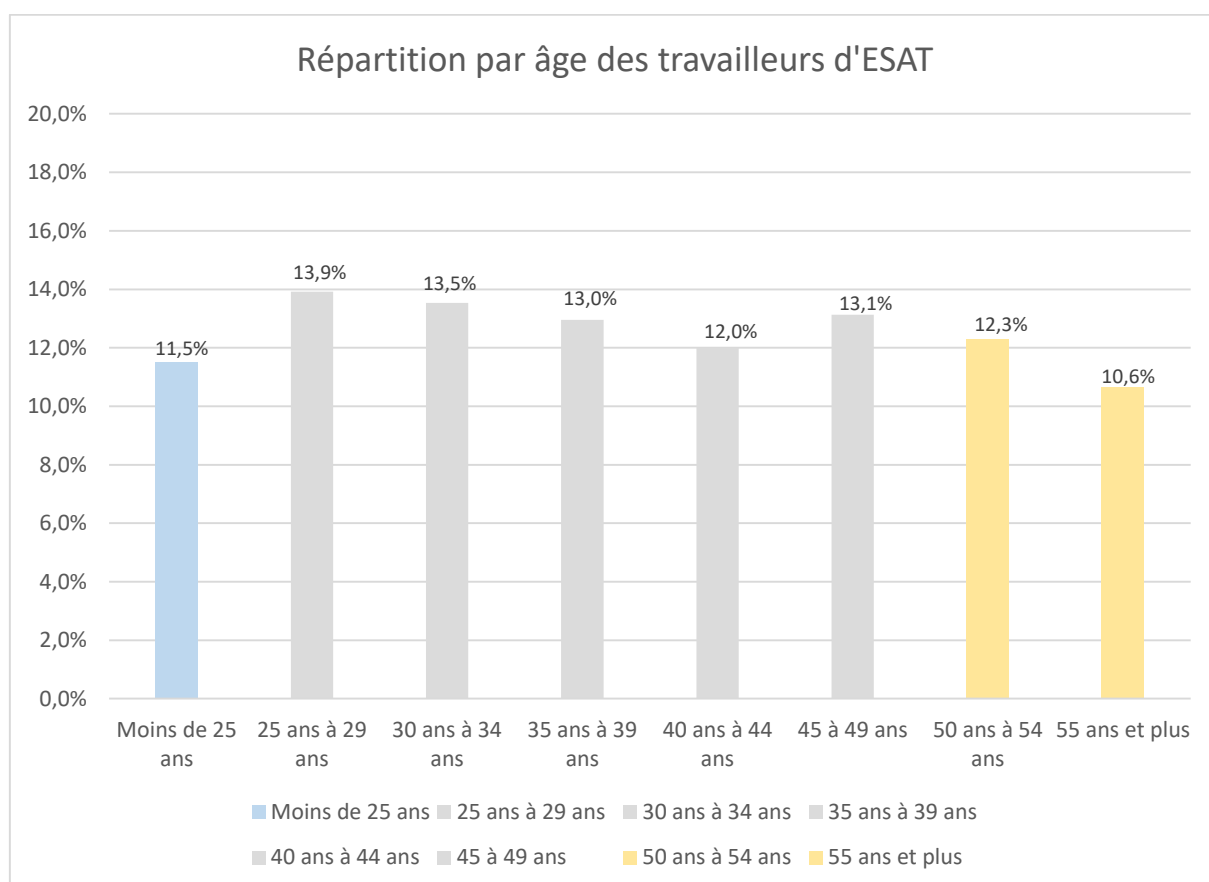
- La première : Les activités proposées par les ESAT ne seraient pas suffisamment adaptées aux femmes ; néanmoins, le développement de nouvelles activités notamment hors murs dans le secteur tertiaire inciteraient davantage de femmes à venir au sein des ESAT sur ces dernières années ;
- La seconde : Historiquement, les RQTH⁵ étaient davantage demandées par les hommes. Les femmes en situation de handicap étaient classiquement orientées vers les FAM ou MAS et ne demandaient pas la RQTH, car en raison de leur statut social, il était moins attendu de leur part qu'elles travaillent. L'augmentation du taux de féminisation au sein des ESAT serait donc à corréliser avec l'évolution de la place de la femme dans la société.

⁵ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2.1.3 Trois quarts des travailleurs sont âgés de 25 à 49 ans

Au 31 décembre 2018, les $\frac{3}{4}$ des travailleurs d'ESAT de la région sont âgés de 25 à 49 ans ; les jeunes travailleurs de moins de 25 ans représentent quant à eux 11,5 % des effectifs en région.

Au sein de la région, d'après des données de la DREES⁶ en 2014, plus de 22 % de la population d'ESAT est âgée de 50 ans et plus (la même proportion a été constatée au niveau national). Le rapport IGAS/IGF souligne que ce taux au niveau national a doublé en une quinzaine d'années.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Les entretiens conduits auprès des MDPH et des ESAT de la région expliquent cette dynamique par un double mouvement :

- Le public qui arrive en ESAT est plus âgé qu'avant, de plus en plus d'entrées sont faites vers 40-45 ans, alors qu'historiquement, la majorité des admissions en ESAT se faisait à la suite d'un parcours en IME – IMPro.
Les personnes admises peuvent avoir déjà eu des expériences en milieu ordinaire, dans le cadre d'une scolarisation ou d'une activité professionnelle.

⁶ Enquête ES Handicap 2014.

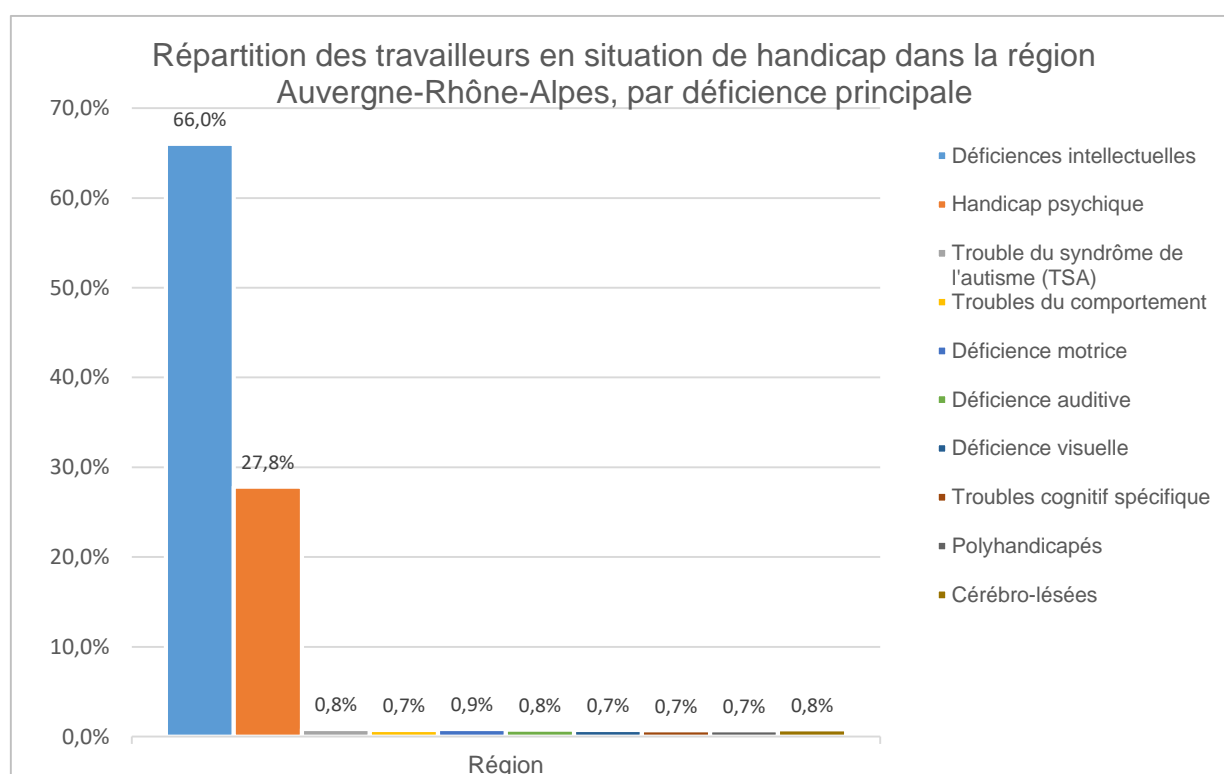
- En lien avec l'évolution de l'espérance de vie des personnes en situation de handicap, la population accueillie en ESAT a vieilli. Des travailleurs avançant en âge sont maintenus dans les ateliers, à leur demande le plus souvent, avec des aménagements en termes d'activités et de temps de travail selon leurs besoins⁷.

2.1.4 Presque un tiers des travailleurs présente une déficience psychique (pour handicap principal)

Au 31 décembre 2018, les ESAT déclarent que :

- Les deux tiers des travailleurs d'ESAT ont comme handicap principal une déficience intellectuelle
- Près de 28 % des travailleurs d'ESAT ont comme handicap principal une déficience psychique.

Cette répartition des travailleurs en ESAT par déficience dans la région est similaire à celle au plan national.



Si le public présentant une déficience intellectuelle demeure majoritaire dans les effectifs des ESAT, l'augmentation des personnes présentant des déficiences psychiques est incontestable tant au niveau régional que national.

⁷ Ce sujet est approfondi dans la partie 2.5 sur la fin de l'activité professionnelle.

Cette croissance marquée sur ces dernières années est à corréliser avec la reconnaissance de la déficience psychique par la loi du 11 février 2005.

D'une part, on constate cette augmentation parmi les personnes présentant un handicap psychique comme déficience principale. En effet, cette hausse significative est également mise en évidence, au niveau national, où cette population est passée de 13,9 % en 2001 à 23 % en 2014 (enquêtes ES Handicap de la DREES).

D'autre part, on constate également une part importante de personnes présentant un handicap psychique comme étant un trouble associé à un autre handicap principal.

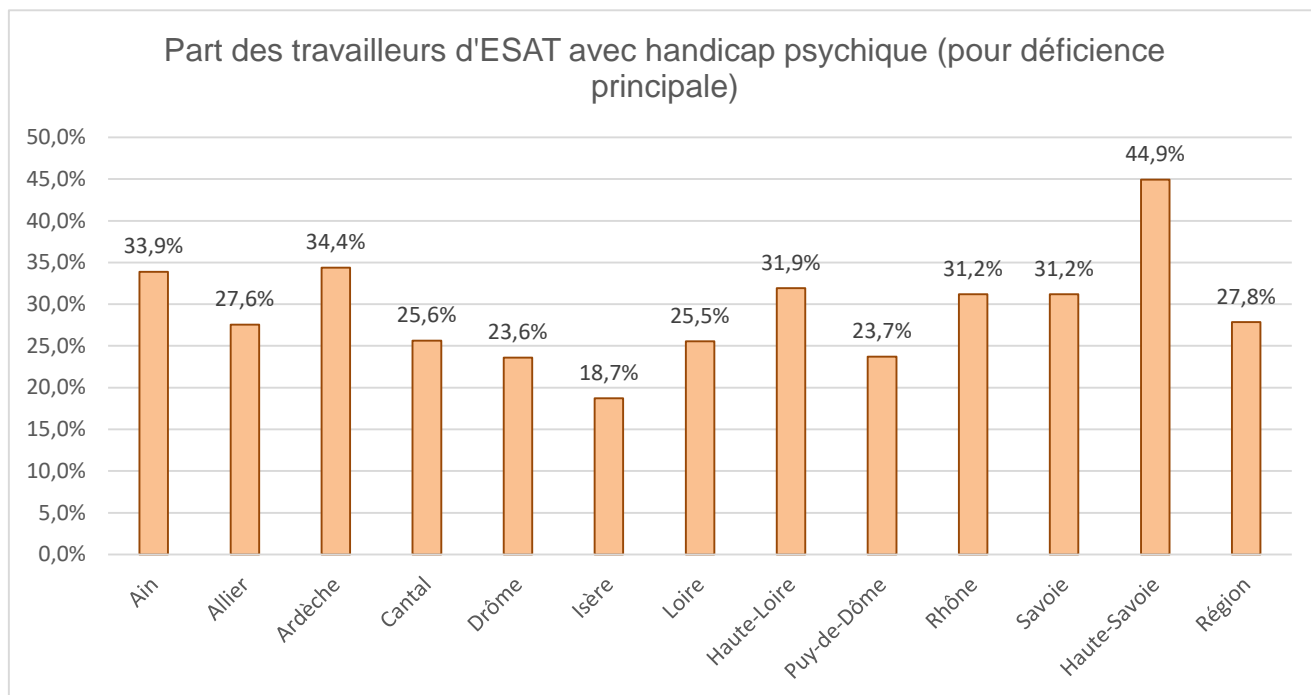
En effet, parmi les travailleurs d'ESAT de la région, 14 % ont un handicap psychique associé à un handicap principal (données issues des tableaux de bord ANAP, au 31 décembre 2018).

Ainsi, sur le total des personnes accompagnées par un ESAT, 40 % présenteraient un handicap psychique, en tant qu'handicap principal ou comme troubles associés (données issues des tableaux de bord ANAP, au 31 décembre 2018).

Malgré ces constats, l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes constate que l'accompagnement du public présentant une déficience psychique principale n'est pas valorisé dans les autorisations des ESAT. Cette absence de valorisation entraîne un manque de visibilité de l'offre réelle sur le territoire notamment pour les institutions en charge d'organiser l'offre médico-sociale de la région (ARS) et le parcours des travailleurs d'ESAT (MDPH).

C'est pourquoi, il est désormais inscrit, dans le Projet régional de santé, que la capacité réservée au public avec une déficience psychique doit atteindre 20 % des capacités totales des ESAT par département, afin de pérenniser l'accueil de ce public en milieu protégé.

Proposition : Dans le cadre des CPOM, faire évoluer les autorisations des ESAT selon le public accompagné.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Ce nouveau public présentant principalement un handicap psychique induit des évolutions importantes dans le fonctionnement des ESAT. Tous les ESAT interrogés mettent en évidence un niveau de qualification et une autonomie supérieure au public jusque-là accompagné par les ESAT. En effet, ces personnes ont fréquemment connu un parcours en milieu ordinaire en amont de leur admission au sein de l'ESAT.

Ce changement de population engendre donc de multiples conséquences au sein des ESAT et appelle les gestionnaires à repenser leur accompagnement :

- Les activités professionnelles des ESAT doivent évoluer de manière à davantage répondre aux attentes et au niveau de qualification des personnes. Un directeur indique que « *les personnes accompagnées par ses structures ont au minimum un niveau 5* ».
- Les personnes souhaitent avoir des activités valorisantes et être incluses au sein de la société. Ainsi, par exemple, les activités de conditionnement classiques intégrées dans les locaux de l'ESAT ne sont pas en adéquation avec leurs aspirations (cf. 4 .3). Des activités de services extérieurs (ex : gestion électronique des documents) sont davantage à privilégier.
De plus en plus souvent, pour certains de ces travailleurs, l'ESAT est appréhendé comme une étape avant de rejoindre le milieu professionnel ordinaire si leur traitement leur permet de se stabiliser.

Proposition : Développer des activités en adéquation avec les capacités et les besoins des personnes présentant principalement une déficience psychique.

- Plusieurs ESAT témoignent que les personnes avec une déficience psychique peuvent manquer de stabilité dans la durée en raison de :
 - Leur irrégularité dans la prise de traitement (lié éventuellement à un refus de soin),

- L'inadaptation de leur traitement,
- L'évolution de leur pathologie,
- Une problématique d'addiction.

Proposition : Pour garantir au maximum une prise en charge cohérente et continue des personnes avec un handicap psychique, développer des partenariats avec le secteur de la psychiatrie ou encore de l'addictologie.

Proposition : Repérer pour chaque personne accompagnée le réseau d'intervenants afin de prévenir une éventuelle rupture du parcours de soins, déterminante pour les personnes relevant de handicap psychique.

- La cohabitation est parfois difficilement vécue pour le public historique présentant majoritairement une déficience intellectuelle. Certains ESAT évoquent l'augmentation des difficultés relationnelles, avec notamment des personnes qui « *entrent plus en conflit avec l'autre* » et l'apparition de situations de violence. Cette difficulté à faire cohabiter différents publics a, selon des Délégations départementales de l'ARS, nourrit les craintes de certaines associations gestionnaires à l'idée d'accueillir un public avec une pathologie mentale au sein d'établissements accompagnant historiquement des personnes avec une déficience intellectuelle. A l'inverse, un directeur d'ESAT a fait part de son expérience professionnelle antérieure et du travail mis en place par son équipe afin de permettre aux travailleurs avec une déficience intellectuelle ou une déficience psychique de travailler en binôme. Pour lui, « *chaque travailleur peut apporter quelque chose à l'autre* ». Pour favoriser la réussite de ce fonctionnement en binôme, le directeur souligne l'importance de la disposition des locaux, il explique avoir mis en place de petits espaces afin de donner la possibilité aux travailleurs de se mettre en retrait si le besoin se faisait sentir.
- De nombreux ESAT interrogés et des délégations départementales de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes soulignent que les encadrants peuvent se trouver en difficulté pour accompagner ce nouveau public. Ils doivent être formés à mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques et apprendre à gérer des situations de crise et/ou de violences. Illustration ESAT [42] « *Les moniteurs qui sont plus habitués à accompagner des TH avec une déficience intellectuelle n'ont pas les bons réflexes pour accompagner les personnes avec une déficience psychique et sont un peu dépassés par ce nouveau public qui a une demande et qui revendique des droits* ».

Différents organismes gestionnaires et des groupements d'ESAT mettent en place des formations dédiées pour apporter à leurs professionnels des clés de compréhension et des outils.

Lors des entretiens, plusieurs Délégations Départementales de l'ARS ont évoqué la possibilité d'octroyer des crédits non reconductibles aux ESAT pour former leurs équipes à l'accompagnement de ce public. Les Délégations ont insisté sur l'importance pour les ESAT de faire reconnaître dans leurs autorisations l'accueil de ce dernier pour bénéficier de ces financements.

Proposition : Systématiser les formations des professionnels d'ESAT (encadrants technique, psychologue, personnel administratif, chargé d'insertion...) à l'accompagnement de personnes présentant un handicap psychique (si possible en favorisant des formations inter-ESAT).

- D'après certaines délégations départementales de l'ARS, certains ESAT seraient frileux à l'idée d'être identifiés, par leur autorisation, comme structures accompagnant des personnes avec des troubles psychiques. En effet, ils craindraient de devenir « l'aval » des établissements de santé de psychiatrie s'ils sont identifiés comme des spécialistes du secteur médico-social concernant handicap psychique.

Focus sur les personnes avec des TSA

Les différentes sources de données⁸ ont mis en évidence une offre régionale au sein des ESAT fléchée pour les personnes avec des TSA relativement faible et qui serait, à priori, en-deçà des besoins sur la région. En effet, si 0,1 % des places en ESAT de la région sont fléchées pour des personnes avec TSA, les ESAT ont déclaré que dans les faits les travailleurs handicapés avec des TSA représentent 0,8 % des personnes qu'ils accompagnent.⁹

L'accompagnement d'un public avec des TSA, comme celui avec un handicap psychique¹⁰, exige un ajustement des pratiques professionnelles par les encadrants (en lien avec les recommandations de la HAS) ainsi qu'une réorganisation des structures afin de proposer des activités et un environnement professionnel adaptés (ex : faible luminosité).

2.2 Des travailleurs aux parcours antérieurs multiples

Entre 2016 et 2018, les ESAT ont recensé 3 374 nouveaux travailleurs (première admission en ESAT ou un changement d'ESAT).

Le présent graphique illustre les provenances multiples des personnes nouvellement accompagnées par les ESAT et vient contrecarrer la représentation d'un parcours linéaire de celles-ci.

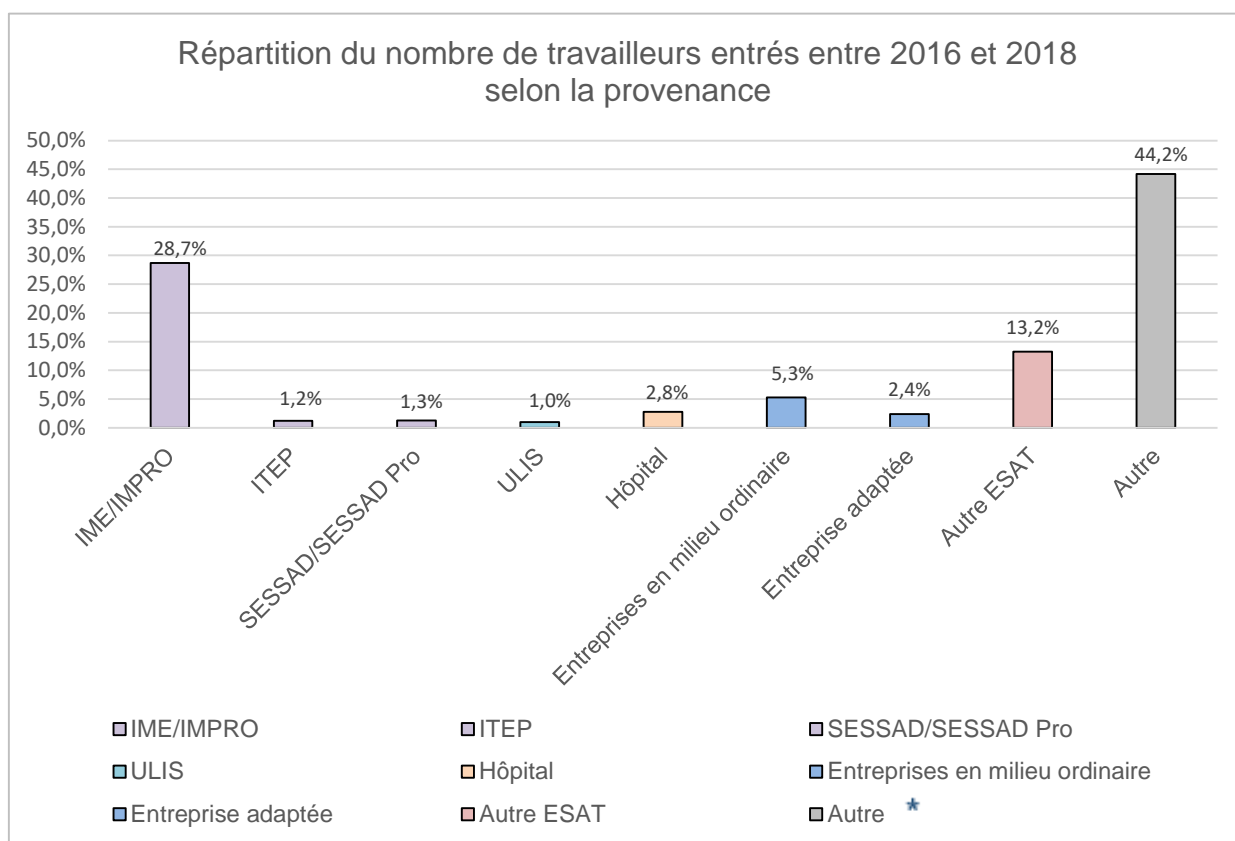
En effet, au 31 décembre 2018 :

- 30 % des travailleurs entrés récemment en ESAT étaient accompagnés au préalable par un ESMS pour enfants ;
- 7,7 % des travailleurs étaient dans une entreprise adaptée ou du milieu ordinaire ;
- 44,2 % des travailleurs ont provenance « autre ». Ils étaient en grande partie à domicile avec ou sans accompagnement médico-social et sans une activité professionnelle.

⁸ Les données quantitatives issues du questionnaire des ESAT, les données FINESS ou encore les éléments issus des entretiens avec les acteurs.

⁹ Cf. Supra.

¹⁰ Cf. Supra.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

* Lorsque les ESAT ont précisé un autre, il s'agissait le plus souvent du domicile, sans autre accompagnement

2.2.1 Presque un tiers des travailleurs entrés récemment en ESAT étaient accompagnés par un ESMS pour enfants

Parmi les nouveaux travailleurs entrés en 2016 et 2018, presque 1 sur 3 provient d'une structure médico-sociale pour enfant dont la majorité en IME-IMPRO. Comme le confirment les MDPH rencontrées au cours de notre démarche, il s'agit du profil historique des travailleurs d'ESAT.

Pour eux, le passage entre les structures Enfants et l'ESAT correspond à une logique de parcours « filière ». La plupart des jeunes adultes d'IME sont admis après une ou plusieurs périodes de stage au sein d'un ESAT. Sur les 142 structures, 108 nous ont d'ailleurs précisé qu'elles mettaient en œuvre des démarches de coopération avec des structures enfants.

Les stages leur permettent de découvrir « les activités professionnelles, d'affiner leur projet professionnel mais également d'évaluer les capacités d'adaptation et de travail du jeune. » (IMPRO [43]).

Pour favoriser la transition entre les structures Enfants et les ESAT, outre les stages, plusieurs établissements enfants et adultes ont initié des démarches de valorisation des compétences acquises des personnes accompagnées :

- Via le dispositif *Différents et Compétents*¹¹ qui propose des Reconnaissance des Acquis de l'Expérience ;
- Via la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP) porté par l'AFPA.

L'objectif de ce type d'outils est de pouvoir disposer entre établissements, d'un référentiel commun d'évaluation des savoir/savoir-faire/ savoir être des personnes afin de mieux les accompagner pour construire leur projet professionnel. Ces compétences peuvent être également valorisées auprès des autres acteurs de l'emploi (ex : CAP EMPLOI, Mission locale...).

En outre, pour préparer au mieux les jeunes à intégrer le milieu protégé, des IMPRO témoignent avoir :

- D'une part, mis en place des ateliers préprofessionnels en lien avec ceux développés par les ESAT de proximité (ex : espaces verts, couture industrielle, menuiserie...) ;
- D'autre part, investis dans de nouveaux matériels industriels ou encore recrutés des moniteurs d'atelier d'ESAT (IMPRO Wallon) au sein de leur plateau technique pour soutenir le développement de compétences techniques professionnelles des publics accueillis.

Enfin, certains ESAT proposent un *dispositif passerelle* pour les jeunes de 16 à 20 ans. Il s'agit d'une immersion dans l'environnement de travail au sein de l'ESAT sur quelques jours par semaine. Selon les situations, ils sont accompagnés à la fois par un éducateur de leur établissement d'origine (IME/IMPRO) et/ou par un coordinateur de parcours.

Outre le fait de faciliter la transition entre le secteur enfant et le secteur adulte, l'ensemble de ces démarches contribue également à enlever les appréhensions des jeunes à intégrer le milieu protégé.

La MDPH de l'Ardèche confirme la difficulté pour certains jeunes d'accepter dans un premier temps une orientation en ESAT, sachant qu'en première intention, les MDPH privilégient autant que possible le milieu de travail ordinaire. Aussi, fréquemment, parmi les personnes provenant d'ESMS, plusieurs ont fait au moins une tentative d'intégrer une entreprise classique ou même une entreprise adaptée. Le milieu protégé est venu en solution de relais. Un IMPRO [73] souligne que « *le milieu protégé va s'adapter à la personne en fonction de ses capacités là où le milieu ordinaire ne va pas s'adapter* ».

Proposition : Généraliser l'utilisation d'outils d'évaluation et de valorisation des savoir-faire professionnels des personnes en situation de handicap.

Proposition : Mettre en place des référents inter-gestionnaires sur les territoires afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes 16-25 ans.

¹¹ Cf. partie 4.5.2 du rapport

2.2.2 Des jeunes ayant effectués des parcours scolaires dans le milieu ordinaire

A côté des jeunes issus d'établissements médico-sociaux, l'augmentation d'admission en ESAT de personnes ayant connu un parcours scolaire en milieu ordinaire avec ou sans un accompagnement médico-social complémentaire (notamment SESSAD) est notable, même si ce phénomène demeure marginal en termes d'effectifs globaux. Les acteurs rencontrés au sein des ESAT et des MDPH soulève sa croissance non négligeable.

La majorité de ces jeunes provient d'ULIS, SEGPA, CFA, BEP ou encore de lycées et a généralement un faible niveau de qualification. A la marge, certains d'entre eux ont des niveaux d'étude de niveau 2 ou 1.

Certaines structures évoquent également des personnes en décrochage scolaire suivies par l'école de la seconde chance.

Les personnes rencontrées lors des focus-groupes témoignent de ces parcours scolaires chaotiques.

Les entretiens conduits auprès des ESAT et des MDPH amènent à constater que ce public présente des difficultés multifactorielles à la fois sociales et scolaires. Il manifeste des déficiences légères avec des troubles cognitifs associés engendrant potentiellement des problèmes de concentration et de compréhension.

Ces personnes sont orientées en ESAT suite à une décompensation au cours de leur parcours d'études et/ou suite à un échec d'insertion professionnelle dans le milieu ordinaire. Certaines d'entre elles ont été suivies en amont par des missions locales et/ou sont restées sans activité dans le milieu familial pendant plusieurs années. A la marge, certaines ont été réorientées en IMPRO avant de pouvoir intégrer un ESAT.

Pour les ESAT, ces jeunes ressentent à leur arrivée un sentiment d'échec :

Illustration ESAT [69] : « *il faut recommencer le travail car ils ont perdu confiance en eux* ».

Illustration ESAT [26] : « *on les ramasse à la petite cuillère car ils se sont fait exploiter avec x cdd* ».

Les professionnels d'ESAT mettent en évidence que la plupart d'entre eux arrive sans aucun projet professionnel ni aucune compétence repérée (contrairement aux jeunes qui sortaient avant d'IME ou IMPro).

Illustration ESAT [15] où des professionnels expliquent que, en intégrant le milieu protégé, « *les travailleurs seraient davantage en recherche d'une qualité de vie plutôt qu'une qualité de vie au travail* ».

Par ailleurs, lors des entretiens, de nombreux acteurs de la formation (CFAS, ULIS, CRP) soulignent les réticences des jeunes et de leurs familles vis-à-vis du milieu protégé. Pour remédier aux représentations négatives et leur permettre de s'appropriier l'environnement de travail, des visites et des stages au sein d'ESAT sont proposés.

A Annemasse, un travailleur a expliqué avoir été réfractaire à un parcours en ESAT : « *je ne voulais pas entendre parler des ESAT du fait de mes problèmes, on m'a fait comprendre que ce serait difficile pour moi en milieu ordinaire* ».

Proposition : Développer des outils et des méthodes partagés entre les acteurs de la formation et les ESAT pour repérer les compétences et capacités des jeunes orientés en ESAT.

Proposition : Promouvoir toute action visant à mieux communiquer sur le rôle et fonctionnement des ESAT, auprès des Jeunes, des Familles, l'EN, les Entreprises...

2.2.3 Des travailleurs fragiles marqués par des échecs professionnels multiples en milieu ordinaire

La dernière catégorie de travailleurs identifiée sont des personnes aux parcours professionnels chaotiques et/ou témoignant d'une grande précarité sociale.

Leur admission au sein d'un ESAT résulte d'une réorientation en milieu protégé faute d'une solution adaptée dans le milieu ordinaire. Il semblerait que ces parcours « hachés » soient de plus en plus nombreux en ESAT. Certains professionnels d'ESAT parlent alors de « handicap social ». Cette catégorie fait écho aux publics qualifiés par le rapport IGAS/IGF *d'évincés du milieu ordinaire*.

Au sein de cette catégorie, nous repérons plusieurs profils :

- Des personnes, qui suite à un accident de vie, sont atteints d'une cérébro-lésion et/ou de handicap associés (sensoriels ou cognitifs);
- Des personnes, qui suite à un burn-out, une décompensation tardive suivie éventuellement d'une période d'hospitalisation, sont réorientées vers le milieu de travail protégé.

Pour ces deux publics, il est difficile d'intégrer durablement le milieu professionnel ordinaire car leur rythme de travail n'est pas adapté aux exigences de rendement des entreprises. Lors des focus-groupes, plusieurs personnes rencontrées évoquent des périodes longues de chômage et des difficultés importantes pour retrouver un emploi malgré un accompagnement de CAP EMPLOI.

Avant d'être orientées en ESAT, ces personnes ont pu vivre des périodes d'errance ou d'inactivité sans accompagnement et éventuellement sous l'emprise d'une addiction. D'autres ont pu être accompagnées par des missions locales ou Pôle Emploi. Ces acteurs du Service Public de l'Emploi seraient d'ailleurs, parfois, à l'origine de la réorientation vers l'ESAT.

L'ESAT est donc considéré comme la « *structure refuge*»¹² pour ces personnes fragiles qui sont évincées du marché du travail. Il occupe un rôle de réhabilitation sociale. Différents témoignages de travailleurs montrent que leur travail au sein de l'ESAT a contribué à leur redonner confiance en eux et leur apporte un contenant structurant au quotidien.

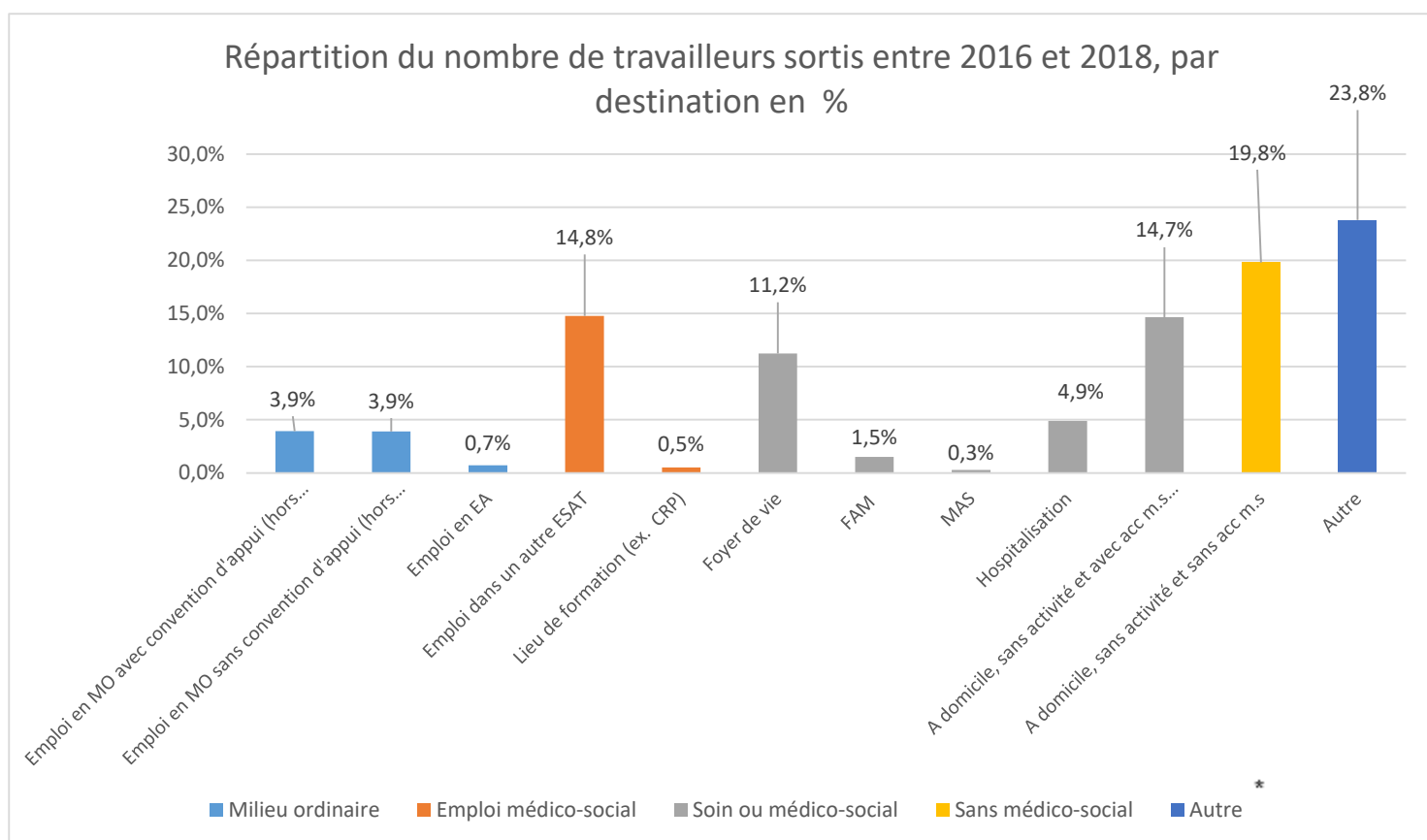
A Clermont-Ferrand, une personne a expliqué avoir eu un parcours professionnel compliqué, malgré un diplôme de BEP secrétariat. Suite à un accident de travail la conduisant à une période de 7 ans d'inactivité, à 45 ans « *j'ai choisi l'ESAT pour la sécurité et me sortir du contexte* ».

¹² Rapport IGAS-IGF d'octobre 2019.

2.3 Des fins de parcours professionnel des travailleurs d'ESAT anticipées et accompagnées du mieux possible

Entre 2016 et 2018, 3 241 travailleurs ont quitté leur ESAT.

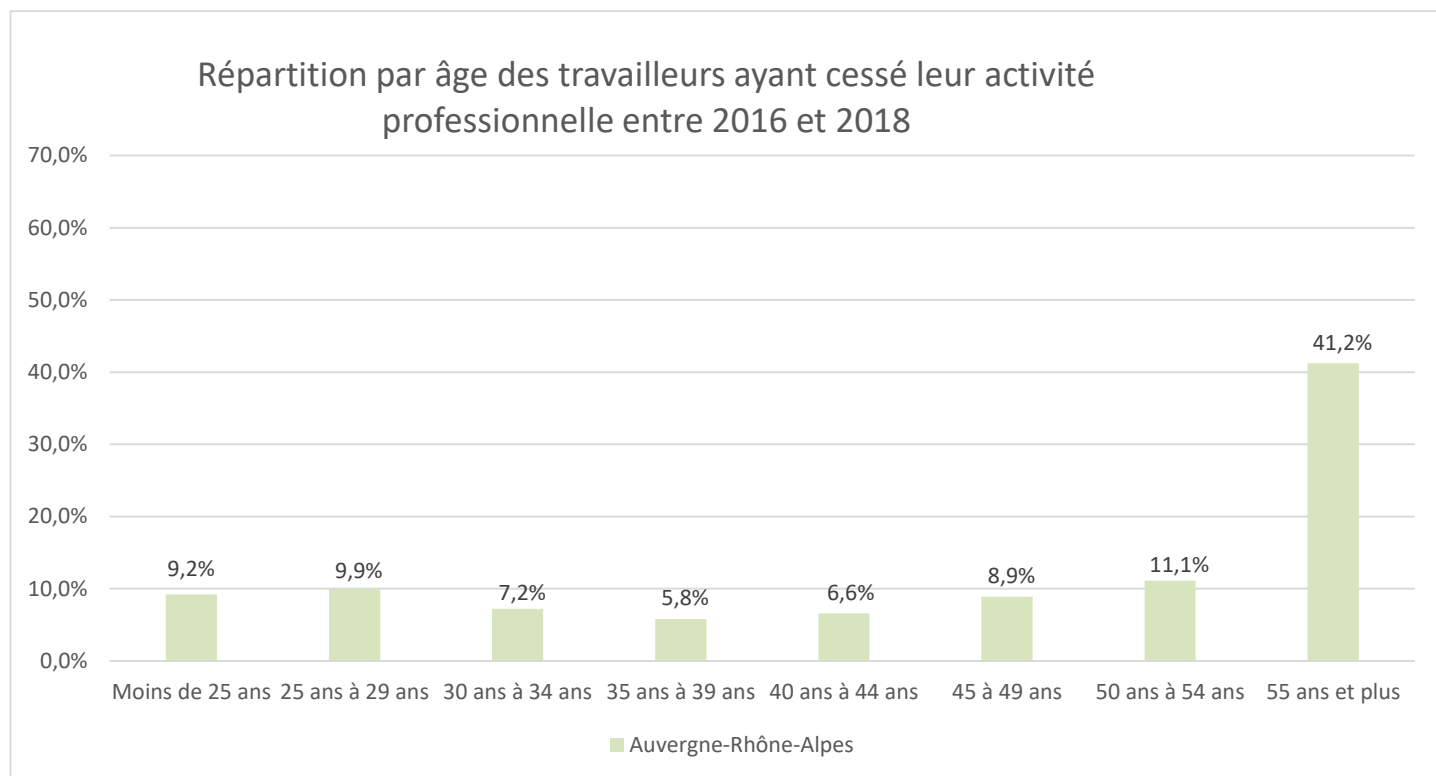
Près de 2 travailleurs sortis sur 10 vivent à domicile sans accompagnement médico-social. Cette donnée semblerait pouvoir être revue à la hausse compte tenu des précisions apportées par les ESAT dans la catégorie « Autres destinations ». En effet, ils mettent en évidence des motifs de départ ; selon eux, outre les décès, les deux raisons principalement évoquées sont les démissions et les inaptitudes ou invalidités des travailleurs.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

* Parmi les motifs « autre », les ESAT ont parfois évoqué la fin de la période d'essai de la personne, des démissions, des ruptures de parcours, des départs à la retraite, et parfois en raison du décès de la personne.

La répartition par âge des travailleurs ayant cessé leur activité professionnelle montre que plus de la moitié des travailleurs qui a quitté l'ESAT était âgée de plus de 50 ans (52.3 %).



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

- **Départ à la retraite des travailleurs d'ESAT**

Parmi les travailleurs sortants, entre 2016 et 2018, 604 ont quitté leur ESAT pour prendre leur retraite, soit 18,6 % des travailleurs sortis d'ESAT.

Parmi les motifs de sorties de travailleurs, ce sont les départements de la Haute-Loire et celui de l'Allier qui comptent le plus de départs en retraite (avec 35.8 % et 34.1 % de leurs travailleurs sortants).

A contrario, la Haute-Savoie est le département où le départ en retraite représente la plus faible part de motifs de sortie d'ESAT (7,6 % des travailleurs sortants).

De plus, les ESAT estiment que, d'ici 2021, 804 travailleurs sont susceptibles de prendre leur retraite, soit 6,2 % des travailleurs présents en ESAT au 31 décembre 2018. Le département de l'Ardèche semble être le plus concerné (avec 1 travailleur sur 10).

Aussi, la question de la prise en charge des travailleurs en situation de handicap vieillissants apparaît comme une préoccupation majeure dans les années à venir.

Face à l'avancée en âge des travailleurs, les ESAT ont d'ores et déjà développé différents accompagnements individuels et collectifs spécifiques :

- Ils aménagent les temps de travail pour limiter et prendre en compte la fatigabilité des personnes.

- En complément de l'aménagement du temps de travail, les travailleurs peuvent bénéficier d'accompagnements sur leur temps libre notamment sous la forme d'ateliers ludiques. Ces accompagnements peuvent être faits par :
 - Un foyer de vie : dans certains départements, la MDPH permet une double notification entre l'ESAT et le foyer (Ain/Allier/Isère/Métropole de Lyon) ;
 - Des services spécialisés de type SAVS, SAJ, SACAT ;

Un SAVS [38] a développé une offre de service dédiée à l'avancée en âge des travailleurs en situation de handicap. Suite à une évaluation globale de la situation de la personne, il l'accompagne à l'élaboration de son projet de vie après l'ESAT via notamment des ateliers (sur l'hygiène, sa santé, les lieux de vie possibles, les activités de loisirs) et à l'accomplissement de démarches administratives. En outre, il réalise des actions de sensibilisation auprès d'EHPAD sur l'accueil de personnes en situation de handicap.

- Des structures du droit commun (exemple : un restaurant associatif à Vichy qui propose des animations).
- Des assistantes sociales soutiennent les travailleurs vieillissants dans l'accomplissement des démarches administratives auprès des différents organismes. Quand les ESAT ne disposent pas d'assistantes sociales en interne, ils organisent la prise de relais avec les acteurs compétents, notamment les assistantes sociales de secteur.
- Des assistantes sociales ou des animateurs réalisent un accompagnement psychosocial pendant plusieurs mois pour aider les travailleurs à construire leur projet de vie post ESAT et trouver une nouvelle solution d'hébergement si la personne était en foyer d'hébergement.
- Des entretiens et des groupes de parole animés par des psychologues sont proposés aux travailleurs pour échanger sur leurs attentes et leurs besoins futurs.
- Des visites et des stages dans des foyers de vie ou des EHPAD ainsi que des essais au sein de familles d'accueil sont organisées.
- Une formation de préparation à la retraite par des intervenants extérieurs est proposée aux travailleurs qui le souhaitent.

Plusieurs ESAT soulignent que « *l'accompagnement se fait avant, pendant, et après la retraite pendant quelques années.* » (ESAT [15])

A Lyon, une personne a souligné l'accompagnement fait par l'ESAT après sa sortie : « *Quand on part, ils ne nous lâchent pas dans la nature comme ça, si on veut on peut venir manger à la cantine, une fois par mois pendant 1 an* ».

Malgré ces multiples initiatives pour préparer au mieux la transition des travailleurs vieillissants, les ESAT mettent en évidence des difficultés connexes :

- En cas de réorientation, lorsque l'ESAT ne semble plus convenir aux besoins et aux capacités de la personne, il est parfois compliqué de trouver une place rapidement en foyer de vie, FAM ou MAS. Il peut être amené à garder la personne dans ses effectifs faute de solution pendant plusieurs mois voire années.
- Deux tiers des travailleurs vivent au sein d'un logement individuel ou au sein du domicile familial. Or, le vieillissement des travailleurs s'accompagne d'une charge en soin de plus en plus lourde et les aidants, eux-mêmes vieillissants, ne peuvent plus forcément répondre à leurs besoins.

Cette situation est difficilement vécue par ces pairs aidants qui subissent la réorientation de leur proche au sein d'une structure d'hébergement. Des professionnels d'ESAT expliquent que dans certaines situations, il est compliqué d'anticiper et de préparer en amont le départ en retraite du travailleur avec la famille : « *La préparation à la retraite est très compliquée pour les travailleurs handicapés qui vivent en famille car elles préfèrent savoir leur proche en ESAT* » (ESAT [43]).

- Des travailleurs redoutent de se retrouver isolés, une fois en retraite. Pour certains, l'ESAT (voire le foyer d'hébergement) constitue le principal lieu de socialisation qu'ils ont. Ils craignent, en arrêtant de travailler, d'être seuls. C'est, pour cela, que certains acteurs constatent que des travailleurs, bien qu'ils soient très fatigués, font le choix de rester à l'ESAT et de poursuivre leur activité professionnelle même si ce n'est pas nécessairement ce qui semble le plus approprié au vu de leurs besoins.
- Pour encore nombre de travailleurs, l'activité en ESAT est jumelée avec un logement en foyer d'hébergement. Aussi, le départ à la retraite engendre une double situation de rupture pour ces travailleurs qui sont obligés de quitter le foyer dans lequel certains vivaient depuis de nombreuses années. Pour plusieurs d'entre eux, le foyer est le seul lieu de sociabilité qu'ils ont en dehors du travail.
Selon les départements, nous constatons que des MDPH (notamment celle de l'Ain et de la Savoie) permettent provisoirement aux anciens travailleurs de conserver par dérogation leur logement en foyer d'hébergement en attendant la possibilité d'un accueil dans une structure plus adaptée.
- Le foyer de vie apparaît comme l'une des principales solutions de réorientation des travailleurs vieillissants, compte tenu du peu de places disponibles au sein des FAM et MAS. Toutefois, nous pouvons nous interroger sur la pérennité à long terme de l'accueil en foyer de vie qui ne dispose pas d'un plateau technique médical pour répondre aux besoins afférents à la montée en charge de la dépendance du public.

Proposition : Développer des partenariats avec des SSIAD/SPASAD/SAMSAH pour permettre de répondre aux besoins de soins des personnes handicapées vieillissantes accueillies en foyer de vie.

Proposition : Créer des équipes mobiles de médicalisation pour maintenir la personne le plus longtemps possible dans son lieu de vie.

3 Adaptations réalisées par les ESAT pour s'adapter aux évolutions du public et au bassin d'emploi

Face à l'évolution des publics accompagnés conjuguée aux transformations du secteur médico-social mais également des marchés économiques, les ESAT sont mis en tension. En effet, pour articuler enjeux économiques et approches éducatives, ils sont amenés à repenser leurs organisations et leurs modes d'accompagnement.

Dans le cadre de notre étude, nous avons identifié cinq niveaux d'adaptation au sein des ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes qui sont fréquemment mis en œuvre de manière concomitante.

3.1 Evolution des modèles d'ESAT pour s'adapter au nouveau public

Dans un double souci de s'adapter aux évolutions de la population et de s'inscrire dans une logique inclusive, les ESAT proposent de nouvelles modalités d'accompagnement. Ces modalités s'ancrent dans une dynamique d'ouverture sur l'extérieur et de logique d'auto-détermination pour les travailleurs en situation de handicap. Elles bousculent les représentations collectives de l'ESAT traditionnel composé d'ateliers de conditionnement intramuros.

3.1.1 Le développement d'ESAT Hors murs et d'ESAT avec des sections hors murs

Pour encourager les personnes vers une plus grande autonomie, plusieurs ESAT ont développé des modalités de travail en milieu ordinaire en proposant des sections « hors les murs » ou en se structurant totalement « hors les murs » (c'est-à-dire sans unité de production intégrée au local de l'ESAT).

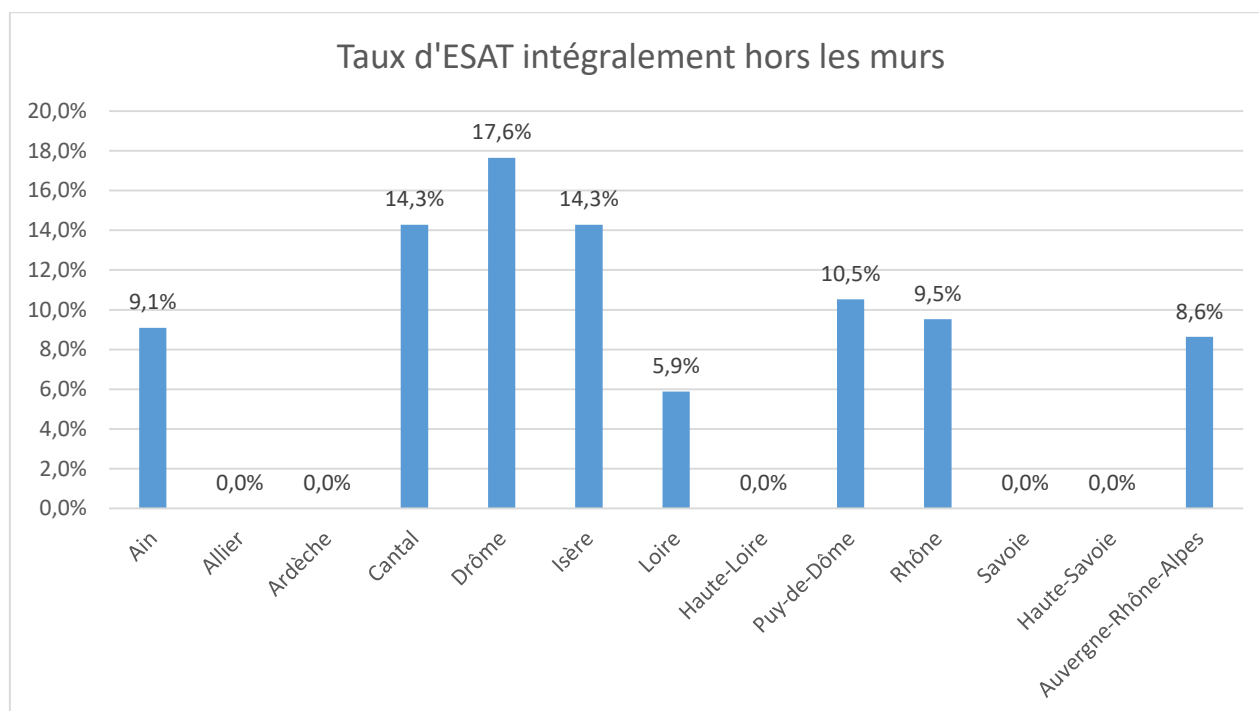
3.1.1.1 Les ESAT hors murs

Les premiers ESAT « hors murs » datent du milieu des années 90. S'ils ont le même type d'autorisation que les autres ESAT, ils sont entièrement consacrés aux activités de « prestations extérieures ». Ils proposent ainsi aux entreprises ou aux collectivités une mise à disposition d'un ou de plusieurs travailleurs en situation de handicap avec un accompagnement dédié (adaptation des postes de travail, formation des tuteurs, sensibilisation des équipes à l'accueil des personnes handicapées, etc.). Dans ce système immersif, le travailleur en situation de handicap est mis à disposition de l'entreprise qui signe une convention (Art L 344-2-5 du CASF et les articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles) avec son établissement de référence.

Au niveau national, en 2015, le rapport de Madame la députée Annie Le Houerou sur l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire¹³, recensait 28 ESAT hors murs répartis dans les 13 régions pour 1 113 places.

Selon notre enquête, en Auvergne-Rhône-Alpes, au 31 décembre 2018, 12 ESAT ont déclaré fonctionner intégralement hors murs (soit 8,6 % des ESAT) et accompagnaient 314 travailleurs (soit 2,3 % des travailleurs d'ESAT).

Entre les départements, nous constatons un développement hétérogène de ce modèle d'ESAT. En effet, 7 départements sur 12 proposent ce modèle d'ESAT. La Drôme, le Cantal et l'Isère sont les 3 départements qui présentent les taux d'ESAT hors murs les plus importants.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

A noter qu'un ESAT « hors murs » enregistré dans le département de la Drôme fonctionne également dans le département de l'Ardèche.

Parmi les ESAT « hors murs », presque 92 % ont une capacité autorisée de 50 places maximum. En effet, ces 12 ESAT comptabilisent 280 places autorisées, soit en moyenne 23 places par ESAT.

Les activités « hors murs » semblent diversifiées : espaces verts, nettoyage de locaux, archivage, classement, gestion du courrier... ; elles sont réalisées dans des secteurs d'activité très divers (industrie, commerce, administration, service à la personne, ...) et sur un territoire plus ou moins large selon le périmètre d'intervention et de suivi proposé par l'ESAT hors murs.

Du côté des travailleurs en situation de handicap, l'enjeu est de construire avec la personne un projet d'emploi personnalisé qui tienne compte de son lieu de domicile, son parcours, ses capacités et son autonomie (notamment dans les transports pour se rendre sur le lieu de travail). Un directeur d'ESAT souligne le fait que c'est « valorisant pour la personne d'aller

¹³ <https://www.senat.fr/rap/r14-409/r14-40910.html#fn23>

travailler en entreprise et non pas au sein de la structure ». Lors des entretiens, toutefois, il a été mis en évidence la difficulté de trouver l'entreprise qui corresponde au projet de la personne.

Les durées de mise à disposition varient de quelques mois à 4 ans. Pour que les mises à disposition perdurent dans le temps et qu'elles soient compatibles avec l'état de santé et la fatigabilité des personnes, la plupart des ESAT hors murs indiquent que les temps partiels sont privilégiés au sein des entreprises.¹⁴

Un des ESAT hors murs a constaté une modification dans les relations avec les entreprises. Pour lui, si avant elles envisageaient des projets d'inclusion à long terme, désormais, il estime qu'elles sont davantage dans une *logique de consommation et favorisent des missions de prestations courtes*.

La définition du projet du travailleur et sa mise en œuvre sont facilitées par les personnels de l'ESAT. Ceux-ci ont en charge non seulement d'adapter le poste au sein de l'entreprise mais également, d'assurer l'accompagnement de la personne dans sa globalité (*hygiène, santé, respect des règles de vie, alimentation*) au-delà de la dimension professionnelle.

9 des 12 ESAT hors murs se sont dotés de professionnels dédiés à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire. L'un des ESAT met en évidence le rôle de soutien essentiel du « Job coach » pour faciliter la transition du travailleur en situation de handicap entre l'ESAT et l'entreprise.

Selon la majorité des structures répondantes à l'enquête, un des déterminants essentiels pour développer ce modèle d'ESAT est de constituer et d'étoffer en permanence un *réseau d'entreprises partenaires*. Pour ce faire, cela suppose la réalisation d'actions de communication auprès des entreprises de la part des ESAT afin de faire connaître et reconnaître les compétences des travailleurs.

Ces actions complètent les formations répandues au sein des entreprises concernant l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap. Certains professionnels d'ESAT évoquent les craintes résiduelles de certains employeurs de « *ne pas savoir gérer une situation de handicap. Il faut faire entendre aux entreprises que le handicap ce n'est pas si difficile que ça, c'est facile d'adapter un poste pour le travailleur en situation de handicap si on a conscience de leurs savoir-être et savoirs faire* ».

Les directeurs d'ESAT hors murs interrogés témoignent de l'effet vertueux de réseaux d'entreprises qui se recommandent entre elles le recours aux prestations des ESAT.

Proposition : Encourager le recrutement de personnels dédiés à l'insertion professionnelle pour, d'une part, soutenir le travailleur en situation de handicap dans son projet de travailler dans une entreprise et d'autre part, pour développer des missions de prospection d'employeurs potentiels au sein du bassin d'emploi.

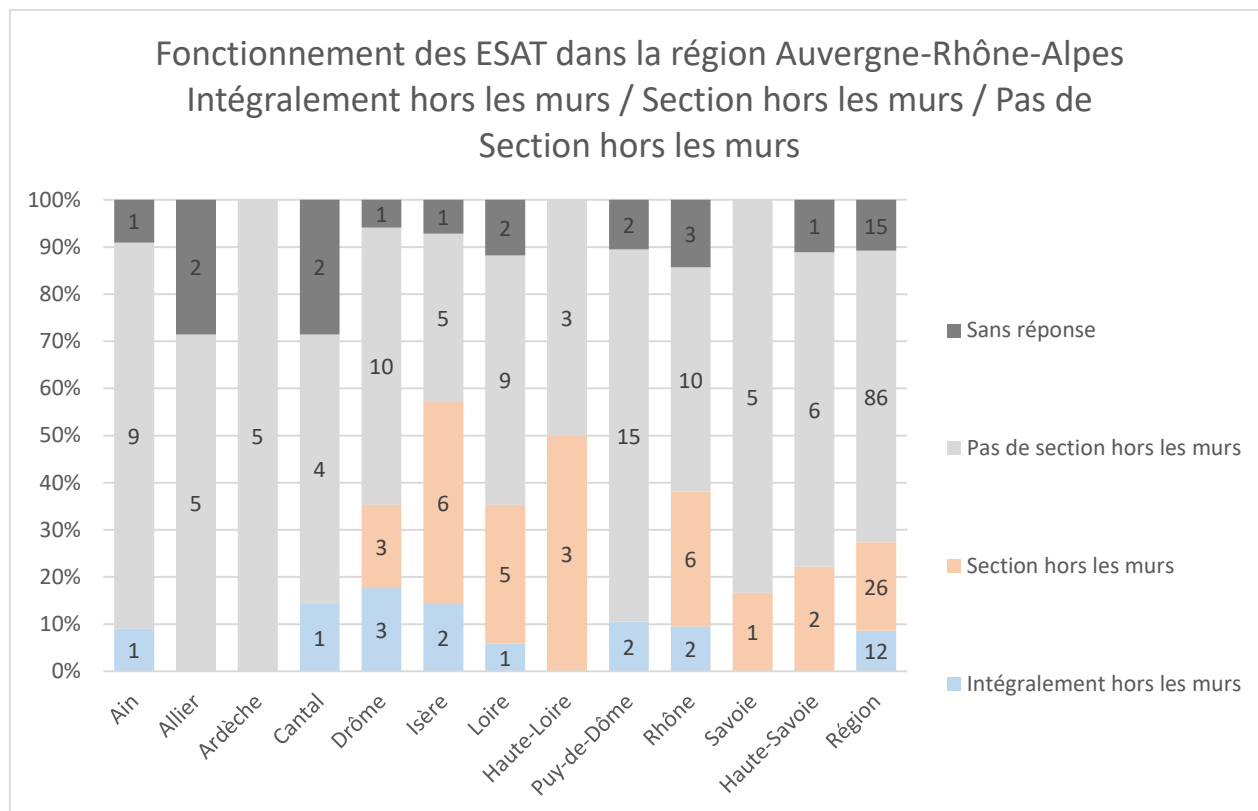
3.1.1.2 Les ESAT avec des sections hors murs

Outre les 12 structures intégralement hors murs, 26 ESAT (soit 18,7 % des ESAT répondants) ont fait le choix de développer des sections hors les murs (c'est-à-dire ils proposent une ou plusieurs activités de production en dehors des murs de l'ESAT). Ces 26 ESAT accompagnent

¹⁴ Cf. la partie 4.2 sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs d'ESAT.

au total 2 400 travailleurs dont 394 dans une section hors les murs, soit 16,4 % des travailleurs de ces ESAT avec une section hors les murs (et 2,9 % de l'ensemble des travailleurs de la région).

Le Rhône et l'Isère sont les départements qui comptabilisent le plus d'ESAT proposant ces sections hors murs avec chacun 6 ESAT ayant des sections de ce type.



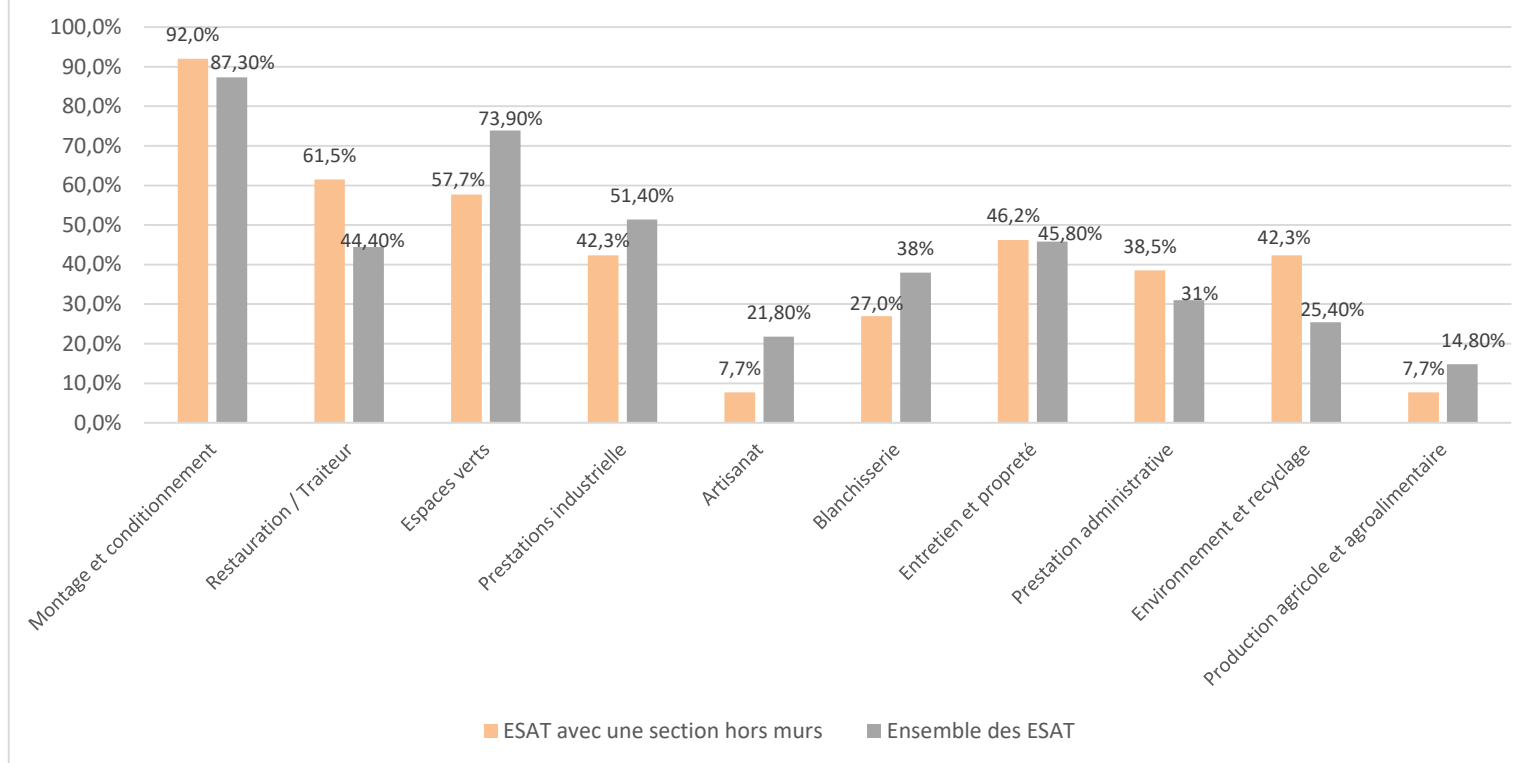
Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Pour rappel, un ESAT intégralement hors murs dans le département de la Drôme intervient aussi dans le département de l'Ardèche. C'est aussi le cas pour un ESAT avec une section hors les murs.

Parmi les ESAT avec une section hors murs, près de $\frac{3}{4}$ disposent d'une capacité autorisée de 100 places maximum.

Un des ESAT proposant une section hors murs précise que le fonctionnement de la section s'apparente à celui des ateliers internes.

Comparaison des activités entre les ESAT avec une section hors murs et l'ensemble des ESAT



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Les ESAT avec une section hors murs réalisent plus souvent des activités de restauration / traiteur (+ 17,1 points), de recyclage / environnement (+ 16,9 points), de prestations administratives (+7,5 points) et de montage et conditionnement (+ 4,7 points).

A l'inverse, les ESAT avec une section hors murs réalisent moins souvent des activités d'espaces verts (-16,2 points) et de blanchisserie (- 11 points).

3.1.2 La création d'ESAT de transition, une réponse adaptée aux personnes présentant des troubles psychiques

Dans une logique d'inclusion en milieu ordinaire de travail, les ESAT de transition apparaissent comme une réponse d'accompagnement plus particulièrement adaptée pour les personnes présentant des troubles psychiques. En effet, le handicap psychique, parce qu'il n'obère pas les capacités cognitives, serait plus facilement générateur d'inclusion, sous réserve que l'environnement soit adapté pour appréhender les difficultés relationnelles, les troubles du comportement et les absences fréquentes.

Préconisée par la stratégie quinquennale d'évolution de l'offre médico-sociale, ce modèle d'ESAT, initiée notamment par l'association Messidor, vise à préparer le travailleur en situation de handicap psychique à une insertion réussie en milieu de travail ordinaire, le travail représentant un élément important de reconnaissance et d'inclusion sociale.

Pour cela, l'ESAT de transition repose sur 4 principes d'actions :

- Développer des activités gérées au plus près des réalités du milieu ordinaire de travail ;
- S'appuyer sur un mode d'organisation en unités de taille réduite ;
- Offrir aux personnes accueillies un parcours individualisé ;
- Favoriser le travail en entreprise selon les modalités du détachement individuel ou collectif.¹⁵

D'après le rapport IGAS-IGF d'Octobre 2019, il existerait une quarantaine d'ESAT de ce type en France. Pour leur développement, les rédacteurs du rapport incitent les ARS à se fixer comme objectif de disposer d'un ESAT de transition par département d'ici à 2025 en encourageant notamment le redéploiement de places existantes.

Au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes, cette cible était déjà inscrite dans le Projet régional de santé de 2018-2023. Il vise à obtenir par requalification de places, dans chaque département, 10 % des places d'ESAT en places d'ESAT transitionnel.

Au 31 décembre 2018, 19 ESAT ont déclaré disposer de places de transition dans le questionnaire qui leur a été envoyé.

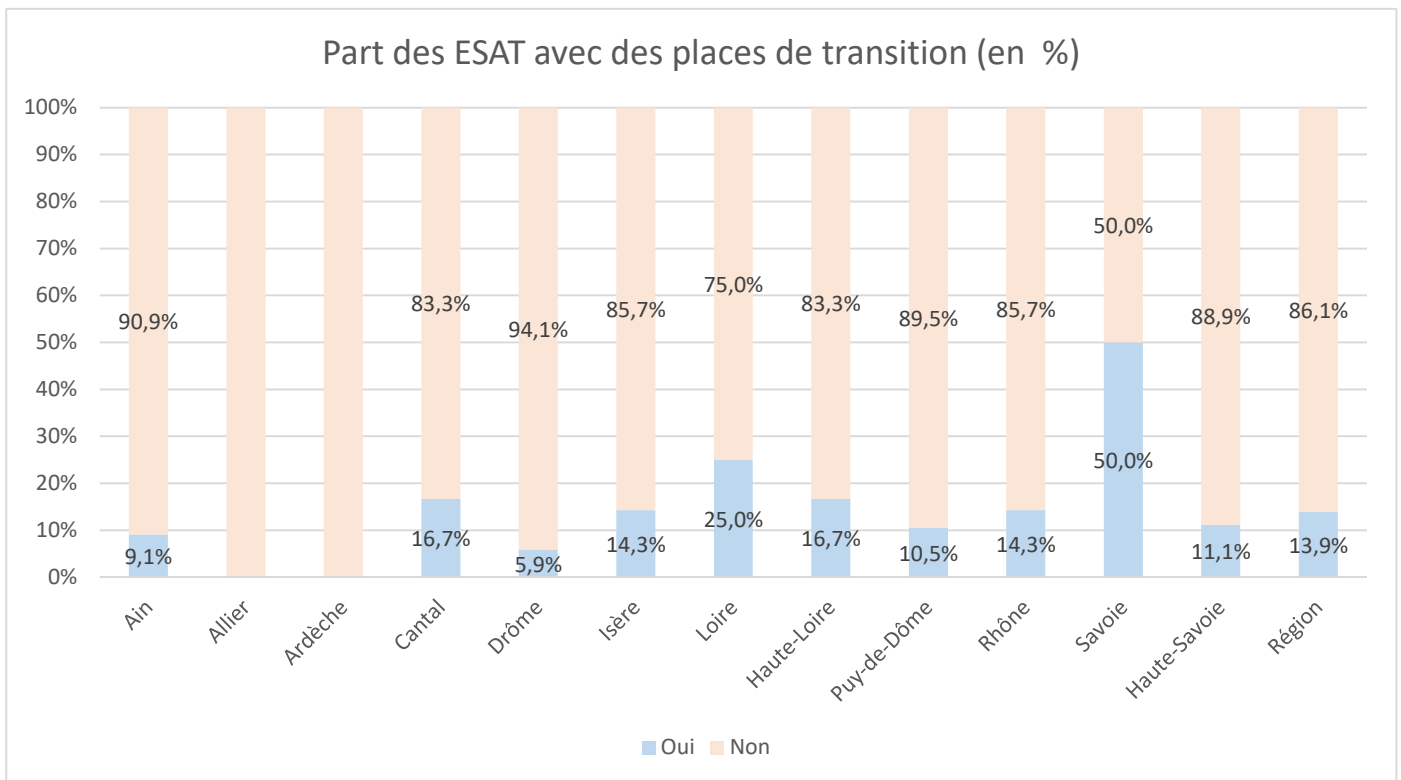
Parmi les 19 ESAT avec des places de transition :

- 6¹⁶ ESAT fonctionnent entièrement avec des places de transition (5 ESAT Messidor et l'ESAT de transition l'Envol). Ces ESAT comptabilisent 430 places, soit 76 % des places de transition de la région ;
- 13 ESAT ont quelques places dédiées à de l'accompagnement de transition. Ces ESAT disposent de 136 places de transition, ce qui représente en moyenne 10,5 % de leur capacité autorisée.

La Savoie est le département qui présente la part la plus importante d'ESAT avec des places de transition puisqu'un ESAT sur deux est un ESAT avec des places de transition. A contrario, l'Allier et l'Ardèche sont les deux seuls départements à ne pas avoir d'ESAT avec des places de transition.

¹⁵ <https://handicap.gouv.fr/>

¹⁶ Il s'agit des sites principaux qui peuvent être répartis sur des sites secondaires ou annexes.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Les ESAT de transition rencontrés au cours de notre démarche mettent en évidence des durées d'accompagnement comprises entre 6 mois et 3 ans.

Selon eux, les places de transition constituent un tremplin pour permettre à la personne de tester à la fois le type de travail et ses capacités à s'adapter en milieu ordinaire de travail. Parmi les personnes rencontrées lors des focus groupes, quelques-unes expriment leur projet de retourner travailler dans le milieu ordinaire, elles indiquent que l'accompagnement de l'ESAT les aide à construire leur projet professionnel.

Un des directeurs d'ESAT souligne le fait que ce modèle d'accompagnement est notamment proposé à des personnes qui ont souvent perdu pied dans le monde du travail et/ou ont fait un burn-out.

Proposition : Faire évoluer les projets associatifs des organismes gestionnaires pour aller davantage vers l'inclusion et encourager le développement d'ESAT de transition et autre modèle inclusif de l'ESAT (ESAT hors murs et ESAT avec section hors murs).

Proposition : Encourager les organismes gestionnaires à transformer leur offre de service d'ESAT, vers une modularité des places (dans l'ESAT, hors murs, transition ou autre modèle). Donner également la possibilité aux ESAT de développer des services d'emploi accompagné pour leurs travailleurs.

Proposition : Favoriser la création de plus de postes de coordinateurs de parcours professionnels dit « Job coach ».

Proposition : Créer plus de liens entre les ESAT et les organismes de formations pour faire évoluer les métiers et construire de nouveaux référentiels de formation, incluant la dimension de la relation avec l'entreprise.

Proposition : Sécuriser et favoriser le parcours des TH entre les ESAT et l'emploi accompagné, tout au long de la vie.

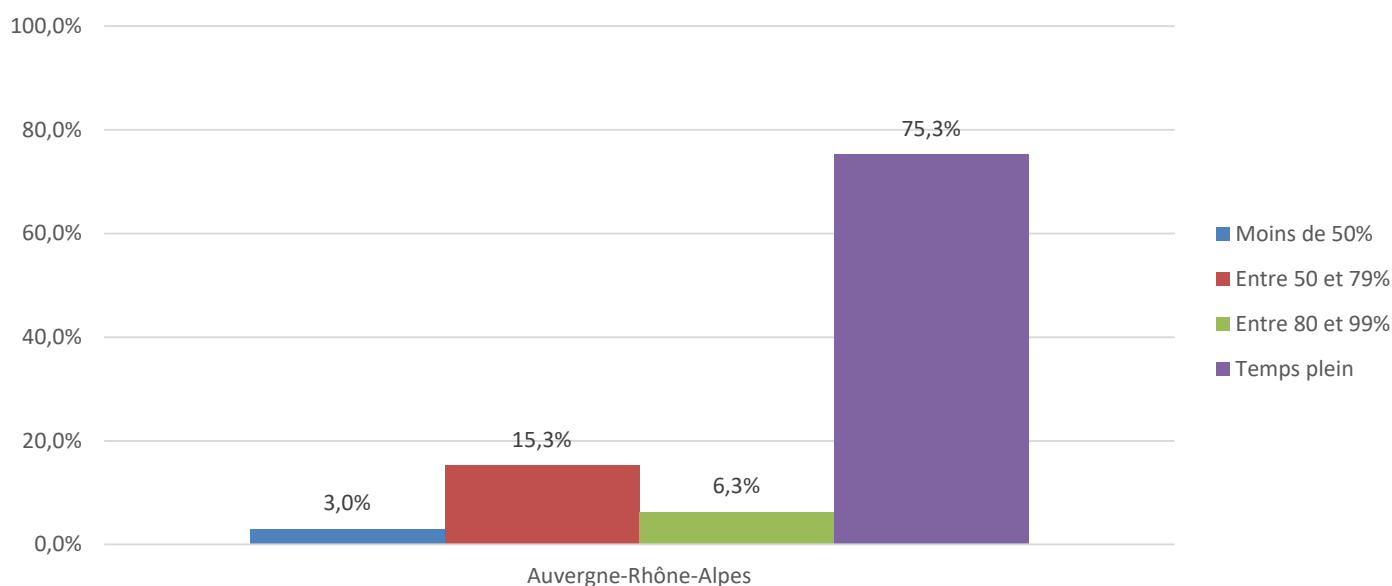
3.2 Aménagement du temps de travail des travailleurs d'ESAT

A ce jour, le travail à temps plein reste majoritaire au sein des ESAT, pour autant, il semble que les demandes de travail à temps partiel notamment de la part des personnes, s'accroissent ces dernières années. Or, selon les départements, les pratiques d'aménagement des temps de travail se révèlent variables et leurs mises en œuvre présentent plusieurs difficultés aux gestionnaires.

3.2.1 Des pratiques de temps partiels, hétérogènes selon les départements

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, $\frac{3}{4}$ des travailleurs d'ESAT sont à temps plein (sachant que pour 90 % des ESAT, un temps plein est équivalent à 35h de travail par semaine)¹⁷, cette donnée reflète la tendance nationale mise en évidence dans le rapport de la mission IGAS/IGF d'Octobre 2019 qui indiquait qu'en 2014, 17 % des travailleurs d'ESAT étaient à temps partiel.

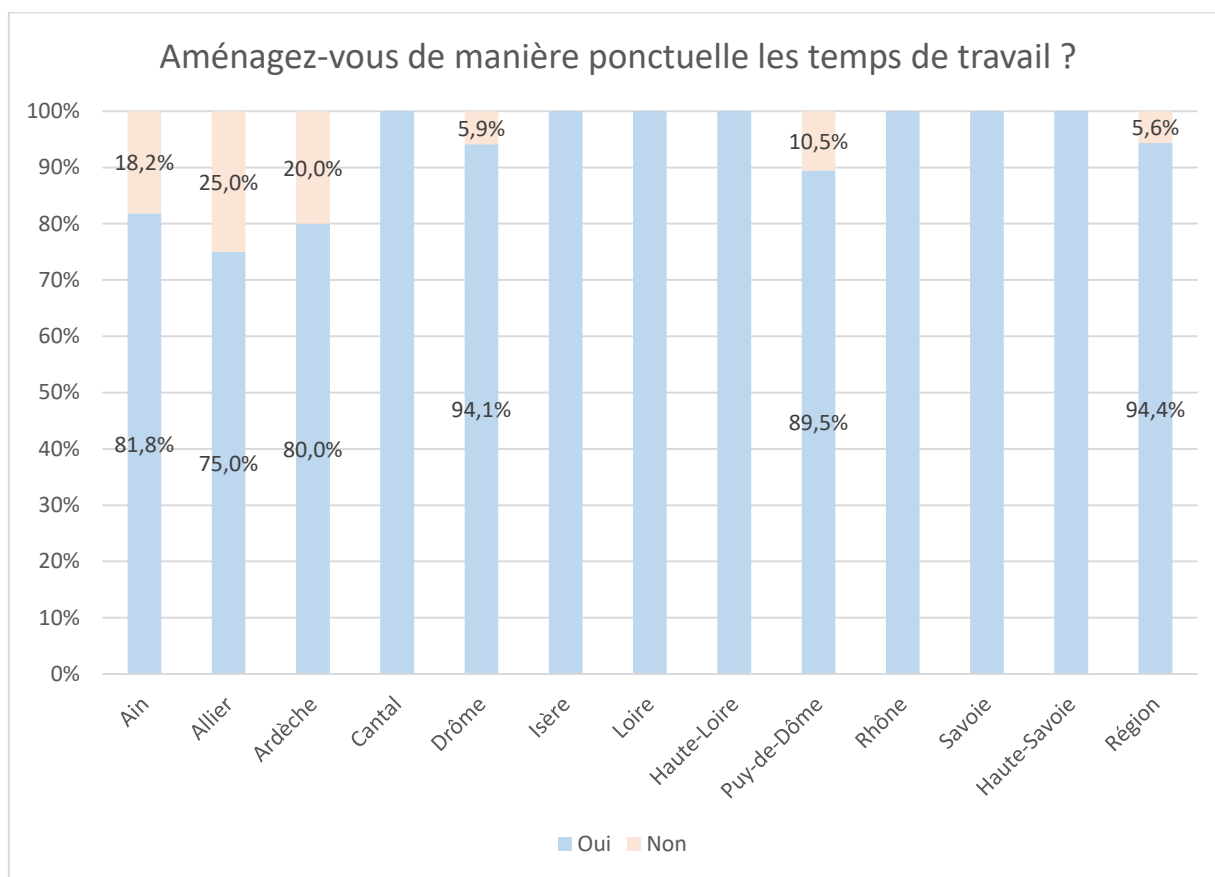
Temps de travail des travailleurs d'ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

¹⁷ 3 ESAT ont déclaré que le temps plein correspondait à 39h par semaine, les heures au-delà de 35h donnent lieu à des récupérations.

Concernant l'aménagement des temps de travail, plus de 94 % des ESAT de la région indiquent le faire de manière ponctuelle.

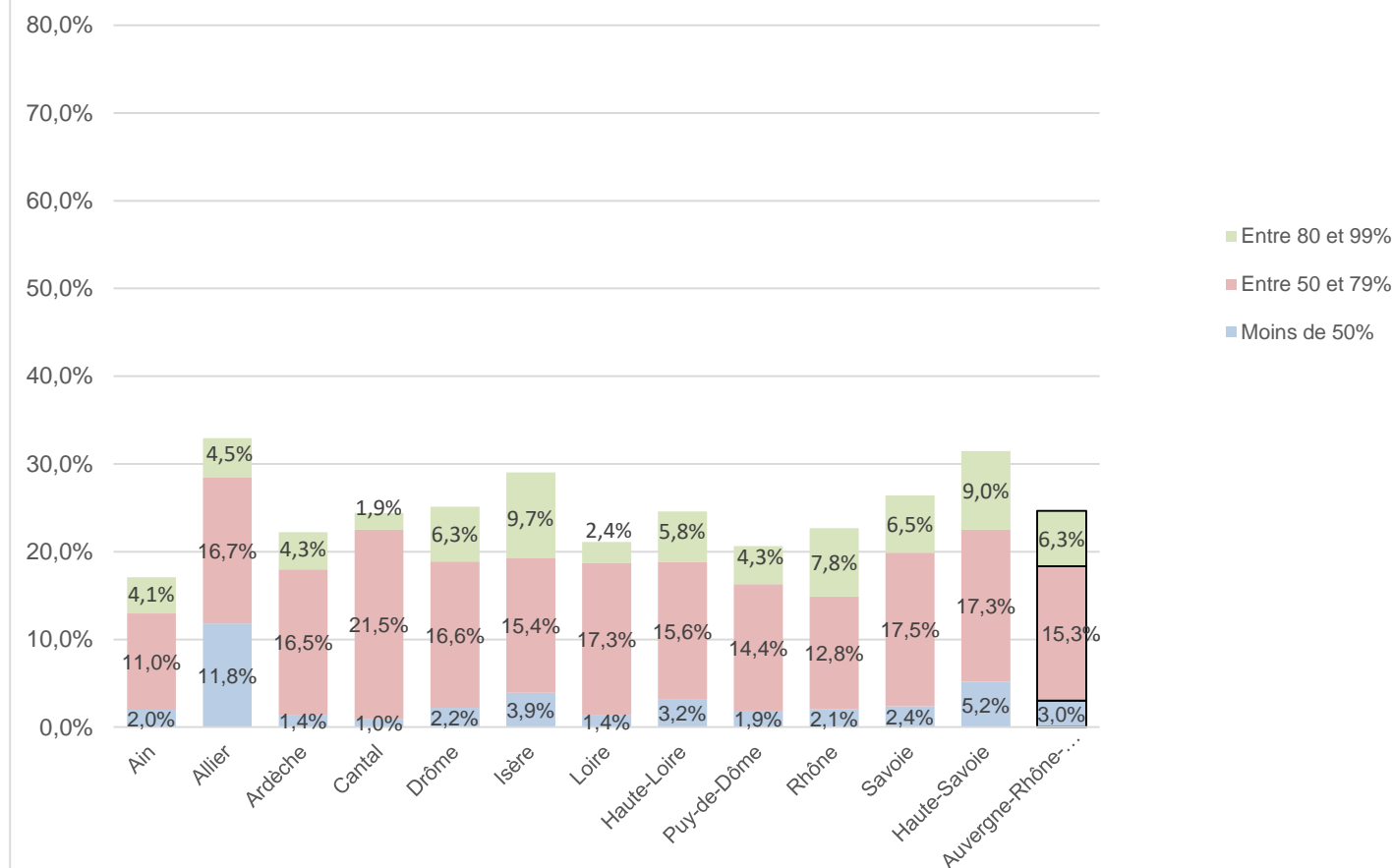


Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Or, selon les départements, l'enquête démontre une pratique hétérogène.

En effet, c'est dans l'Allier et en Haute-Savoie que la part de travailleurs à temps partiel est la plus importante (respectivement 33 % et 31,5 %).

Part des travailleurs à temps partiel en ESAT, par département



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

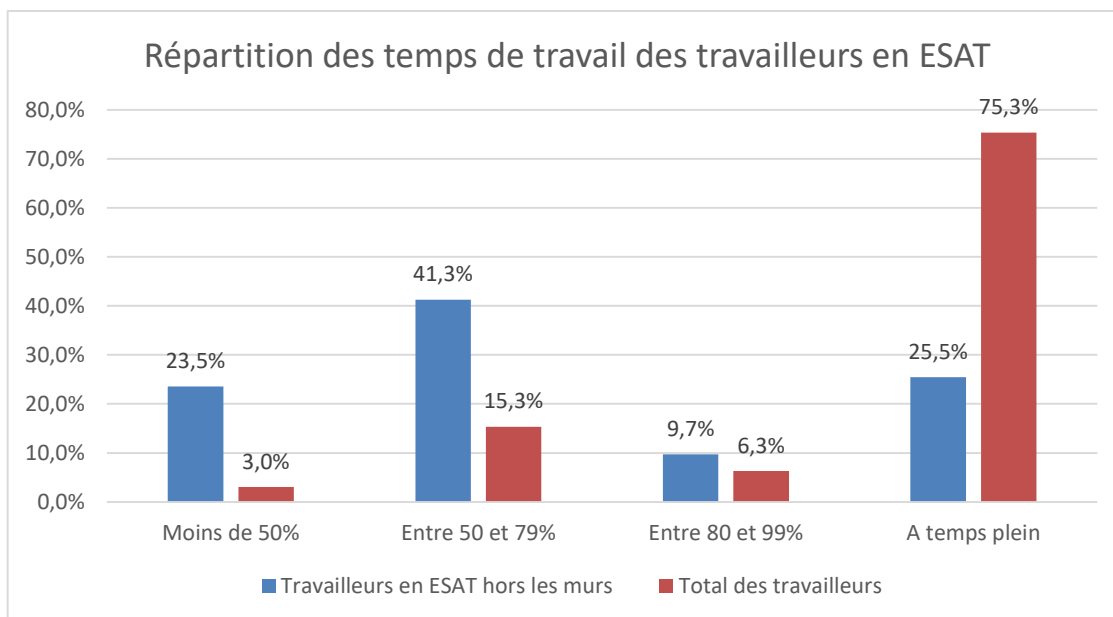
Au niveau régional, la majorité des personnes à temps partiel travaille entre 50 et 79 % soit 15,3 % de l'effectif global de la population d'ESAT. Pour autant, le graphique ci-dessus met en évidence des réalités différentes selon les territoires. Le Cantal est le département où la part des personnes travaillant entre 50 et 79 % est la plus conséquente (21.5 %), alors que l'Isère et la Haute Savoie recensent la part la plus importante de personnes travaillant entre 80 et 99 % (avec respectivement 9,7 % et 9 %). Les durées de temps de travail ne semblent pas pouvoir uniquement être corrélées avec le fonctionnement hors murs des ESAT.

C'est dans l'Allier que la part de travailleurs à moins de 50 % est la plus importante (11,8 % soit 8,8 points de plus qu'en région).

Au sein des départements, certains ESAT témoignent accorder des temps partiels dans un second temps pour des personnes qui ont, au préalable, exercé à temps plein, d'autres au contraire, proposent une progression du temps de travail pour des personnes très éloignées du monde professionnel.

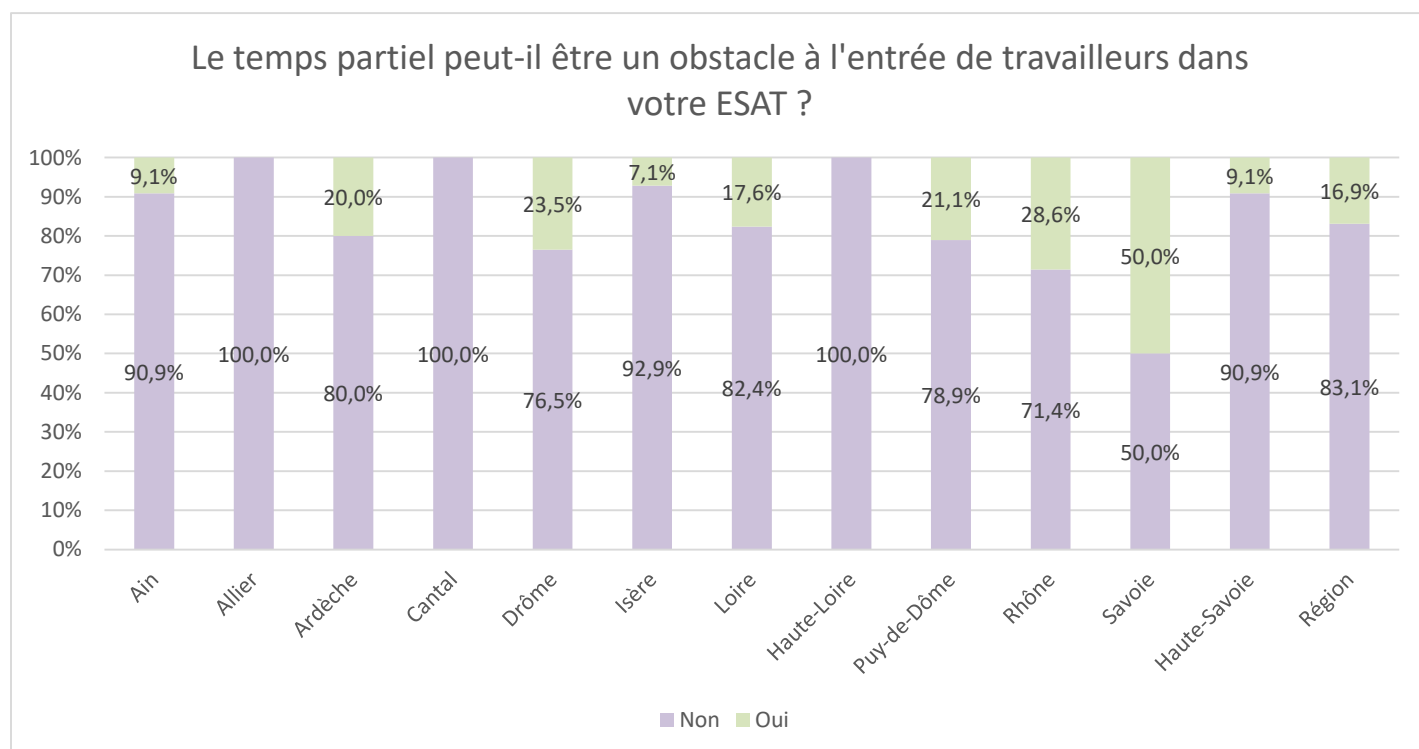
En outre, les données recueillies démontrent des durées de temps de travail diverses au sein des structures et au sein des départements.

L'enquête souligne par ailleurs que la pratique du temps partiel est davantage répandue auprès des travailleurs en ESAT hors murs avec notamment 41,3 % d'entre eux qui travaillent entre 50 et 79 % d'un équivalent temps plein.



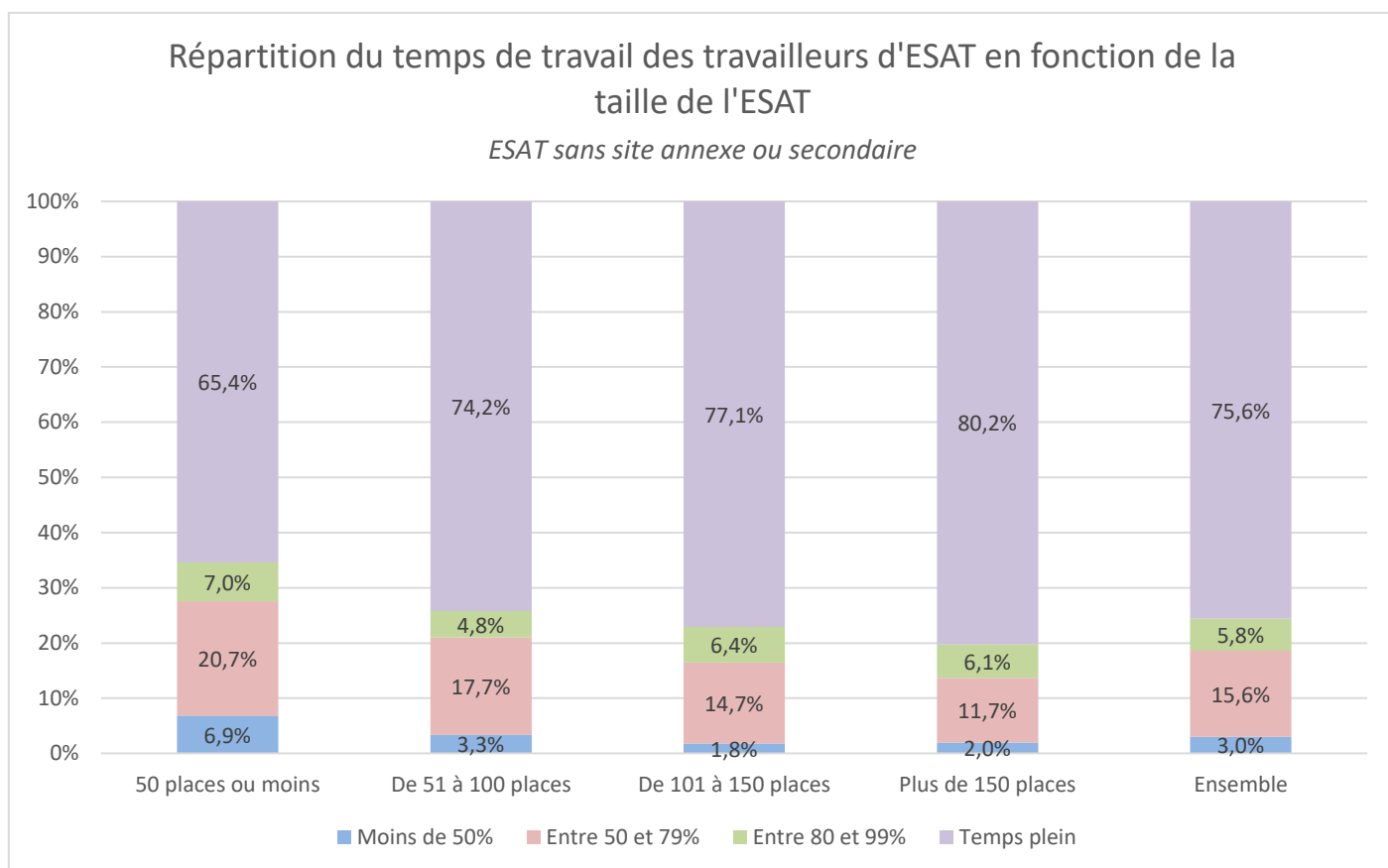
Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

83 % des ESAT répondants estiment que le temps partiel ne constitue pas un obstacle pour l'entrée dans la structure.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Cependant, le constat est que plus la capacité de l'ESAT est importante, moins la pratique du temps partiel est développée. En effet, pour les ESAT de plus de 150 places, 19,8 % des travailleurs sont à temps partiel contre 34 % pour les ESAT de moins de 50 places.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREA Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

3.2.2 Une demande grandissante des travailleurs en situation de handicap

Globalement, les ESAT de la région constatent une demande grandissante d'aménagement des temps de travail des personnes accompagnées.

Illustration ESAT [42] : « Il y a 20 ans, il y avait peu de mi-temps mais aujourd'hui le nombre de personnes à mi-temps a doublé ».

Les motifs les plus souvent invoqués pour la mise en place d'un temps partiel sont les suivants :

- Pour des raisons médicales ne permettant pas une activité professionnelle à temps plein ;
- Pour des raisons de fatigabilité liées au vieillissement de la personne.

Ces deux motifs visent à maintenir les personnes dans l'emploi.

Depuis plus récemment, les ESAT constatent aussi de nouvelles demandes de temps partiels pour des motifs jugés « nouveaux », liés à un souhait d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à savoir :

- Pour des raisons familiales (avec des enfants à charge) ;
- Pour permettre la pratique régulière d'un sport

A Clermont-Ferrand, une personne a affirmé avoir recours au temps partiel, notamment pour des raisons familiales : « *On est moins stressé, je travaille 4,5 jours mais j'ai besoin de temps pour un de mes enfants qui a un handicap* ».

Certains directeurs d'ESAT soulignent en outre le fait qu'un travail à temps partiel en ESAT permet au travailleur de percevoir un meilleur revenu que s'il était salarié d'une entreprise grâce au cumul de l'Allocation adulte handicapé. Cette dimension sera approfondie dans la partie 5 relative à la sécurisation des sorties des ESAT.

Si la pratique des temps partiels semble se développer dans les ESAT, en réponse à une demande croissante des personnes accompagnées, les ESAT rencontrent d'importantes difficultés dans sa mise en œuvre.

3.2.3 La mise en œuvre des temps partiels, une complexité à plusieurs niveaux

La complexité dans la mise en œuvre des temps partiels se pose à plusieurs niveaux :

► **Au niveau du lien avec les entreprises clientes :**

Si certaines entreprises sont très favorables à la mise en place des temps partiels dans les ESAT, dans la mesure où « *elles préfèrent des personnes à temps partiel qui travaillent plutôt que des personnes à temps complet fatiguées* », d'autres ESAT ont indiqué avoir des difficultés pour mettre en place ces temps partiels tout en répondant aux exigences des entreprises clientes, en termes de délai et de réactivité.

► **Au niveau de l'organisation interne de l'ESAT :**

- ***La mise en place des temps partiels complexifie au quotidien l'organisation de la production, les besoins en termes d'aménagement du temps de travail variant d'un travailleur à un autre.***

Plusieurs ESAT indiquent que pour certaines activités de par leur nature même (ex : les espaces verts ou les activités agricoles), la mise en œuvre du travail à temps partiel est d'autant plus une contrainte. Ainsi des périodes de travail d'une demi-journée ne sont pas possibles lors de déplacements à l'extérieur.

Illustration ESAT [03] : « *Généralement, les personnes souhaitent travailler le matin, du coup, il y a plus de monde le matin. Mais, parfois aussi, les personnes travaillent 1 jour sur 2* ».

Illustration ESAT [69] : « *Quand dans une équipe de 10 personnes, les 2/3 sont à temps partiel : un commence le travail et c'est un autre qui le fini, cela fait beaucoup de personnes à intégrer et de relais à prévoir* ».

Illustration ESAT [63] : « *Lorsque la personne n'est pas à l'ESAT il y a quand même des problématiques à gérer et cela a un impact sur le travail à l'ESAT* ».

- **La diversification des temps de travail implique également des difficultés en matière d'organisation administrative et matérielle au sein de l'ESAT.**

GESTION ADMINISTRATIVE DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Afin de respecter les capacités autorisées, le développement des temps partiels par les ESAT induit une augmentation du nombre total de personnes accompagnées. Pour ces derniers, en matière de gestion administrative (paies, congés...) et d'accompagnement des personnes, l'effectif à prendre en compte serait plutôt le nombre de travailleurs, et non pas seulement le nombre des ETP.

Les équipes interviewées rappellent que « *ce n'est pas parce qu'une personne est à temps partiel au sein de l'ESAT que ses problèmes de santé, ses difficultés sociales, ou encore son projet personnalisé ne doivent être traités que partiellement.* »

Aussi, la mise en place des temps partiels est vécue comme *une surcharge de travail* pour les professionnels en termes d'accompagnement quotidien, de conception et de suivi de projets individuels. Dans cette optique, plusieurs structures expriment le souhait « *d'augmenter l'encadrement* ». D'autres expliquent avoir financé des postes d'encadrement sur le budget commercial.

Illustration ESAT [42] : « *Un travailleur à mi-temps représente en réalité un travail d'accompagnement médico-social de 0,8 ETP* ».

Les ESAT dénoncent le « *manque de moyens supplémentaires accordés* » pour répondre à cette surcharge d'activité.

Ils estiment que l'absence de valorisation financière à la mise en place de ces temps partiels, n'encourage pas le développement de ces pratiques au sein des structures.

Pour maintenir l'équilibre économique, apparaît un paradoxe au final entre d'un côté la nécessité de diminuer les coûts et d'augmenter la productivité pour rester compétitif et de l'autre côté, le souci de s'adapter aux besoins des personnes en proposant des temps de travail diversifiés qui freinent l'efficacité en matière de productivité.

Proposition : Prendre en compte l'accompagnement du temps partiel dans le budget médico-social des ESAT.

ORGANISATION MATERIELLE DES LOCAUX DES ESAT

De même que concernant la gestion administrative des personnes accompagnées, les locaux de l'ESAT nécessitent d'être adaptés au nombre total réel de personnes accompagnées, et non seulement au nombre d'ETP prévu dans l'autorisation. Les ESAT citent par exemple le « *nombre de vestiaires* » ou « *le nombre de repas à prévoir* ».

- **La mise en place de temps partiel implique enfin une plus grande souplesse en matière d'organisation des transports principalement pour les ESAT non desservis par les réseaux de transport en commun.**

Illustration ESAT [01] : « Notre ESAT est situé à la campagne avec le passage du bus de l'ESAT une fois le matin et une fois le soir. Il est très compliqué de mettre en place des navettes avec des temps partiels ».

ESAT [07 et 06] : « En prestation de service ça demande beaucoup de mobilité (organisation ramassage, point de rendez-vous...) on respecte les besoins des personnes à temps partiel, on ajuste, avec des journées entières (3 jours à temps pleins et deux jours off) ».

► **Au niveau de l'accompagnement de la personne en situation de handicap en dehors des temps de travail à l'ESAT :**

Plusieurs ESAT mettent en évidence la problématique de l'accompagnement médico-social des personnes en dehors des temps de travail.

Quelques ESAT disposent de services de jour permettant une prise en charge ponctuelle ou régulière de la personne.

Ces services offrent des accompagnements individuels ou collectifs aux travailleurs :

- En lien avec l'activité professionnelle : pour favoriser l'inclusion progressive professionnelle de la personne ou au contraire préparer la cessation de l'activité professionnelle.
- Sans lien avec l'activité professionnelle en sollicitant des accompagnements périphériques (en matière de logement, de gestion du budget, de loisirs...).

Certains ESAT s'interrogent sur l'utilisation par les travailleurs de leur temps libre et témoignent de difficulté de ces derniers pour s'occuper le reste du temps y compris pour ceux qui vivent en foyer d'hébergement.

Illustration ESAT [63] : « La personne a plus de temps libre, il se passe plus de choses qui ont des conséquences sur le parcours dans l'ESAT comme les addictions ».

En outre, plusieurs structures estiment que le temps partiel a un impact négatif sur l'inclusion des personnes.

Illustration ESAT [63] : « Le temps partiel n'est pas facile. Si on veut miser sur l'inclusion, c'est difficile de faire de l'inclusion et du temps partiel ».

Illustration ESAT [15] : « Notre projet d'établissement est basé sur la réhabilitation par le travail si le travail est accessoire on n'arrive pas à accompagner ».

Lors des entretiens avec les entreprises adaptées, il a en effet été évoqué que les travailleurs en situation de handicap sont recrutés majoritairement sur des postes à temps plein et non sur des temps partiels. La mise en place de temps partiel est à la marge organisée pour des personnes dont les difficultés liées à leur handicap se sont aggravées.

Proposition : Initier la création de plateformes territoriales qui permettraient de répondre aux besoins multiples et évolutifs des travailleurs en articulant l'offre de service des ESAT avec des dispositifs spécialisés et de droit commun.

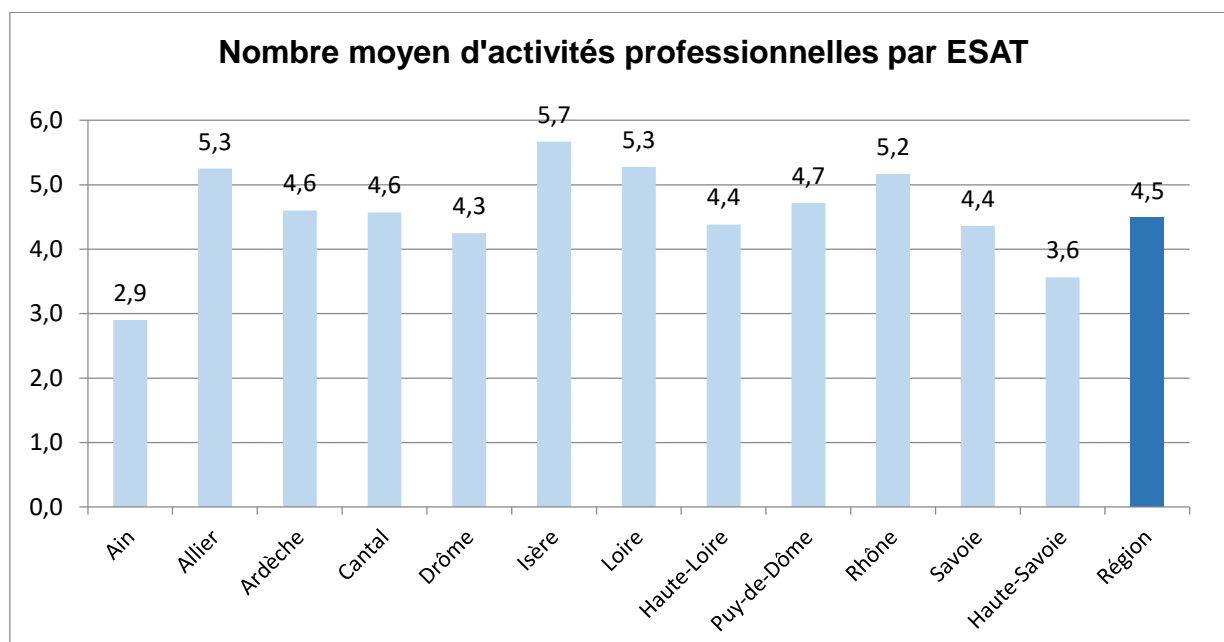
3.3 Diversification des activités professionnelles des ESAT

3.3.1 Des activités plurielles proposées aux travailleurs

Pour l'enquête réalisée au printemps 2019, le recensement des activités professionnelles développées par les ESAT dans la région s'est fait en regroupant les activités par familles.

- Montage/conditionnement : alimentaire, cosmétique, montage, pliage, emballage...
- Restauration/traiteur : restauration, location de salles, traiteur, plateaux repas...
- Espaces verts
- Prestation industrielle : mécanique, tôlerie, travaux des métaux, travaux du plastique, électricité, électronique ...)
- Artisanat : menuiserie, paillage, maroquinerie, cannage ...
- Entretien/propreté : entretien bâtiment et extérieurs, gestion du linge, nettoyage de véhicules ...
- Blanchisserie
- Prestations administratives : travaux administratifs, téléphonie, création de base de données, saisie informatique, traduction ...
- Environnement / recyclage : enlèvement archives, destruction archives, récupération, tri, conditionnement matériel ...
- Production agricole et agro-alimentaire

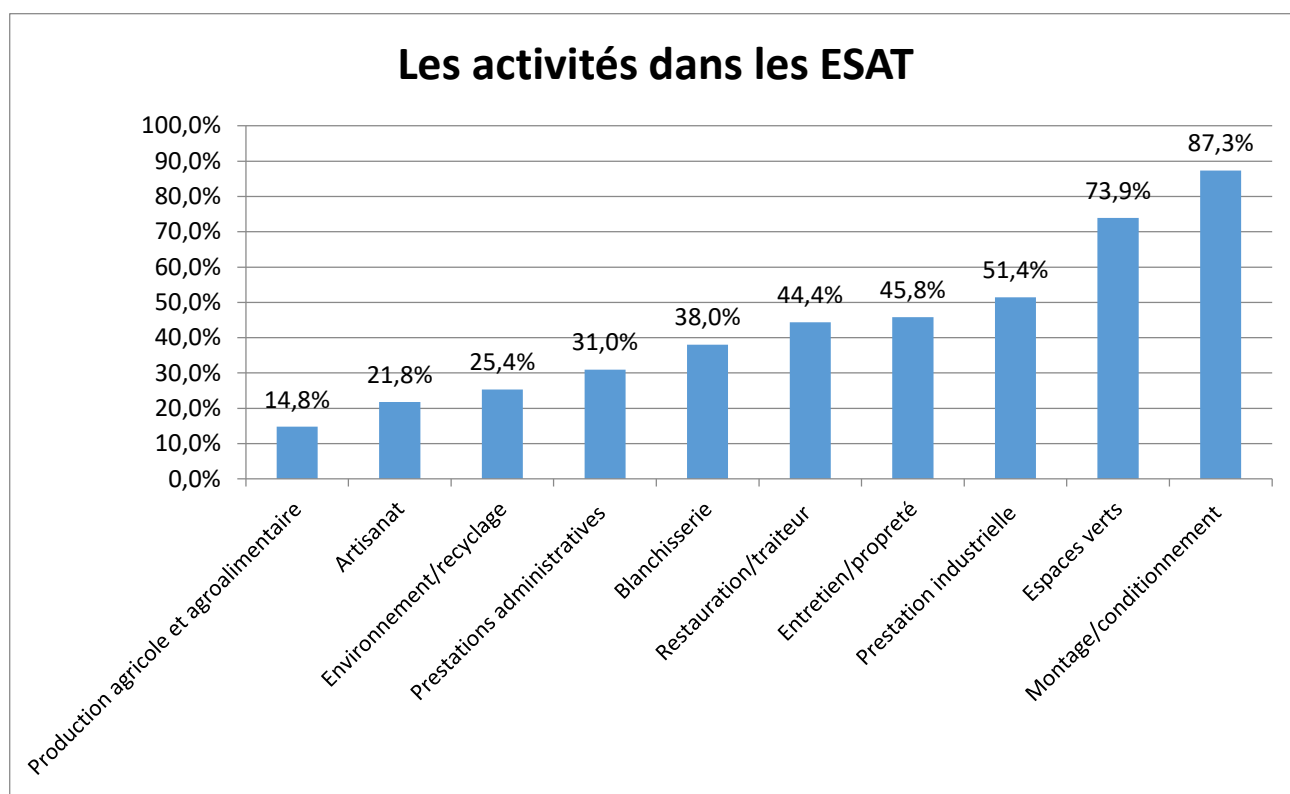
Les réponses témoignent d'une grande diversité d'activités ; en moyenne, chaque ESAT propose 4,5 activités.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Comme le souligne le rapport de la mission IGAS-IGF d'octobre 2019, la diversité d'activités présente un triple intérêt :

- Elle permet de proposer des postes adaptés aux profils et aux capacités des travailleurs ;
- Elle évite une trop grande dépendance économique vis-à-vis d'un ou de deux clients dominants ;
- Elle rend possible des évolutions professionnelles au sein d'un même ESAT.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Nous notons qu'au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les deux activités principales des ESAT sont le « montage/conditionnement » et les « Espaces verts » (avec respectivement 87,3 % et 73,9 %).

L'analyse par département montre que :

- Tous les ESAT de l'Allier, l'Ardèche, le Cantal et la Savoie ont une activité d'Espaces verts ;
- Tous les ESAT de l'Ardèche et de la Haute Loire ont une activité de montage/conditionnement.

A contrario, la production agricole et l'artisanat représentent les parts d'activité les plus faibles en région en particulier :

- Pour la Haute Savoie et l'Ain concernant l'artisanat (avec pour chacun de ces départements une part de 9.1 %) ;
- Pour le Rhône et la Loire concernant la production agricole (avec respectivement une part de 5.9 % et 4.8 %).

Si globalement, la répartition des activités est relativement homogène entre les départements, nous relevons toutefois certaines différences notamment concernant l'activité d'Espaces verts qui représentent dans l'Ain et le Rhône un peu plus de 50 %.

De même, à l'inverse de la tendance régionale, l'artisanat est davantage développé dans l'Allier et l'Ardèche (avec respectivement une part de 37.5 % et de 40 %) tout comme la production agricole dans l'Allier et le Cantal (avec respectivement une part de 37.5 % et 42.9%).

Lors des entretiens, plusieurs directeurs d'ESAT indiquent avoir développé toute ou partie de leurs activités en fonction du territoire d'implantation, de la demande des clients historiques et celle des personnes accompagnées. C'est notamment le cas pour les activités de type artisanat ou des activités touristiques saisonnières proposées par plusieurs structures.

Exemples :

- Un ESAT a mis en place une activité « Sellerie » car une personne qui était sellier garnisseur avant son accident et a voulu s'y remettre avec du matériel adapté.
- En Haute-Savoie des activités de précisions (horlogerie) ont été développées par des ESAT, cette activité requiert un niveau de compétence et de technicité très spécifiques.
- Dans l'Allier, un ESAT met à disposition du parc de Loisirs le Pal des travailleurs la moitié de l'année.

En outre, il est apparu que la pérennité d'activités spécifiques (ex : rempaillage et cannage de chaises, tapisserie d'ameublement, couture industrielle) était intrinsèquement liée aux profils des moniteurs d'atelier. En cas de départ de ces derniers, il est parfois difficile de retrouver des nouveaux encadrants pour maintenir les activités.

Concernant les activités de sous-traitance, plusieurs directeurs estiment que ces dernières (ex : petits travaux de mécanique, conditionnement) sont maintenues même si elles ne présentent pas un intérêt économique car elles sont davantage adaptées en termes de rythme de production à des personnes en fin de carrière ou encore à des personnes très éloignées du milieu professionnel. Un directeur d'ESAT évoque des personnes qui intègrent l'ESAT à 55 ans et qui n'ont jamais eu de parcours professionnel auparavant.

3.3.2 De nouvelles activités initiées pour répondre à la fois au changement du public accompagné et des marchés locaux

Comme souligné dans la partie 3, l'évolution du public accompagné (avec une forte augmentation des personnes présentant un handicap psychique) amène les ESAT à repenser certaines activités. En effet, les ateliers de conditionnement qui impliquent la réalisation de tâches répétitives ne correspondent « *pas aux attentes, aux compétences techniques et au niveau d'autonomie des travailleurs avec une déficience psychique* » et qui ont eu potentiellement un parcours professionnel en milieu ordinaire en amont.

Un directeur témoigne que face à ce changement de population, « *l'ESAT doit s'adapter car les professionnels ne peuvent plus apporter les mêmes réponses. Les travailleurs sont plus performants sur les tâches mais sont plus absents, ou entrent plus en conflit avec l'autre* ».

Face au changement de population, les ESAT développent de nouveaux types d'activités témoignant d'une plus grande professionnalisation et technicité comme la gestion électronique de documents ou le traitement logistique de marchandises d'entreprises (stockage, transport et distribution).

Les évolutions des activités résultent également du déclin de certains segments traditionnels de sous-traitance industrielle (réponse à de besoins ponctuels ou pérennes dans le périmètre géographique des structures) en particulier les activités de conditionnement, cœur de l'activité des ESAT depuis leur origine en 1954.

Ce déclin s'explique par les crises économiques qui entraînent soit la ré-internalisation du marché par le client soit la délocalisation dans des pays à main d'œuvre « low cost ».

En outre, l'entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés initiée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel aura sans nul doute un impact sur les activités des ESAT. En effet, cette dernière donne priorité au recrutement direct de travailleurs handicapés et fait sortir les marchés du secteur protégé (le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services) du calcul de l'OETH. Ces prestations viennent en déduction des contributions volontaires que devront verser les entreprises qui ne respectent pas l'OETH, et non plus en valorisation en ETP dans le calcul de l'OETH. Les entreprises seront donc moins incitées à recourir aux prestations des ESAT.

Face à ce nouveau contexte, les ESAT développent des stratégies d'adaptation en réduisant leurs activités de sous-traitance industrielles et en se positionnant sur de nouveaux segments afin d'assurer leur équilibre économique.

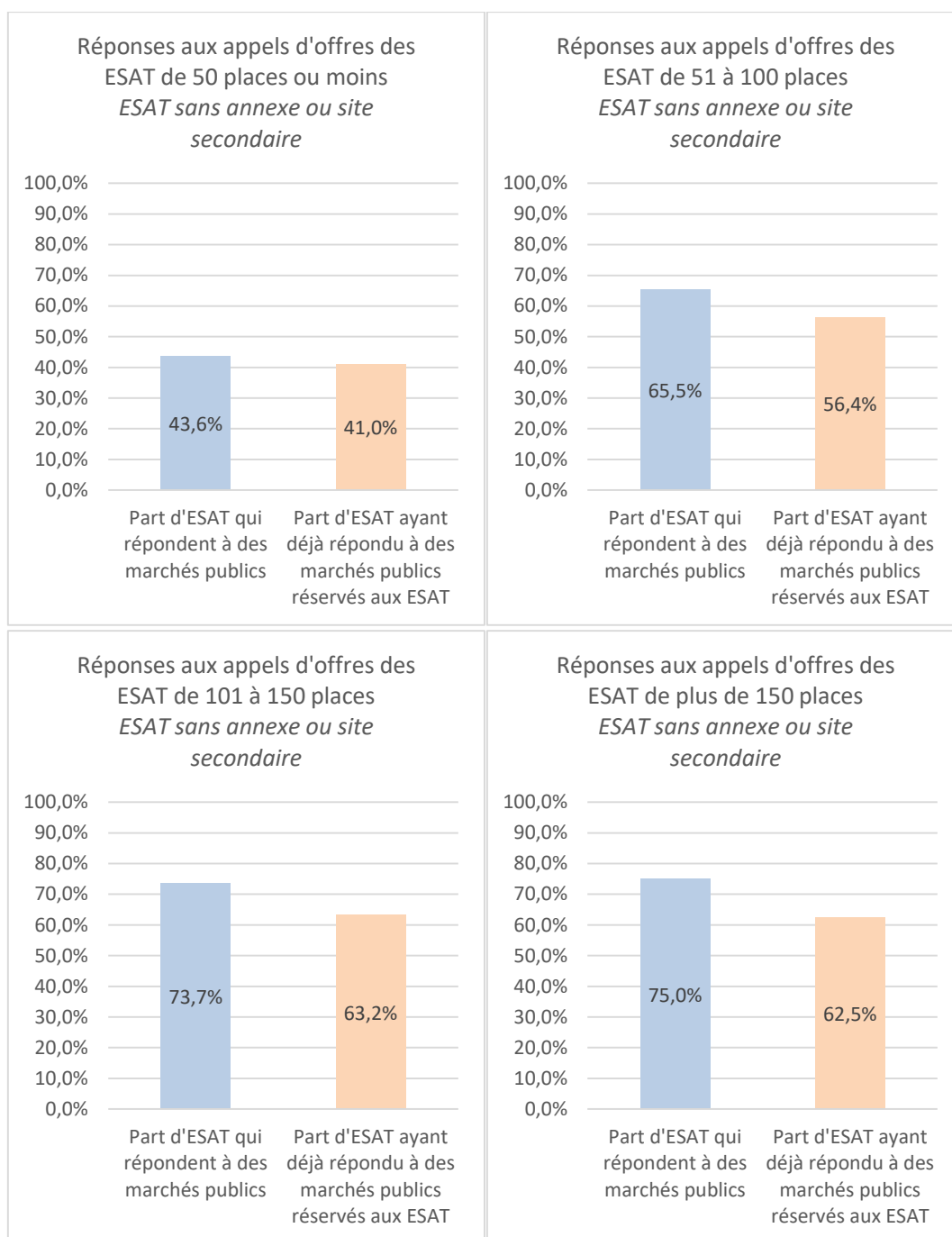
Ils semblent chercher à développer des activités de service et des productions propres qui d'une part, mettent en évidence leur plus-value sur le territoire et d'autre part, sont en contact direct avec la clientèle (particuliers ou entreprises).

Par exemple :

- Un ESAT [42] travaille sur un projet de construction et de location de chalets en bois au sein d'une ferme pédagogique ;
Un ESAT [74] a créé une pension animalière pour chiens et chats.

Pour développer de nouvelles activités, il est mis en évidence la double nécessité de faire adhérer l'équipe et de rassurer les familles comme le souligne un ESAT [42].

Par ailleurs, afin de développer des activités nouvelles ou de renforcer des activités existantes, selon notre enquête, 64 % des ESAT répondent à des offres de marché public (89/139 ESAT) ; 56,4 % des ESAT répondent à des marchés publics réservés¹⁸ aux ESAT (79 ESAT).



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

¹⁸ L'article 15 du Code des marchés publics prévoit que certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail, mentionnés aux articles L 5213-13, L 5213-18, L 5213-19 et L 5213-22 du Code du travail et L344-2 du Code de l'action sociale et des familles, ou à des structures équivalentes lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales.

Comme le montre le graphique ci-dessus, nous notons que, plus les ESAT ont une taille importante, plus ils répondent à des offres de marché public et à des marchés publics réservés.

D'après les entretiens, les appels d'offres semblent majoritairement transmis au sein de réseaux d'ESAT nationaux (GESAT) ou territoriaux (ex : CTPEA ou Réseau des ESAT d'Auvergne).

Plusieurs directeurs expliquent également que pour certains marchés conséquents, ils s'organisent pour répondre collectivement (ex : l'entretien des espaces des relais TDF au sein des ESAT des 4 départements auvergnats) ou sous-traiter la réalisation d'une partie du marché à un ESAT (ex : le conditionnement et le montage des biberons DODIE entre ESAT de la Haute Loire et du Puy de Dôme). Cette dynamique est facilitée par le fait que les encadrants/chefs de production se connaissent via les réunions de réseau. Cette dernière est toutefois relativisée par certains ESAT qui estiment que le « *maillage territorial n'est pas toujours facile à organiser* » et s'interroge sur l'homogénéité du « *niveau de qualité* » des prestations fournies.

Si la majorité des ESAT affirme être dans une logique de réponses d'appels d'offre, toutefois, l'enquête met en évidence que 20 % des ESAT déclarent ne pas connaître ces marchés publics réservés aux ESAT.

D'autres, s'ils en ont connaissance, déclarent ne pas répondre aux offres de marchés publics pour quatre motifs principaux :

- Ils ont suffisamment de « chantiers » via les activités existantes et préfèrent choisir les partenaires avec qui travailler ;
- Les démarches administratives sont lourdes ;
- Les offres ne correspondraient pas aux savoir-faire des professionnels ;
- Les offres ne correspondraient pas aux cœurs de métier de certains ESAT ayant développés des activités spécifiques.

Les marchés publics concernent plus fréquemment des missions « classiques » en espaces verts, entretiens des locaux, blanchisseries ou encore la conception et la livraison de repas.

Proposition : Développer la communication autour des activités réalisées par les ESAT auprès des commanditaires publics et privés de manière à ce que ces derniers proposent des offres de marchés publics davantage en adéquation avec l'offre de service des ESAT.

Proposition : Renforcer la formation des ESAT à la réponse d'appels d'offres.

- ⇒ *Le GESAT organise des formations en direction des ESAT par rapport aux marchés publics pour les soutenir, notamment, dans la prospection afin qu'ils puissent identifier de nouvelles pistes de développement ou encore pour qu'ils réussissent leur réponse aux appels d'offre.*

3.4 Evolution des pratiques professionnelles

Afin de répondre aux profils de leurs nouveaux travailleurs et aux enjeux d'inclusion, la plupart des ESAT ont engagé une démarche d'évolution de leurs pratiques professionnelles.

Cette évolution se traduit d'une part par un changement en termes de recrutement des professionnels d'ESAT et d'autre part, par le développement d'un travail en réseau.

3.4.1 Une évolution de la politique ressources humaines en termes de recrutement

Comme nous l'avons vu précédemment, les ESAT ont la double nécessité de :

- Diversifier leurs activités en développant de nouveaux marchés et partenariats avec des entreprises du territoire afin de maintenir leur positionnement dans le bassin économique ;
- Favoriser les passerelles avec le milieu professionnel ordinaire via notamment des mises à disposition.

Afin de répondre à ces enjeux sans omettre la dimension d'accompagnement médico-social, une grande partie des ESAT de la région a fait le choix de recruter des professionnels qui, historiquement, ne faisaient pas partie de l'équipe éducative.

En effet, selon notre enquête, presque 62 % des ESAT répondants ont au moins un professionnel dédié à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire (que ce soit au sein de l'ESAT ou au sein de l'organisme gestionnaire). Cette catégorie de professionnel est émergente dans les structures.

Selon les structures, les missions des personnels chargés de l'insertion professionnelle sont plus ou moins étendues. Les entretiens ont permis de recenser les missions suivantes :

- Développement des liens avec les entreprises ;
- Organisation des stages et des mises à disposition ;
- Suivi des travailleurs mis à disposition avec des visites régulières en entreprise ;
- Accueil des stagiaires au sein de l'ESAT ;
- Responsable de formation des travailleurs ;
- Evaluation des travailleurs à l'entrée à l'ESAT ;
- Prospective commerciale ;
- Job coaching ;
- Organisation de la commission citoyenneté ;
- Valorisation des savoir-faire de l'ESAT à l'extérieur.

L'émergence récente de cette catégorie de professionnel explique la variation des missions d'un ESAT à un autre.

Or, en fonction des ESAT, nous relevons des profils différents de professionnels. En effet, si dans certaines structures, des organismes gestionnaires ont fait le choix de recruter des personnels dédiés à l'insertion professionnelle, d'autres ont adossé ces missions d'insertion à des professionnels en poste soit des éducateurs techniques, des moniteurs d'ateliers ou des chefs de service. Parmi les professionnels recrutés, plusieurs ESAT indiquent que ceux-ci avaient des expériences de commerciaux.

Ainsi, la majorité de ces missions serait exercée à temps partiel comme l'incite à penser les résultats de notre enquête qui mettent en évidence qu'au niveau régional, les 142 professionnels dédiés correspondent à 81 ETP. Il a été fait mention que, la plupart du temps, ces postes sont financés sur le budget commercial des ESAT.

Les entretiens avec les ESAT font ressortir des difficultés pour les professionnels aux « doubles casquettes ». Si, par exemple, un moniteur d'atelier vient à manquer alors, par souci de fonctionnement et d'encadrement, le moniteur, également chargé d'insertion, délaissera cette mission-là pour suppléer à son collègue absent.

Pour éviter toute source de confusion, l'ANESM préconisait déjà en 2013 d'« identifier et définir la fonction d'insertion professionnelle. »¹⁹

Comme le soulignait l'étude de l'Unifaf et l'Ifross en 2011²⁰, le rôle et la place du moniteur d'atelier est amené à évoluer dès qu'un chargé d'insertion est présent. Selon les rédacteurs de cette étude, les fonctions du moniteur seraient alors souvent réduites à l'adaptation du poste de travail.

Proposition : Développer des postes mutualisés ou non au sein des organismes gestionnaires de chargés d'insertion professionnelle et des commerciaux dédiés uniquement à cette mission (cf. Partie 5.2 Prestations de service en milieu ordinaire et mises à disposition).

Proposition : Professionnaliser la mission de chargé d'insertion professionnelle et définir sa fonction.

Proposition : Faire évoluer le métier de moniteur d'atelier, moins dans l'organisation technique de la production, mais davantage dans la posture visant à analyser une tâche et permettre au travailleur d'« apprendre à apprendre ».

3.4.2 Une intensification nécessaire des partenariats avec le secteur psychiatrique

L'évolution des profils des publics accompagnés avec principalement une augmentation significative des personnes en situation de handicap psychique ou avec des troubles associés²¹ implique de la part des ESAT une organisation et un encadrement adaptés afin de répondre, au mieux, aux besoins spécifiques de ces travailleurs.

Aussi, pour à la fois apporter une réponse adéquate à ces derniers et étayer les encadrants techniques, les ESAT sont amenés « à travailler différemment et à développer des liens » renforcés avec des acteurs du territoire comme « l'hôpital, les CMP ».

¹⁹ Recommandation de bonnes pratiques professionnelles : « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT », HAS, 2013.

²⁰ Favoriser l'accompagnement et la formation dans les ESAT de Rhône-Alpes, Ifross, Observatoire Unifaf, juin 2011.

²¹ Au 31 décembre 2018, les ESAT déclarent que :

- Les deux tiers des travailleurs d'ESAT ont une déficience intellectuelle comme handicap principal ;
- Presque 28 % des travailleurs ont un handicap psychique.

(Cf. Partie 3.1.1).

Le développement de ces liens doit passer, notamment, comme l'a recommandé la HAS²², par « *l'articulation des relations entre le travailleur handicapé, les professionnels de l'ESAT, les professionnels du sanitaire et du social.* ».

Ces partenariats ont du sens s'ils sont inscrits dans un ancrage territorial afin de favoriser une coopération concrète entre les acteurs.

De plus, dans ces RBPP, il était recommandé « *d'identifier les champs où l'ESAT doit s'appuyer sur des partenariats du fait de sa mission médico-sociale. La spécificité des publics [...] implique de déterminer les acteurs externes du secteur de la santé mentale, [...] avec lesquels l'Esat a besoin de travailler.* »

A titre d'illustration, un ESAT [63] a une permanence d'une demi-journée hebdomadaire assurée par un psychiatre qui travaille également au CHU de Clermont-Ferrand à temps plein.

Par ailleurs, comme le souligne le rapport IGAS-IGF d'Octobre 2019, la maladie cyclique des travailleurs, pourra, notamment, être jalonnée de « *périodes d'absence de longue durée liées à des hospitalisations.* ». Ces épisodes d'hospitalisation peuvent amener des difficultés pour :

- Certains travailleurs d'ESAT pour réintégrer leur travail à temps plein ;
- Les équipes éducatives pour gérer ce retour dans la structure.

Des accompagnements tels que les ateliers thérapeutiques²³ peuvent constituer une alternative adapter lorsque les travailleurs ne seraient plus en mesure de reprendre leur travail au sein de l'ESAT. Ces ateliers consistent en « *une activité, encadrée par un soignant, dont l'objectif est de permettre une évaluation des capacités d'autonomie globale de la personne. Il s'agit d'une activité transitionnelle, non-rémunérée, permettant d'aller vers une réinsertion professionnelle progressive.* »²⁴

Le centre Madeleine Gaillard²⁵ accueille des personnes sur des périodes de 18 mois à 2 ans. Situé à Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme), cet atelier thérapeutique est pensé sur un objectif de réinsertion en milieu de travail de patients présentant une maladie psychiatrique.

Ses objectifs sont :

- Une évaluation des possibilités de travail des patients ;
- Une réadaptation aux rythmes et contraintes d'un travail ;
- Une aide technique en milieu de travail.

Chaque patient est mis en situation de travail dans les 5 ateliers : cuisine, ménage/repassage, bâtiment, imprimerie et espaces verts.

En fonction de cette évaluation, s'élabore un projet de réinsertion.

Enfin, si certains ESAT sont en lien étroit avec les acteurs de la psychiatrie, d'autres déplorent de ne pas en avoir suffisamment et/ou regrettent de ne pas avoir davantage de spécialistes (psychiatre, psychologue) au sein de leur équipe. A ce manque de partenariat, s'ajoute le fait

²² Recommandation de bonnes pratiques professionnelles : « *Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT* », HAS, 2013.

²³ L'arrêté du 14 mars 1986 relatif aux équipements et services de lutte contre les maladies mentales, comportant ou non des possibilités d'hébergement, aborde la question des ateliers thérapeutiques : « *Des ateliers thérapeutiques utilisant des techniques de soins particulières, groupes ergothérapeutiques notamment, en vue du réentraînement à l'exercice d'une activité professionnelle ou sociale* ».

²⁴ <http://www.psycom.org/Glossaire-des-structures/Atelier-therapeutique>

²⁵ Source : <http://www.dhsm.eu/>

que beaucoup de structures estiment que les équipes professionnelles ne sont pas suffisamment formées à l'accompagnement de personnes avec des troubles psychiques.

Proposition : Au sein des ESAT, développer la communication autour des groupes d'entraide mutuelle (GEM) afin que les travailleurs puissent, s'ils le souhaitent, y participer.

Proposition : Soutenir les liens entre les psychologues des ESAT et les services de psychiatrie de secteur.

Proposition : Poursuivre la formation des professionnels des ESAT à :

- L'accompagnement de personnes présentant un handicap psychique ;
- La prévention et gestion des situations de violence et d'agressivité ;
- L'éducation thérapeutique du patient²⁶.

Proposition : Mettre en place des protocoles dits « d'urgence » pour gérer et accompagner des situations de crise au sein de l'ESAT et/ou en Entreprise (pour les travailleurs mis à disposition), et éviter ainsi les ruptures de parcours.

Proposition : Etoffer la communication autour des équipes mobiles de psychiatrie²⁷ au sein des ESAT et des organismes gestionnaires notamment dans les départements tels que :

- L'Isère : l'équipe mobile soutien psychiatrique en milieu médico-social (SPMS), rattachée au CHAI Alpes-Isère, basée à Saint-Laurent-du-Pont chargée du soutien aux équipes des structures médico-sociales ; l'équipe mobile de psychiatrie de précarité (EMPP) rattachée à l'hôpital de Bourgoin-Jallieu ;
- La Savoie²⁸ : l'équipe mobile psychiatrie précarité qui intervient sur les communes d'Aix-les-Bains, Chambéry, Albertville, Aiguebelle ;
- Le Rhône : l'équipe mobile de psychiatrie en situation d'échec multiple de Bron²⁹ ou l'équipe mobile psychiatrie précarité d'Oullins ;
- La Loire : l'équipe mobile de psychiatrie et précarité du centre hospitalier universitaire de Saint-Étienne³⁰.

Proposition : Développer les liens entre les ESAT et les professionnels spécialisés dans la prise en charge des addictions.

- Exemple, les Hospices Civils de Lyon ont une équipe de liaison et de soins en addictologie (ELSA) et un centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)³¹.

²⁶ Formations proposées par OPCO Santé.

²⁷ Vanel, Audrey, et Catherine Massoubre. « Expérience en équipe mobile de psychiatrie et précarité », *L'information psychiatrique*, vol. volume 87, no. 2, 2011, pp. 83-88. : « Les équipes mobiles de psychiatrie et précarité sont issues d'une préoccupation collective pour la santé des populations en situation d'exclusion sociale, depuis la fin des années 1990. L'objectif est l'évaluation des besoins en santé mentale et l'intervention sur les lieux de l'action sociale [...] Les missions des équipes mobiles de psychiatrie et précarité s'intègrent à celle de la psychiatrie de secteur : répondre aux « besoins de santé mentale pour une population, sur un territoire donné ». »

²⁸ <https://www.chs-savoie.fr/wp-content/uploads/2018/11/Plaquette-EMPP-2018.pdf>

²⁹ http://www.ch-le-vinatier.fr/documents/Documents/Espace_presse/Une_equipe_mobile_de_psychiatrie_pour_les_situations_d_echec_multiple.pdf

³⁰ Vanel, Audrey, et Catherine Massoubre. « Expérience en équipe mobile de psychiatrie et précarité », *L'information psychiatrique*, vol. volume 87, no. 2, 2011, pp. 83-88.

³¹ <https://www.chu-lyon.fr/fr/addictions>

3.4.3 Focus sur les activités de soutien

L'organisation d'activités de soutien médico-social et éducatif représente une des missions fondamentales des ESAT établie par la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail³² et réaffirmée par la loi du 2 janvier 2002 réformant le secteur social et médico-social ou encore la loi du 11 février 2005.

Ces activités, constitutives de l'ADN médico-sociale des ESAT, doivent favoriser l'autonomie et l'implication du travailleur en situation de handicap dans la vie sociale en lien avec ses aspirations personnelles et ses besoins.

L'article 2 du Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail indique qu'elles correspondent à « *toute action d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le développement de ses compétences et son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire de travail.* »

Lors des différents échanges avec les professionnels d'ESAT et leurs travailleurs, nous relevons que les activités développées sont de trois natures :

- Celles à caractère professionnel : informatique, lecture, ouverture du compte CPF ;
- Celles favorisant l'inclusion sociétale : permis de conduire, atelier courses, alimentation, gestion du budget ;
- Celles visant l'épanouissement personnel des personnes qui sont davantage reliées à une notion de loisirs : marche, balnéothérapie, yoga, cirque, sport adapté, visite de musée...

A Annemasse, une personne a expliqué que l'ESAT mettait en place diverses activités : « *Pour les volontaires, sur le temps de travail et suivant les besoins de la personne : théâtre, maintien des acquis scolaires, sport, yoga* ».

La participation aux activités relève du volontariat des travailleurs.

Dans les témoignages recueillis, il apparaît que les activités de soutien sont mises en place pendant le temps de travail des personnes. Pour autant, selon les ESAT, les temps dédiés aux activités de soutien sont différents de 45mn à 4 heures par semaine. Ces temps peuvent varier en fonction de la durée de temps de travail de la personne.

Elles sont animées par des professionnels différents : animateur de soutien, moniteur de soutien, assistante sociale.

Pour diversifier et renouveler les activités de soutien, les entretiens mettent en évidence que dans plusieurs ESAT, les travailleurs sont invités à être force de proposition.

A Lyon : « *L'ESAT organise un forum 2 fois par an où les travailleurs proposent des activités (elles durent environ 3 mois) : actuellement c'est la Culture générale sur la Grande-Bretagne. C'est sur le temps de travail, pendant 3/4 d'heure* ».

Dans le contexte de compétitivité et de productivité, un des écueils auquel les ESAT doivent faire face est celui de ne pas faire disparaître les activités de soutien au profit de la production au sein des ateliers.

³² Aujourd'hui, ESAT.

Proposition : Identifier dans le livret d'accueil de l'ESAT, les activités de soutien proposées (dans et hors les murs, par le personnel de l'ESAT ou autre intervenant...), leur mode d'organisation et leurs objectifs.

Proposition : Rappeler dans le Contrat de soutien et d'aide par le travail, l'obligation de l'ESAT de proposer ces prestations au travailleur, qui selon ses besoins et souhaits, pourra en bénéficier dans le cadre de la réalisation de son projet personnalisé d'accompagnement et de sa réévaluation régulière.

Proposition : Soutenir la communication quant à la possibilité des travailleurs d'ESAT de participer aux activités de soutien mises en place par la structure et l'intérêt que cela peut représenter (lors de leur entrée à l'ESAT, le rappeler lors des CVS, le rappeler lors de l'élaboration du projet personnalisé, etc.)

- *Point de vigilance : il s'agit de (re)-préciser aux travailleurs que ces activités se dérouleront sur le temps de travail et qu'ils seront rémunérés sur ce temps-là*

Proposition : Associer les travailleurs au choix des activités de soutien proposées au sein des ESAT.

3.5 Formation des travailleurs d'ESAT, des compétences professionnelles à valoriser

La formation professionnelle des travailleurs constitue un double levier aujourd'hui pour :

- Les ESAT en accompagnant le développement de nouvelles activités, notamment celles à plus forte valeur ajoutée ;
- Les travailleurs eux-mêmes afin d'augmenter leur employabilité et de favoriser l'accès au milieu ordinaire du travail.

3.5.1 Formation continue des travailleurs d'ESAT

La loi du 11 février 2005 a fixé un objectif de renforcement des compétences professionnelles des personnes handicapées travaillant en ESAT. L'article L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles indique que « *les établissements et services d'aide par le travail mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret* ».

Selon les entretiens conduits auprès des ESAT, il apparaît que les modalités d'organisation ou encore de financement des formations ainsi que les objectifs et thèmes de formation sont hétérogènes d'une structure à une autre.

Concernant les modalités d'organisation et de financement des formations :

Les formations dont bénéficient les travailleurs d'ESAT peuvent être financées soit dans le cadre du plan de formation soit via le compte personnel de formation.

Pour ce faire, les ESAT cotisent auprès des OPCO (opérateurs de compétences)³³ pour former non seulement leurs professionnels encadrants mais également leurs travailleurs handicapés.

Jusqu'à présent, le principal OPCO des ESAT était UNIFAF, devenu OPCO Santé³⁴, 190 ESAT y adhéraient en 2018. A la marge, deux ESAT dépendent, historiquement, de l'ANFH, opérateur spécialisé dans la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

En 2018, selon notre enquête, 4 097 travailleurs d'ESAT ont effectué une formation par un OPCO (UNIFAF, FAFSEA, ANFH, OPCALIA), soit 30 % des travailleurs. Ils ont bénéficié de 67 891 heures de formation (pour 3908 travailleurs) soit en **moyenne 17h de formation par travailleur**.

³³ Les OPCO remplacent, depuis le 1er avril 2019, les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCO sont au nombre de 11, chargés d'accompagner la formation professionnelle, contre 20 OPCA auparavant.

³⁴ UNIFAF est aujourd'hui OPCO Santé.

Lors des entretiens avec les OPCO, plusieurs éléments ont pu se dégager :

- Concernant l'ANFH : cet OPCO déclare entretenir peu de liens avec les ESAT et son offre de formations est peu en adéquation avec les besoins des ESAT en matière de formation de leurs travailleurs handicapés ;
- Concernant l'OPCO Santé : cet OPCO propose annuellement des thématiques de formations au regard des besoins des ESAT.

Les thèmes de formations proposés aux travailleurs d'ESAT en 2019 étaient :

- ✓ Accueillir un nouvel arrivant à l'ESAT ;
- ✓ Apprendre à apprendre ;
- ✓ Autonomie dans l'utilisation des outils numériques ;
- ✓ Gestes et postures ;
- ✓ Hygiène – qualité de vie – image de soi ;
- ✓ Sécurité routière – module piétons – deux roues ;
- ✓ Sécurité routière – module voiturette.

Les thématiques des formations sont définies directement par la commission ESAT à laquelle participent des directeurs d'ESAT.

Si les formations dont bénéficient les travailleurs d'ESAT peuvent être de différentes natures (Collectives ou individuelles, dispensées par un professionnel de l'ESAT ou par un intervenant extérieur, qualifiantes ou non), la majorité d'entre elles sont des formations collectives non qualifiantes (hors celles des permis CACES³⁵). Elles sont généralement prises en charge dans le cadre plan de formation des OPCO. Plusieurs ESAT proposent à l'ensemble de leurs travailleurs de pouvoir y participer.

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les travailleurs ont accès à un compte personnel de formation.

Les travailleurs acquièrent des heures au titre du CPF. Leur compte est alimenté à la fin de chaque année dans les conditions suivantes : L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24h par année d'admission à temps plein ou à temps partiel jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h, puis de 12h par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150h.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens de l'article L. 6323-6 : des formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et compétences », des formations visant l'accompagnement à la VAE, des formations qualifiantes inscrites au RNCP, des certificats de qualification professionnelle, des certifications inscrites à l'inventaire.

Le CPF est mobilisé à l'initiative de son titulaire ou de son représentant légal. Il ne peut être mobilisé sans leur accord.

Toutefois, d'après les échanges avec les ESAT, nous constatons une triple situation :

- Certaines structures se contentent de relayer l'information de l'existence et la visée de ce dispositif à leurs travailleurs ;
- Des ESAT gèrent le CPF de leurs travailleurs ou les accompagnent dans ce sens (travail fait par les moniteurs d'ateliers ou l'assistante sociale) ;

Illustration ESAT [63] : L'ESAT a mis en place une campagne de communication en direction des travailleurs et de leurs représentants, suivie d'atelier informatique pour l'ouverture des compte CPF (création d'une boîte mail, ouverture de compte...).

³⁵ Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

L'ESAT a fait le relai avec le foyer d'hébergement pour soutenir la compréhension des travailleurs quant à l'utilisation de leur CPF.

- D'autres délèguent aux familles et/ou tuteur la gestion du CPF du travailleur.

Selon les ESAT, le compte CPF serait difficile à mobiliser pour les travailleurs d'ESAT en raison de la nécessité de maîtriser l'outil informatique. En outre, il ne permettrait pas de répondre réellement aux besoins de formations des travailleurs handicapés (contenus de formations inadaptés, offre inadéquate au regard des activités et besoins des travailleurs). Afin de répondre à cette difficulté, un travail peut être conduit par l'ESAT afin de rendre les formations accessibles aux personnes qu'il accompagne.

Illustration ESAT [63] qui accompagne 19 personnes cérébro-lésées.

« La neuropsychologie de l'ESAT évalue si une formation est pertinente ou non et si elle est bien conçue pour les travailleurs. On a une négociation avec l'organisme de formation pour voir si la neuropsychologie peut intervenir pour modifier la formation et son contenu pour les personnes de l'ESAT. »

Finalement, il serait principalement utilisé pour aider le travailleur à passer le permis de conduire et/ou pour bénéficier de la formation « CléA »³⁶.

Créé par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle), le certificat CléA est l'expression du socle défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 comme étant « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ».

L'idée est, avec CléA, d'acquérir de nouvelles connaissances tout au long du parcours professionnel afin d'être en capacité de s'adapter aux évolutions de tous les domaines. Ces compétences et connaissances sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle.

L'originalité de CléA est de construire une offre de formation très personnalisée, précédée et accompagnée par une évaluation qui balaye 7 domaines de connaissances et de compétences. Ce large spectre doit faciliter l'évolution et la mobilité professionnelle.

Les 7 domaines sont :

- La communication en français ;
- L'utilisation des règles de bases de calcul et du raisonnement mathématique ;
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour valider la certification CléA, toutes les connaissances et compétences du référentiel doivent être totalement maîtrisées par l'apprenant, quel que soit son métier ou son secteur professionnel.

Dans les faits, le certificateur (Cpne et Coparef, par mandat du Copanef) organise des jurys de validation composés de représentants d'employeurs et de salariés.

³⁶ www.cci.fr ; www.certificat-clea.fr/

Concernant la constitution des plans de développement des compétences

Pour constituer les plans de formation des travailleurs, sur les 37 ESAT interrogés, 11 déclarent recueillir les souhaits de formation dans le cadre de l'actualisation du projet personnalisé. 2 ESAT indiquent que ce recueil est réalisé lors de l'entretien professionnel du travail.

A la marge, d'autres ESAT expliquent que les thématiques de formation sont identifiées et remontées par les moniteurs d'atelier. Le choix de la formation se ferait au regard de ce qui est jugé important compte-tenu des compétences des travailleurs, leur poste dans l'ESAT et des besoins de la structure en matière notamment d'activité.

A Lyon, un des travailleurs a déclaré avoir été formé au FALC car l'ESAT dans lequel il travaille propose à des entreprises de convertir des documents en facile à lire et à comprendre (SEB, musée des beaux-arts, centre commercial de la Part-Dieu).

Concernant les objectifs et thématiques des formations

Les entretiens conduits auprès des ESAT et les focus-groupes mettent en évidence une grande diversité de thématiques de formation qui répondent principalement à deux des objectifs mis en évidence par le rapport IGAS IGF de 2019 :

- Permettre la « mise ou la remise à niveau des compétences professionnelles transversales » avec des formations dédiées à l'utilisation de matériel et d'outils spécifiques en lien avec une activité professionnelle telle que l'utilisation d'outil horticole (tronçonneuse, taille-haie, tondeuse) pour une activité espace vert ; et/ou des formations liées à la posture, la sécurité³⁷etc.

Les travailleurs mis à disposition sont formés principalement sur le poste/les missions qu'ils occupent dans l'entreprise.

A Clermont-Ferrand, un des travailleurs a déclaré être en détachement tous les matins (4h30 de travail), depuis quatre ans dans une usine : « On m'a formé, je fais le même travail que tout le monde au laboratoire. J'ai un responsable, il me fait confiance. »

- Accompagner le « développement personnel » des travailleurs avec des formations qui peuvent porter sur l'autonomie dans les déplacements (pédestres et/ou véhiculés), les dangers d'internet, image et estime de soi, gestion du budget, sophrologie pour gérer le stress au travail, code de la route, français, mathématiques...

Pour les travailleurs d'ESAT mis à disposition, seul un employeur sur 9 interrogés a déclaré que les travailleurs d'ESAT au sein de l'entreprise pouvaient bénéficier des formations organisées pour les salariés en lien avec la sécurité. Les autres formations semblent ne pas être proposées aux travailleurs de l'ESAT.

³⁷ Une part significative des travailleurs ayant participé aux ateliers a déclaré avoir bénéficié d'une formation aux premiers secours et/ou une formation « gestes et postures ».

Concernant l'accessibilité au contenu pédagogique des formations, la région Auvergne-Rhône-Alpes est engagée dans le dispositif H+ pour permettre l'accès d'un maximum de formations aux personnes en situation de handicap.

Focus sur le dispositif H+³⁸ :

H+ Formation est la démarche qualitative d'accueil en formation des personnes en situation de handicap créée en 2011 par la Région en partenariat avec l'Agefiph. Elle est proposée aux organismes de formation continue, aux centres de formation d'apprentis et aux organismes de formation sanitaire et sociale, sur l'ensemble du territoire d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Les bénéfices pour les structures engagées :

- La formation d'un Référent handicap ;
- Un plan de professionnalisation pour l'équipe pédagogique ;
- Une plateforme d'experts du handicap sur toutes les typologies ;
- Une veille juridique et pédagogique et un site Internet dédié à la démarche ;
- Un accompagnement par le Pôle Formation du CRDI pour déployer leur plan d'actions H+.

A ce jour, 352 organismes de formation ont signé la Charte H+ et 771 référents handicap ont été formés.

Proposition : Soutenir les liens entre les entreprises du milieu ordinaire, les ESAT, les OPCO et les centres de formation (de droit commun et spécialisés) pour proposer des formations adaptées favorisant l'inclusion professionnelle des travailleurs d'ESAT (identification conjointe de thématiques de formation, co-construction de modules de formations, etc.).

Proposition : Développer les liens entre les ESAT et les organismes de formations pour que les formations proposées soient adaptées (exemple : supports proposés en FALC et en différentes versions dont une version dématérialisée pour des personnes mal ou non voyantes).

Proposition : Informer les professionnels des ESAT, les mandataires judiciaires et les travailleurs d'ESAT sur les modalités d'ouverture et d'utilisation du CPF.

³⁸ <https://handicap-plus.auvergnerhonealpes.fr/>

3.5.2 Des dispositifs pour reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs

Déjà en 2013, l'ANESM mettait en évidence l'importance de développer « *entre partenaires et avec le travailleur handicapé des outils communs de lecture partagée pour créer des passerelles facilitant les transitions. Ces outils communs peuvent avoir pour but :*

- *D'identifier des potentialités pour intégrer l'Esat (au sein de l'IME, par exemple) ou pour intégrer une entreprise en milieu ordinaire (une entreprise adaptée par exemple) ;*
- *De discerner des intérêts et des potentialités d'apprentissage pour engager une formation, une VAE. »³⁹*

Pour ce faire, l'ANESM préconisait d'« *intégrer dans le projet d'établissement : [...] les modalités d'accès à la formation, à la reconnaissance des savoir-faire et des compétences (RSFP) et à la VAE [...] en fonction des activités professionnelles proposées et des caractéristiques des publics (potentialités d'apprentissage, d'abstraction, ...).* »⁴⁰

Pour répondre à cette ambition, l'ANESM recommandait de « *former les professionnels [...] à l'identification et la consolidation des compétences et des savoir-faire des travailleurs handicapés (RSFP, RAE, VAE) »⁴¹.*

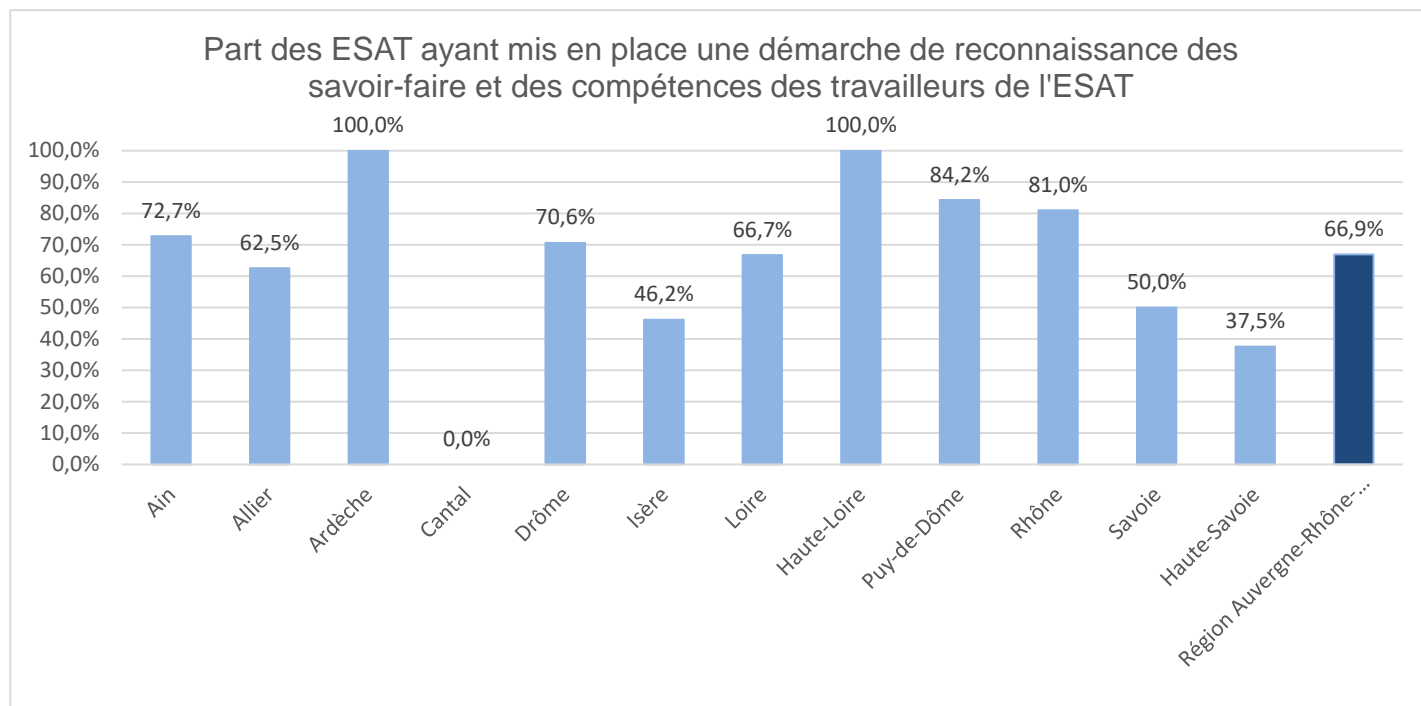
En réponse aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de 2013 et en application du décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 *relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences (RSFP) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)*, 67 % des ESAT répondants de la région Auvergne-Rhône-Alpes ont engagés une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences de leurs travailleurs.

³⁹ ANESM, Recommandation de bonnes pratiques professionnelles : « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT », 2013.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

L'analyse départementale montre que si tous les ESAT de l'Ardèche et de la Haute Loire témoignent déployer cette démarche, a contrario, aucun ESAT du Cantal a déclaré en développer.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAL Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Ainsi, en 2018, 558 travailleurs ont bénéficié d'une telle démarche, soit 4,1 % des travailleurs recensés dans l'enquête.

La valorisation des compétences et savoir-faire de travailleurs d'ESAT constitue l'un des moyens de soutenir l'inclusion professionnelle des travailleurs dans une dynamique de parcours, que ce soit pour penser un « après ESAT » ou encore en amont de l'entrée dans le milieu protégé de travail. Elle participe à la construction de leur identité professionnelle comme le souligne le rapport IGAS IGF de 2019.

Illustration ESAT [63] : « La RSFP peut permettre de demander une formation en milieu ordinaire, de passer de l'ESAT à l'ESAT de transition. Elle permet de se valoriser soi-même ou dans le milieu ordinaire ou dans un autre ESAT ».

Ces dispositifs consistent en la reconnaissance des compétences et savoir-faire des travailleurs en situation de handicap sur la base des référentiels métiers validés par l'Éducation Nationale ou le ministère de l'Agriculture. Ces référentiels peuvent être validés partiellement ou dans leur intégralité.

L'intérêt de ces dispositifs est, outre la professionnalisation des travailleurs, de permettre d'avoir un langage commun autour des compétences et savoir-faire, transférable en milieu ordinaire et favorisant ainsi l'inclusion des personnes.

Ils n'ont pour autant pas la valeur de certification sur le marché du travail contrairement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Parmi les ESAT inscrits dans cette démarche, trois dispositifs semblent prépondérants en région :

– **Le dispositif *Différent & Compétent***

A l'origine, cette initiative est née en Bretagne en 2000 puis s'est développée sur le territoire national. Animé par D&C Réseau au niveau national, ce dispositif existe en région ARA, où il est très présent en Haute-Loire (depuis près de 10 ans), dans le Puy de Dôme et le Cantal depuis 2018. Depuis sa création, 19 700 RAE ont été délivrées (données actualisées en 2019), selon des référentiels métiers validés, par l'Education nationale ou le Ministère de l'agriculture, selon le métier représenté. Après avoir constitué un dossier preuves, et s'être entretenu devant un jury (en situation de travail, en mode abstrait ou en transfert), le candidat se voit remettre une attestation de compétences à l'occasion d'une cérémonie, en présence d'entreprises, collectivités et représentants institutionnels.

Celui-ci vise, aussi, à révéler les savoir-faire des personnes dans une perspective d'évolution professionnelle. Pour ce faire, le dispositif a basé sa réflexion sur 3 fondements : la reconnaissance de compétences en tant que vecteur de construction identitaire, l'éducabilité ou le postulat que le développement est possible et, enfin, l'organisation apprenante comme cadre facilitateur de ces développements.

Différent et Compétent œuvre à reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs et salariés handicapés et des jeunes en IME. Une attestation est délivrée soit par l'employeur, soit l'Éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture selon la manière d'apporter la preuve des acquis de l'expérience. Ce dispositif pourrait être appliqué, en amont, à des jeunes en période de stage afin de mettre à jour leurs qualités et compétences pour les aider à cheminer dans la construction de leur parcours professionnel. Par ailleurs, ceci pourrait notamment servir de base à l'élaboration d'un livret de compétences à destination des potentiels futurs employeurs.⁴²

– **La démarche de Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP) porté par l'AFPA⁴³**

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) a créé le dispositif Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels en 2001.

Ce dispositif s'appuie sur l'activité professionnelle exercée par les personnes afin de valider leurs compétences professionnelles lors d'épreuves pratiques (situation de travail reconstituée ou une mise en situation réelle en entreprise).

Il s'agit ainsi de valoriser les savoir-faire professionnels par la remise officielle d'un portefeuille de compétences et de soutenir la construction d'un projet professionnel.

Les travailleurs d'ESAT sont repérés par leur structure et doivent être volontaires pour entrer dans le dispositif.

Un portefeuille des compétences et une attestation de reconnaissance des savoir-faire leur seront remis lors d'une cérémonie officielle.

⁴² Source : CREAL Auvergne-Rhône-Alpes, "Réflexion relative à la territorialisation des parcours des personnes en situation de handicap -Territoire Nord-Isère", 2017.

⁴³ Source : <https://www.afpa.fr/>

Illustration ESAT [03] : « 4 à 5 travailleurs par an, c'est inscrit dans le projet d'établissement. On organise une cérémonie de remise de diplôme. Globalement, c'est un plus pour le travailleur, pour son égo. Et il y a une transférabilité de la compétence, on a cette assurance vis-à-vis des entreprises ».

– **La démarche de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) portée par le Collectif du Travail Protégé Et Adapté (CTPEA)** ⁴⁴

Le CTPEA regroupe 28 établissements sur la région Auvergne-Rhône-Alpes : des ESAT, des entreprises adaptées et des Structures d'insertion (AI, ACI et AVA).
Initiée en 2017, le modèle de RAE a été proposé aux 28 structures membres du collectif.

Le CTPEA pilote la démarche de la phase initiale (présentation du dispositif RAE au sein de l'établissement) à la cérémonie de remise des attestations de compétences.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Favoriser la reconnaissance professionnelle et valorisation sociale des personnes travaillant en secteur protégé et adapté ;
- Permettre l'évaluation et l'évolution des savoir-faire et des niveaux d'autonomie ;
- Organiser la professionnalisation des travailleurs handicapés et la maîtrise des niveaux d'autonomie des usagers au service d'une plus grande performance, polyvalence, productivité et qualité vis à vis des donneurs d'ordres ;
- Construire un portefeuille de compétences donnant une lisibilité sur le métier exercé ;
- Dynamiser les parcours professionnels, les jalonner d'étapes et d'objectifs concrets, renforcer la confiance en soi et l'estime de soi.

Illustration ESAT [69] : « Au sein de notre structure, ça a vraiment été un plus. La première année, nous avons remis 14 attestations RAE et, nous remettons 30 attestations chaque année lors de notre journée festive. [...] Chacun y trouve son compte ; les usagers qui reçoivent l'attestation sont fiers du parcours effectué et de l'assiduité dont ils ont fait preuve et, pour nous, l'équipe technique, cela permet de reconnaître des compétences indispensables dans le monde du travail ».

Les candidats doivent choisir le référentiel métier dans lequel ils souhaitent être évalués. « Le CTPEA propose actuellement sept pôles métiers, allant de l'agent de fabrication industrielle à l'entretien des espaces verts en passant par la restauration... ».

Lors des entretiens avec les ESAT, plusieurs d'entre eux ont mis en évidence certaines limites concernant les dispositifs de RAE :

- Certains estiment la démarche « trop compliquée » et pas nécessairement adaptée au public accompagné ;
- D'autres s'interrogent sur la valeur ajoutée de la démarche pour les travailleurs.

Illustration ESAT [69] : « Quel intérêt derrière ? Qu'est-ce que les personnes vont en retirer ? Si c'est pour un projet en milieu ordinaire 'on le fera avec plaisir', si c'est pour nous je ne vois pas l'intérêt ».

Parmi les ESAT interrogés, deux indiquent souhaiter engager un projet de VAE pour leurs travailleurs.

⁴⁴ www.handicap.fr/; www.ctpea.fr/

Proposition : Développer les liens entre les organismes/dispositifs en faveur de reconnaissance de compétences des personnes en situation de handicap et les ESMS Enfant afin que les enfants en situation de handicap puissent valoriser leurs compétences et savoir-faire (acquis scolaires, expérience de stage, etc.).

Proposition : Renforcer une communication adaptée auprès de travailleurs d'ESAT quant à la possibilité pour eux de demander une reconnaissance de leurs savoir-faire et compétences.

Proposition : Promouvoir les dispositifs de RAE auprès des entreprises du milieu ordinaire et des entreprises adaptées afin de faire reconnaître les compétences et savoir-faire des travailleurs en situation de handicap.

4 L'ESAT, un acteur d'une dynamique inclusive plurielle ?

Les adaptations voire transformations réalisées et celles en projet des ESAT montrent comment ces structures médico-sociales atypiques ancrent leur accompagnement dans un écosystème en mutation.

Leurs actions dans leurs bassins d'emploi (recrutement de nouveaux professionnels, évolution des activités en lien avec les besoins des entreprises, développement de partenariats...) et auprès des travailleurs (formations, RAE...) témoignent de leur rôle clé pour changer le regard des acteurs du milieu ordinaire sur les personnes en situation de handicap dans la société. Ils sont l'un des garants de leur inclusion dans sa dimension professionnelle.

Au-delà de l'unique visée de la sortie des travailleurs dans le milieu ordinaire, les ESAT appréhendent l'inclusion des travailleurs de manière polymorphe, souple et graduée (stage, mise à disposition, prestation de service, mise en situation professionnelle en milieu ordinaire) avec le souci constant de construire un projet professionnel répondant aux besoins et aspirations des personnes.

Pour franchir l'étape de la sortie de l'ESAT, l'ensemble des éléments collectés auprès des travailleurs eux-mêmes et des acteurs spécialisés souligne le manque de sécurisation du parcours des personnes et des améliorations à apporter en la matière.

4.1 Une graduation des modalités d'inclusion

4.1.1 MISPE et stages découvertes de personnes extérieures à l'ESAT

Au total, en 2018, 2 626 personnes extérieures à l'ESAT ont réalisé un stage ou une MISPE au sein d'un l'ESAT, ce qui représente 19,3 % de l'effectif des travailleurs d'ESAT accompagnés au 31 décembre 2018.

Ces stages/MISPE permettent de préparer/valider le projet professionnel de la personne ayant ou non une orientation en milieu protégé de travail.

- **Mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail (MISPE)⁴⁵**

Parmi les ESAT ayant répondu à l'enquête, 77 ESAT ont accueilli au moins une personne dans le cadre d'une MISPE au cours de l'année 2018, soit 57 % des ESAT.

Ainsi, en 2018, 355 personnes auraient fait une MISPE dans un ESAT. Cela représente 2,6 % de l'effectif de travailleurs en ESAT.

⁴⁵ <https://www.cnsa.fr/outils-methodes-et-territoires-mdph-et-departements/accompagner-emploi-des-personnes-handicapees/la-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-en-etablissement-et-service-daide-par-le-travail>

Depuis le décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016, un cadre juridique unique et sécurisé aux périodes d'immersion professionnelle des personnes en situation de handicap en milieu protégé est proposé sous la dénomination de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou MISPE fixe.

La MISPE constitue le pendant de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) qui ne peut intervenir qu'en milieu ordinaire de travail.

La MISPE concerne trois catégories de public :

- Les personnes ayant déposé à la MDPH une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'orientation professionnelle (ORP) et/ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les personnes bénéficiaires d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ;
- Les personnes disposant d'un des titres permettant de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un autre titre que ceux cités supra (voir l'article L. 5212-13 du Code du travail).

La MISPE est un dispositif répondant à un triple intérêt :

- Permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel
Le Directeur d'un ESAT [15] précise que ce dispositif permet de « *casser l'image de l'ESAT* et parfois de « *susciter l'envie à une personne d'intégrer un ESAT* ».
Un ESAT [07] a fait le choix d'organiser « *systématiquement* » des MISPE avant toute entrée à l'ESAT « *afin de bien vérifier le projet de la personne et qu'elle se rende compte des spécificités de l'ESAT et du travail dans le domaine.* » ;
- Compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers le secteur de travail protégé ;
- Favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap.

Alors que la MISPE présente un intérêt certain, des difficultés ont pu être identifiées pour leur mise en œuvre des MISPE :

- En fonction des territoires, il peut y avoir des listes d'attente ce qui peut constituer un vrai frein pour la réalisation d'une MISPE. C'est notamment le cas dans l'Ain et l'Allier.
Sur le territoire de Vichy, 40 personnes étaient en 2019 en attente d'une place pour réaliser une MISPE avec « *beaucoup plus de demandes que de places* ».
Cette difficulté est majorée lorsque le stagiaire (de MISPE) a besoin d'une solution de logement à proximité de l'ESAT afin de pouvoir réaliser sa MISPE ;
- La MISPE serait un « *dispositif chronophage* »⁴⁶. La réalisation des bilans prend du temps aux professionnels de l'ESAT sans que les structures ne disposent de moyens humains supplémentaires ou matériels ;
- Les MISPE relèvent d'un processus administratif lourd, les MDPH engorgées, ne sont pas en capacité de faire face à l'afflux de demandes ;
- Les MISPE sont de courte durée (10 jours reconductible 1 fois au sein d'un même ESAT), elles permettent de découvrir le milieu de travail protégé et le fonctionnement de l'ESAT mais pas d'approfondir autour d'un métier en particulier ;

⁴⁶ Expression utilisée par l'ESAT de l'Arch.

- Les ESAT doivent déclarer la personne, accueillie en MISPE, et payer des charges à l'URSSAF alors que, théoriquement, la personne n'est pas en situation de travail et, donc, pas productive. Pour la MDPH de l'Ardèche, cet élément explique le fait que des ESAT puissent être réticents à accueillir des MISPE.

➤ Stages dans l'ESAT

Au cours de l'année 2018, 2 271 personnes ont réalisé un stage au sein d'un ESAT.

Un stage peut être effectué en ESAT sans orientation milieu protégé préalable (par la MDPH ou MDA).

Plusieurs profils de stagiaires ont pu être identifiés grâce aux entretiens conduits :

- Selon les ESAT interrogés, la plupart des stagiaires proviennent d'IME avec lesquels des partenariats étroits sont mis en place.

Illustration ESAT [69] : « On essaie d'avoir des partenariats avec des IME avec des stages accompagnés 1 jour par semaine de 3 ou 4 jeunes qui viennent avec un éducateur pour comprendre ce qu'est l'ESAT, comprendre son rythme, ses contraintes et ses exigences en terme de qualité. L'objectif de ces stages est d'ouvrir les portes de l'ESAT et aider l'IME à faire sortir les jeunes et trouver pour eux des voies de sortie ».

Illustration ESAT [63] : « Les jeunes du CRDV viennent une journée tous les 15 jours à l'ESAT pour découvrir les différents métiers, de l'ESAT. Certains, par la suite, ils font une demande pour travailler dans l'ESAT donc on organise des stages de 15 jours à 3 semaines ».

- Très peu de jeunes d'ITEP semblent réaliser un stage en ESAT car ils ont des difficultés à se reconnaître dans le public accompagné et se projeter dans le secteur protégé.
- Plusieurs ESAT constatent une demande croissante pour accueillir des élèves issus de dispositif ULIS.
- Des stagiaires sont orientés par des CRP/UEROS.
- Des ESAT accueillent des personnes suivies par l'hôpital, notamment un service psychiatrique.

Ces éléments sur les profils des stagiaires sont à rapprocher avec la description du parcours antérieur du public accompagné dans les ESAT développée dans la partie 3 du présent rapport.

Des stagiaires adultes sont orientés par le SPE (Pôle Emploi, mission locale) notamment pour des personnes sans accompagnement médico-social au moment de la mise en œuvre du stage. Comme en témoignent les profils de stagiaires ci-dessus, la mise en place d'un stage est généralement possible que si la personne est accompagnée au préalable par une structure spécialisée ou de droit commun avec laquelle l'ESAT pourrait établir une convention.

Ce n'est que bien plus marginalement que certains ESAT accueilleraient des stagiaires seuls « sans structure garante ».

Ainsi, à l'inverse des MISPE qui relèvent d'un cadre juridique strict, l'organisation des stages apparait beaucoup plus dépendante des personnes et structures concernées. Il n'existe pas de convention de stage-type.

Dispositif particulier 1 :

Après une période d'expérimentation, un ESAT [74] s'est vu octroyer en 2005 l'autorisation de création de Places d'Aide par le Stage (PAS) afin de permettre à des personnes relevant de la liste d'attente, d'effectuer un stage au sein des ateliers pour une durée annuelle maximum de 90 jours.

Ce dispositif permet de faire une évaluation et de tester le milieu protégé de travail au sein de l'ESAT.

Le dispositif PAS existe toujours aujourd'hui.

Dispositif particulier 2 :

Un ESAT [73] a créé une « Classe d'Aide par le Stage » pour les personnes avec qui l'ESAT ne pourrait pas conventionner. La personne a une orientation MDPH ce qui lui permet de faire un stage au sein de l'ESAT. Ce dispositif s'apparente à une MISPE en dehors du fait que la personne a un contrat à durée limitée et qu'elle est rémunérée. Ce fonctionnement est défini dans l'agrément : 1 place (90 jours).

➤ **Les stages & les MISPE, éléments de convergence**

Si leur appellation, leur visée, leurs profils de bénéficiaires et leurs modalités de mise en œuvre diffèrent initialement, les stages et les MISPE présentent plusieurs analogies.

▪ ***Un dispositif pour vérifier la pertinence d'une orientation en milieu protégé***

L'organisation de stages ou MISPE au sein d'un ESAT permet :

- À l'ESAT : de connaître le travailleur et envisager, ou non, son entrée à l'ESAT en testant ses aptitudes au travail, son savoir être en groupe, etc. ;
- À la personne : de découvrir le milieu protégé, les métiers proposés, de se projeter ou non au sein de l'ESAT et envisager ou non de l'intégrer.

▪ ***La découverte du milieu protégé qui permet de changer les regards des personnes en situation de handicap***

L'organisation de MISPE comme celle de stages permet, dans certains cas, de faire découvrir des métiers et des savoir-faire et ainsi remédier aux a priori négatifs que peuvent avoir les personnes voire leur famille sur le milieu de travail protégé.

Ceci est, notamment, valable pour les jeunes publics tels que les jeunes d'IME comme l'explique un ESAT [07] : « Grâce à une convention entre l'IME et l'ESAT, les jeunes viennent une fois par mois dans l'ESAT pour le découvrir, ça leur permet d'enlever leurs appréhensions sur l'ESAT, il faut ensuite convaincre les parents. Il y a aujourd'hui de vrais métiers dans les ESAT et chacun trouve sa place ».

➤ **Un objectif parfois détourné**

Les MISPE et/ou stages sont parfois détournés de leur but premier de découverte et/ou validation de l'orientation en milieu protégé de travail.

Dans certaines structures, elles seraient utilisées comme « critère/étape de recrutement à l'ESAT » incontournable voire comme le moyen d'employer un travailleur et d'effectuer un « filtre à l'entrée en ESAT ».

Bien que du point du travailleur, cette expérience a pour but d'aider le travailleur dans le choix de son activité professionnelle, du point de vue de l'ESAT, le stage en ESAT ne doit pas être considéré comme un préalable obligatoire à toute admission en ESAT.

➤ **Les difficultés logistiques liées au stage et à la MISPE**

L'accueil de stagiaires et de bénéficiaires de MISPE représentait en 2018 presque 20 % de l'effectif global des ESAT en sus de leurs travailleurs. Pour réaliser l'accueil et la coordination du stage/de MISPE, les ESAT n'ont pas de moyens supplémentaires alors que cela représente une charge de travail en plus pour les professionnels d'ESAT.

Certaines structures ont évoqué, en outre, le fait que des travailleurs d'ESAT pouvaient être perturbés par des changements et des allers-venus trop fréquents de personnes nouvelles dans les ateliers.

Enfin, l'hébergement et les transports peuvent poser souci dans le cadre de la réalisation d'un stage ou d'une MISPE. Si la personne doit effectuer cette immersion dans une structure située loin de son lieu de vie et/ou s'il n'y a pas de transport lui permettant d'effectuer les trajets quotidiennement, la réalisation de celle-ci sera rendue difficile pour la personne.⁴⁷

Proposition : Apporter une vigilance particulière à la préparation de l'arrivée de stagiaires (stage ou MISPE) au sein des ESAT (en matière d'encadrement, gestion des repas, etc.).

Proposition : Associer systématiquement la venue d'un stagiaire en ESAT à la mise en place d'un « tutorat » par un des travailleurs de l'ESAT. Ce binôme se constituerait sur la base du volontariat uniquement pour les travailleurs de l'ESAT, l'idée étant de faire un accueil par les pairs (parfois plus facile pour le stagiaire) et valorisant pour le travailleur référent.

⁴⁷ Cf. Partie 6

Proposition : Lorsque les personnes ont besoin d'un hébergement pour réaliser leur stage/MISPE :

- si la personne est déjà accompagnée par un ESMS : proposer une place en foyer d'hébergement avec prise en charge financière par l'ESMS d'amont (ex : convention de stage inter-établissement IME-FAH)
- si la personne n'est pas accompagnée par un ESMS : mettre en place un financement spécifique pour couvrir ces frais d'hébergement

Proposition : Faciliter les possibilités d'immersion au sein des ESAT pour les personnes qui n'ont pas de structures médico-sociales garantes, en facilitant le recours aux stages et / ou en assouplissant le recours aux MISPE, sans le rendre systématique à l'admission.

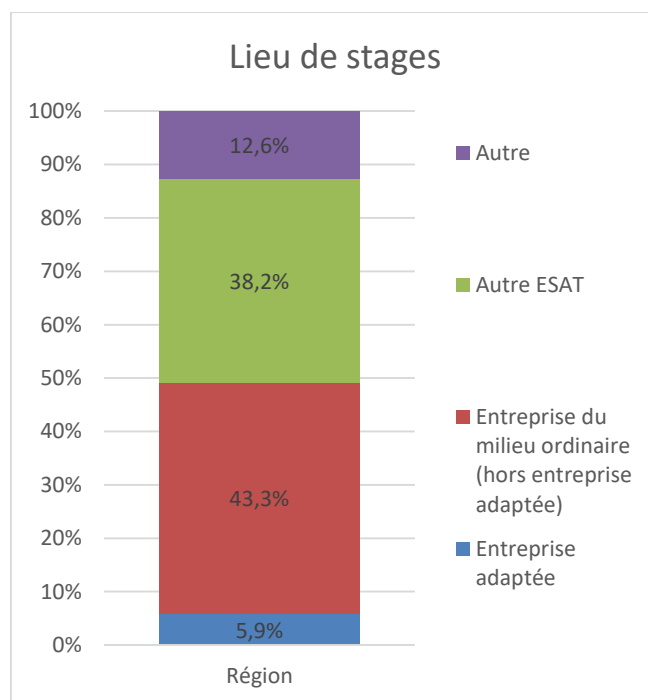
Un modèle de convention de stage type peut être proposé aux ESAT, en incluant la question de la responsabilité et de la prise en charge financière coût URSSAF.

Proposition : Valoriser l'activité des ESAT dans la gestion des MISPE comme une activité supplémentaire de la structure et un travail d'expertise des compétences socio-professionnelles. Evaluer cette activité en intégrant systématiquement dans les rapports d'activité ou CPOM des données d'activité : nombre et origine des stages/MISPE, éléments de valorisation des temps d'accompagnement que cela représente, quelles sont les suites données à l'issue des stages ou MISPE.

4.1.2 Stages effectués par les travailleurs d'ESAT

Au cours de l'année 2018, 91 % des ESAT ont organisé au moins un stage pour un travailleur (130 ESAT sur 142). Ainsi, 870 stages ont été recensés au cours de l'année, soit en moyenne entre 6 et 7 stages par ESAT.

Ces stages répondent à des visées multiples.



Des stages en milieu ordinaire

En 2018, l'organisation des stages en milieu ordinaire de travail constitue la majorité des stages effectués par des travailleurs d'ESAT (43 %).

Ces stages sont organisés pour découvrir le milieu ordinaire classique de travail et, vérifier, si cette solution de sortie peut être envisagée pour la personne en situation de handicap.

La chargée de mission handicap régional du MEDEF a expliqué que l'une de ses missions étaient de soutenir les ESAT dans la recherche d'entreprises volontaires pour l'organisation de stages.

Afin que le lieu de stage soit adapté aux besoins du stagiaire, des ESAT proposent une préparation à l'entreprise accueillante qui se traduit par exemple par « *une formation du tuteur, un aménagement du poste et une sensibilisation des collègues* » (ESAT hors murs [63]).

Les stages de travailleurs handicapés vers un autre ESAT

En 2018, 38,2 % des stages réalisés par des travailleurs d'ESAT ont eu lieu dans un autre ESAT.

Ces stages permettent à des travailleurs de découvrir des activités répondant davantage à leurs aspirations professionnelles et qui n'existent pas dans leur ESAT.

Expérience particulière :

Un ESAT [74] a collaboré avec un ESAT d'une autre région afin d'accueillir certains travailleurs de cet ESAT pour offrir au travailleur une « coupure ». Courant 2019, un travailleur originaire de Marseille était accueilli dans la pension animalière.

12,6 % des travailleurs ont effectué un stage dans un lieu autre qu'une entreprise ou un autre ESAT. Il s'agit souvent d'un stage ayant lieu dans un SAJ ou un foyer de vie. Ce type de stage est vraisemblablement mis en place pour préparer la fin d'activité professionnelle des travailleurs en situation de handicap avançant en âge.

Des stages en entreprise adaptée

En 2018, seulement 5,9 % des stages ont eu lieu dans une entreprise adaptée.

Cette faible part semble montrer que contrairement à l'esprit de la loi du 11 février 2005, les entreprises adaptées ne représentent pas l'étape de transition avant l'inclusion dans le milieu ordinaire.

Lors des entretiens réalisés auprès des professionnels d'ESAT, **deux points de vigilance concernant la mise en place des stages** ont été mis en évidence :

- Des travailleurs, fortement mis en difficulté sur leur lieu de stage en entreprise classique ou adaptée, ont un sentiment d'échec et renoncent à leur projet d'intégrer le milieu professionnel ordinaire ;
- En fonction du handicap, il peut être difficile pour le stagiaire de trouver un lieu de stage. Ce serait notamment valable pour le public avec une déficience visuelle.

Illustration ESAT [69] : « *La déficience visuelle fait peur, les personnes pensent que l'accompagnement et les adaptations sont compliquées donc il faut rassurer (même dans un autre ESAT)* ».

4.1.3 Prestations de service et mises à disposition en milieu ordinaire

Parmi les modalités d'interaction avec le milieu de travail ordinaire, deux autres formules existent : les prestations de service en milieu ordinaire et les mises à disposition individuelles et collectives.

Si le statut et l'organisation de ces deux modalités font références à des cadres juridiques distincts, les travailleurs interrogés sur leur expérience professionnelle hors de l'ESAT, n'ont pas précisé de quelle nature était la mission en dehors de l'ESAT. Ils constatent simplement qu'ils travaillent ailleurs qu'à l'ESAT, ce qui constitue une autre forme d'inclusion professionnelle pour eux.

De même, les entretiens menés auprès des ESAT nous amènent à penser que les données chiffrées ci-dessous pourraient être sous estimées car il existerait une relative confusion entre la mise à disposition et la prestation de service.

Quelques éléments de définition

➤ **Concernant les mises à disposition en milieu ordinaire**

Les mises à disposition peuvent revêtir plusieurs formes et appellations. En effet, le travailleur peut être mis à disposition seul en milieu ordinaire de travail ou en équipe avec d'autres travailleurs de l'ESAT (ces mises à disposition en équipe sont parfois accompagnées ou non d'un moniteur de l'ESAT). Si les textes utilisent la notion de mise à disposition, des professionnels utilisent le qualificatif de « détachement ».

Les articles R4344-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles précise que les mises à disposition individuelles ou collectives en milieu ordinaire de travail ne peuvent être organisées qu'avec l'accord des travailleurs et que *quelles que soient les modalités d'exercice de l'activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, ceux-ci continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.*

Les mises à disposition peuvent intervenir au sein d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

Un contrat écrit doit obligatoirement être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée. Ce contrat précise les rôles respectifs des différentes parties prenantes.

Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés nommément désignés, sa durée est au maximum de 2 ans. La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cet accord est demandé par le directeur de l'ESAT.

Pendant toute la durée de la mise à disposition, le travailleur reste juridiquement rattaché à l'ESAT.

➤ **Concernant les prestations de service en milieu ordinaire**

Comme a pu le souligner le rapport IGAS/IGF d'octobre 2019, les activités de prestations de services aux collectivités, en entreprises et aux particuliers « *constituent la modalité d'ouverture la plus répandue vers le milieu ordinaire de travail* ».

Elles rentrent dans le champ d'application de la directive du 25 octobre 2011 relative au droit des consommateurs qui définit le contrat de prestation de service comme un contrat commercial par lequel une partie (l'ESAT) s'engage à réaliser un travail spécifique pour une autre partie (l'entreprise) en échange d'une rémunération.

Dans ce cas de figure, le contrat qui relie les deux parties ne précisent pas nominativement les travailleurs d'ESAT qui réaliseront le travail ; aussi, il est possible de faire travailler plusieurs travailleurs d'ESAT. Ceci permet :

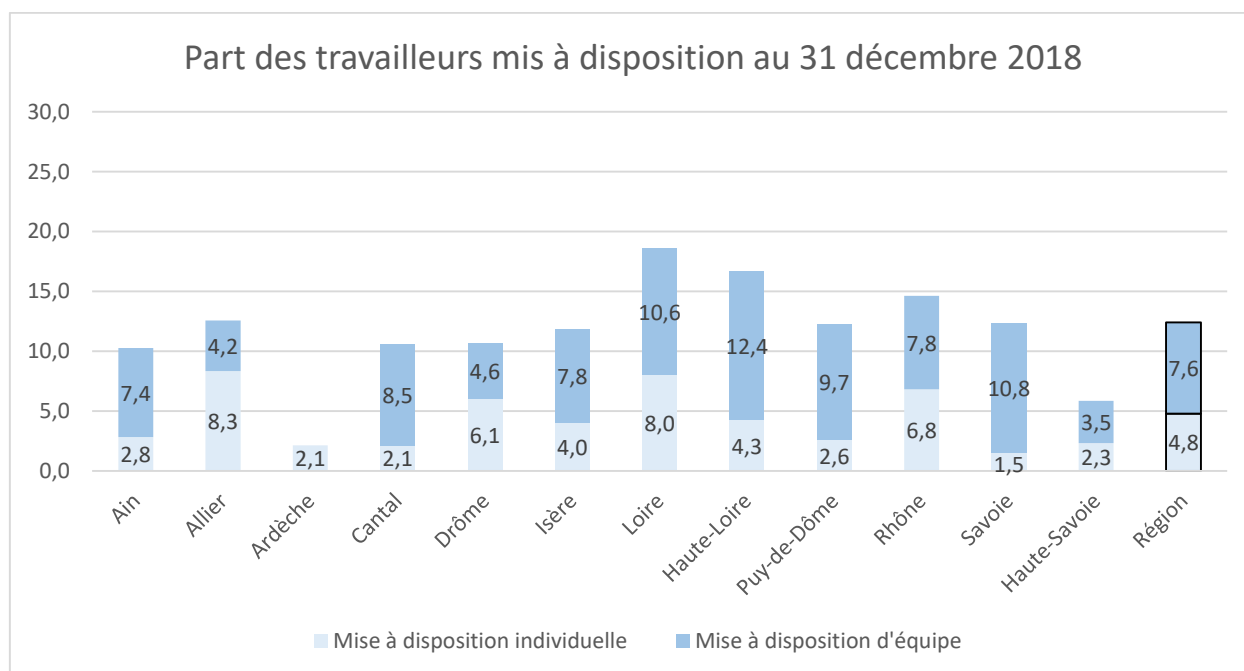
- D'une part, à l'ESAT de composer plus facilement lors d'imprévus tel que l'absence d'un travailleur ;
- D'autre part, aux personnes de répondre à leurs besoins (de travailler à temps partiel) ou encore leurs souhaits (de travailler à l'extérieur ainsi qu'à l'ESAT).

Quelques données chiffrées

Au 31 décembre 2018, 73,2 % des ESAT ayant répondu à l'enquête ont au moins un travailleur de leur ESAT mis à disposition (104 ESAT sur 142).

1 683 travailleurs handicapés sont mis à disposition, soit 12,4 % des travailleurs d'ESAT de la région.

Ces mises à dispositions sont le plus souvent collectives (pour 1 033 travailleurs, soit 61 % des travailleurs mis à disposition).



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAL Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Concernant l'organisation des mises à disposition, 71 % des ESAT⁴⁸ ont déclaré qu'il était possible qu'un travailleur partage son temps de travail entre une mise à disposition et un travail dans l'ESAT.

En outre, selon notre enquête, entre 2016 et 2018, 21 % des ESAT n'ont eu aucun travailleur mis à disposition (30 ESAT).

Des freins au développement des mises à disposition en milieu ordinaire ...

Les entretiens conduits auprès des ESAT et des entreprises de la région ont permis d'identifier plusieurs freins au développement des mises à disposition / contrat de prestation de service :

- ***L'organisation des mises à disposition/prestation de service mise à mal par la disparition de certaines activités et la difficulté des ESAT à en trouver d'autres***

Force est de constater que les tâches autrefois confiées aux travailleurs d'ESAT ont, pour partie, disparu. En effet, avec les délocalisations industrielles des années 1990, les ESAT ont connu une perte de marchés des activités de sous-traitance. De plus, ils ont été confrontés à des pertes de mises à disposition en raison de l'informatisation de certaines tâches autrefois confiées aux travailleurs.

Illustration ESAT [15] : « Deux personnes allaient faire de la saisie, mais maintenant que tout se fait par internet, ce marché s'est arrêté ».

Un autre ESAT constate qu'avec la robotisation de certaines tâches, le profil de travailleurs recherché a évolué « avec les machines on a perdu des postes, maintenant il faut des personnes pour programmer les machines ». La robotisation et la délocalisation ont donc concouru à la perte de certains marchés des ESAT : « certaines activités à faible valeur ajoutée comme l'assemblage ou le conditionnement subissent la concurrence des entreprises des pays d'Europe et d'Asie ».⁴⁹

De plus, certaines entreprises/collectivités interrogées ont précisé qu'elles ne pouvaient pas toujours trouver chez les ESAT la main d'œuvre dont elles avaient besoin, ce qui limitait les possibilités d'accueillir des travailleurs.

Pour illustration, une entreprise interrogée a indiqué que la « digitalisation » des tâches engendre une inadéquation entre les missions qui pourraient être confiées à l'ESAT et les compétences des travailleurs.

- ***Une adéquation entre le projet de la personne et les missions proposées pas toujours garantie***

Les ESAT expriment rencontrer parfois des difficultés pour trouver des missions en adéquation avec le projet professionnel de la personne, d'autant plus que certains travailleurs ont des métiers spécifiques pour lesquels la difficulté est majorée.

Illustration ESAT [01] : « Les travailleurs de l'ESAT ont des métiers, par exemple boucher, il est difficile de trouver une boucherie pour les accueillir ».

Par ailleurs, certains ESAT ont parfois dû refuser des propositions d'entreprises pour des mises à disposition faute de travailleurs qui souhaitaient y travailler, comme ça peut être le cas

⁴⁸ Pourcentage calculé hors ESAT fonctionnant hors les murs.

⁴⁹ Baret Christophe, « Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) parviennent-ils à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales ? Une proposition de matrice stratégique », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2012/2 (n°2), p. 71.

lorsque les conditions de travail ne répondent pas aux besoins de la personne. Ceci peut conduire à une « rupture » de lien entre l'entreprise et l'ESAT en question « *l'ESAT a refusé l'offre et l'a proposé à un autre ESAT* », « *quand ça ne marche pas, c'est un client de perdu* ».

➤ **Des ESAT en difficulté à cause de leur situation géographique**

Pour certains ESAT, une des principales difficultés réside dans leur éloignement géographique des bassins d'emploi ce qui limitent le développement de partenariats avec des entreprises.

➤ **Un manque de temps dédié à la recherche de partenaires pour mettre en œuvre l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs de l'ESAT**

Des ESAT ont souligné le manque de temps des professionnels de la structure pour développer un réseau d'entreprises partenaires.

En effet, même si des ESAT ont des chargés d'insertion / commerciaux dans leur équipe, ceux-ci peuvent « manquer de temps » notamment lorsque le professionnel en charge de cette mission exerce cette dernière en sus de sa fonction principale (Cf. partie 4.4 Evolution de la politique RH en termes de recrutement et de formation).

➤ **Un appui sur des réseaux personnels qui a ses limites**

Enfin, certains ESAT ont déclaré s'appuyer sur leur réseau personnel pour développer les prestations de service ou le recours aux mises à disposition.

Ce système serait ainsi très dépendant des personnes en fonction « *On fait chacun fonctionner notre réseau personnel* ».

Or, lorsque le professionnel quitte son poste au sein de l'ESAT, il n'est pas certain que les relations entre l'ESAT et les entreprises se poursuivent ce qui peut représenter une véritable difficulté pour la structure.

...qui méritent d'être dépassés compte tenu des impacts positifs

Même s'il ne s'agit pas d'une sortie définitive de l'ESAT avec un contrat de travail, les travailleurs d'ESAT considèrent que les mises à disposition et les prestations de service en milieu ordinaire produisent de l'inclusion et font part de retours majoritairement positifs.

En effet, les travailleurs apprécient de pouvoir sortir de l'ESAT et de développer des liens professionnels avec de nouvelles personnes :

A Annemasse, une personne a affirmé apprécié le contact avec les clients : « *ça change, il y a des nouvelles personnes. Parfois avec les collègues à l'ESAT, c'est compliqué. J'aime bien avoir des contacts avec les clients* ».

De plus, dans l'ensemble, les travailleurs se sentent valorisés :

A Clermont-Ferrand, une personne a témoigné de la valorisation de son travail : « *On m'a formé je fais le même travail que tout le monde au laboratoire. J'ai un responsable, il me fait confiance* ».

A Lyon, une personne a exprimé ce même sentiment de reconnaissance : « *Ça me plaît beaucoup car c'est quelque chose que je n'avais jamais fait avant. Ça se passe super bien, ils ne font pas la différence entre handicapé et normal. [...] ils me demandent toujours si je vais bien, ils m'expliquent bien les choses. Ma chef m'a fait un papier pour que ça soit plus facile pour moi, comme ça, ça m'évite de demander* ».

Illustration d'une entreprise qui indique avoir confié la gestion des espaces verts à un ESAT et « *chaque fin d'année un apéritif est organisé par l'hôpital auquel sont invités les travailleurs ESAT afin de les remercier de leur travail* ».

La plupart des personnes rencontrées souhaitent poursuivre cette modalité de travail intégrée dans les entreprises sans avoir à renoncer à l'accompagnement dispensé par l'ESAT.

Plusieurs entreprises/collectivités interrogés indiquent être très satisfaits de leur collaboration avec les ESAT. Elles estiment que « *c'est très enrichissant pour tout le monde* » et que « *tout le monde est gagnant car les ESAT ont parfois des difficultés pour trouver de l'activité pour les TH, et c'est financièrement intéressant pour l'entreprise car une personne mise à disposition coûte moins cher qu'un employé* ».

L'ensemble des acteurs interrogés met en évidence que le support de l'ESAT constitue un des facteurs de réussite essentiel au bon déroulement de l'accueil des travailleurs en situation de handicap dans le milieu ordinaire.

Les employeurs interrogés qui accueillent des travailleurs d'ESAT (via une mise à disposition ou une prestation de service), ont déclaré avoir des liens avec les ESAT :

- Pour la définition du travail confié à l'ESAT ;
- Pour la définition des missions confiées aux travailleurs ;
- Pour penser une éventuelle adaptation du poste de travail ou du lieu de travail tel que l'aménagement du réfectoire ;
- Par la présence d'un éducateur pour accompagner les travailleurs.

Pour autant, malgré ces constats positifs, la plupart des entreprises/collectivités sont frileuses pour s'engager au-delà des mises à disposition, celles-ci n'aboutissent que rarement à des recrutements. Les employeurs mettent en exergue plusieurs freins pour justifier le non recours au recrutement direct :

Illustration d'une entreprise qui indique apprécier la souplesse du fonctionnement des mises à disposition « *car en fonction du volume de l'activité, elle diminue son travail avec l'ESAT comme elle le ferait avec des intérimaires* ».

Illustration d'une entreprise qui explique s'être « *aperçue que le fait d'intégrer des personnes avec TSA déteriorait le travail de [ses] salariés qui allaient devoir faire deux fois plus de nuits de travail donc ça posait un problème sociétal dans l'entreprise avec un refus des salariés qui ne voulaient pas travailler plus de nuit* ».

Plus globalement, il semble que les employeurs craignent, avec une embauche d'un travailleur d'ESAT, de « *ne pas être suffisamment appuyé, de ne pas disposer d'un interlocuteur identifié et disponible lors de l'intégration d'un travailleur handicapé puis au quotidien* »⁵⁰. Ces craintes seraient d'autant plus marquées lorsqu'il s'agit de travailleur avec des troubles psychiques, leur pathologie pouvant conduire plus d'irrégularité et d'imprévisibilité⁵¹.

Finalement, la présence de l'ESAT, qui se positionne en garant de l'accompagnement médico-social et comme ressource experte en cas de difficulté, rassure l'entreprise accueillante.

⁵⁰ B.Jacquey et A.Laurent (IGAS), avec le concours de C.Laidi, assistante de mission - Q.Jagorel et D.Lajoumard (IGF), avec le concours de P.Momboisse, assistant de mission, *Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)*, 2019, p 76.

⁵¹ Ibid.

Proposition : Construire un indicateur prenant en compte le nombre de travailleurs d'ESAT mis à disposition en milieu ordinaire ou travaillant en milieu ordinaire dans le cadre d'une prestation de service afin de connaître finement la part de travailleurs d'ESAT travaillant en lien avec le milieu ordinaire.

Proposition : Assurer un lien étroit entre les ESAT et les entreprises du territoire afin que les activités et formations proposées par ces derniers à leurs travailleurs soient en adéquation avec le marché du travail.

Proposition : Quelle que soit la taille de l'entreprise, développer les actions de sensibilisation sur le handicap auprès des salariés afin de créer des conditions d'accueil optimales pour les personnes en situation de handicap. C'est notamment ce que permet le dispositif DuoDay créé en France en 2016.

Proposition : Communiquer auprès des entreprises sur les compétences et métiers au sein des ESAT, afin de multiplier les possibilités de :

- Mises à disposition ;
- Prestations de service ;
- Co-traitance avec des entreprises du milieu ordinaire.

Proposition : Aider les ESAT à se doter de moyens et de compétences dans le domaine de l'insertion professionnelle pour le maintien dans l'emploi.

4.1.4 L'inclusion inversée

D'autres modalités d'interaction avec le milieu ordinaire de travail peuvent être pensées. C'est notamment ce que tentent de mettre en place des ESAT développant une logique d'inclusion inversée.

Cette approche consiste à ouvrir les portes de la structure au public issu du « monde ordinaire » et de contribuer ainsi à changer l'image du milieu de travail protégé.

Des ESAT de la région expérimentent cette dernière en mettant en place différents services à destination du grand public.

Illustration ESAT [63] : propose différentes activités ouvertes au public :

- Une activité de conserverie : « *des maraîchers en circuits courts viennent à l'ESAT avec une tonne de légumes, les travailleurs handicapés et le maraîcher confectionnent ensemble la recette et font des essais et, lorsque la partie recherche et développement est validée, la recette est faite et mise en bocaux, que le maraîcher commercialise.* »
Les travailleurs d'ESAT participent à toutes les réunions, aux temps de concertation sur l'écologie, les circuits courts, etc. ;
- Un jardin ouvert au public de type « *jardin des cinq sens* » ;
- La venue d'élèves à l'ESAT : chaque vendredi il y a des élèves qui viennent et qui sont encadrés par les travailleurs handicapés « *c'est vraiment exceptionnel* ».
Pour le dernier vendredi, 50 élèves sont invités, des activités sont organisées (barbecue, concours, etc.) et animées par les travailleurs de l'ESAT.
A l'inverse, les travailleurs d'ESAT sont allés à l'école pour un moment convivial avec les élèves (organisation d'un goûter par les élèves) et des liens ont pu se faire avec les parents d'élèves.

Illustration ESAT [07] : a une activité de camping, hôtellerie et restauration. Des vacanciers séjournent dans le camping et/ou l'hôtel, et des personnes extérieures peuvent également se restaurer au restaurant sur place. Les travailleurs handicapés représentent une part importante du personnel et assurent différentes missions : entretien des espaces extérieurs, entretien des chambres et bungalows, préparation de la cuisine, service à table.

Illustration ESAT [74] : assure une activité de gardiennage d'animaux de compagnie (pension animalière pour chiens et chats). Ainsi, toute personne peut confier son animal domestique à l'ESAT lors des périodes de vacances, weekend, ou en cas d'imprévus tels que des hospitalisations.

Par ailleurs, plusieurs ESAT proposent des activités de restauration sur place permettant, ainsi, entre autres, aux salariés des entreprises / écoles environnantes de venir se restaurer sur leur pause déjeuner (ESAT [43] ou ESAT [63]).

Le développement de ce type d'activité en lien direct avec les clients répond aux aspirations de travailleurs handicapés qui ne souhaitent plus nécessairement réaliser des activités sur lesquelles se positionnaient traditionnellement les ESAT (conditionnement, etc.).⁵²

⁵² Cf. Partie 4 sur les adaptations réalisées par les ESAT pour s'adapter aux évolutions du public et aux bassins d'emploi.

Sur d'autres territoires, des expériences se développent afin que le milieu ordinaire et le milieu protégé de travail se rencontrent davantage au profit d'une perméabilisation croissante de la frontière entre les deux secteurs.

La Fondation des Amis de l'Atelier a mis en place en 2018 le DUO2. L'initiative se présente comme un principe de DuoDay inversé. L'objectif de cette journée est de permettre à des personnes valides de découvrir le milieu du travail protégé, en partageant la journée d'un travailleur handicapé, au sein de l'un des 8 ESAT de la Fondation en région parisienne et à Limoges. Cette expérience permet de découvrir l'univers de travail des personnes en situation de handicap, au travers la diversité des activités (restauration, blanchisserie, travail du bois, maroquinerie...), des savoir-faire et des compétences mises en œuvre dans les ESAT de la fondation. Lors de cette journée, 50 salariés d'entreprises privées ou de collectivités publiques ont pu découvrir le quotidien de 50 travailleurs d'ESAT.⁵³

Proposition : Développer les événements de type portes-ouvertes afin que tout un chacun puisse découvrir le milieu protégé de travail.

Proposition : Développer les partenariats (Ecoles, entreprises, collectivités) avec le milieu ordinaire afin de sensibiliser les personnes au handicap dès leur plus jeune âge (ex : partenariat entre ESAT et école).

Proposition : Valoriser les initiatives d'entreprises qui localisent toute ou partie de leurs activités dans les locaux d'un ESAT.

⁵³ <https://www.fondation-amisdelatelier.org/>

4.2 L'inclusion professionnelle en milieu ordinaire fortement conditionnée par la nécessité de sécuriser le parcours des travailleurs en situation de handicap

Dans son schéma régional de santé 2018-2023, l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes définit un taux cible de sorties annuelles en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT de 7 %. Il est précisé que « *ce taux est applicable aux personnes admises dans l'ESAT ainsi qu'aux personnes figurant sur la liste d'attente de l'ESAT [...]. De façon générale, ce taux doit toutefois être pondéré, non pas à l'aune de la population globale en ESAT, mais à celle de la population d'ESAT pour laquelle une sortie de l'établissement est envisageable.* »⁵⁴

Cet indicateur correspond aux personnes qui sont sorties du milieu protégé pour un contrat de travail au sein d'une entreprise (publique ou privée) dite ordinaire.

Les autres modalités d'interaction avec le milieu ordinaire identifiées dans la partie précédente (mises à disposition, prestations de service, etc.) ne sont pas intégrées dans la notion de sortie.

Or, tant dans le rapport de l'IGAS et de l'IGF que d'après les entretiens conduits auprès des ESAT, un certain flou a été identifié autour de la définition de l'inclusion en milieu ordinaire et la population cible de l'indicateur. Certains amalgames peuvent apparaître, mélangeant des situations d'inclusion en milieu ordinaire de natures diverses et de différents degrés (stages, mises à dispositions, prestations de service, emploi). Aussi, faute d'une définition claire, les ESAT sont en difficultés pour identifier le public qui pourrait, potentiellement être intégré dans l'indicateur.

Ces confusions peuvent venir relativiser les éléments dégagés par les directeurs d'établissements, notamment ceux transmis aux financeurs ou encore lors de travaux telle que cette étude.

D'après les réponses au questionnaire, entre 2016 et 2018, 3 241 travailleurs ont quitté l'ESAT dans lequel ils travaillaient. Parmi les travailleurs pour lesquels la destination a été mentionnée, 252 travailleurs sont partis travailler en milieu ordinaire ou en entreprises adaptées. Cela correspondrait à un taux de sorties annuel moyen de 0,6 %.

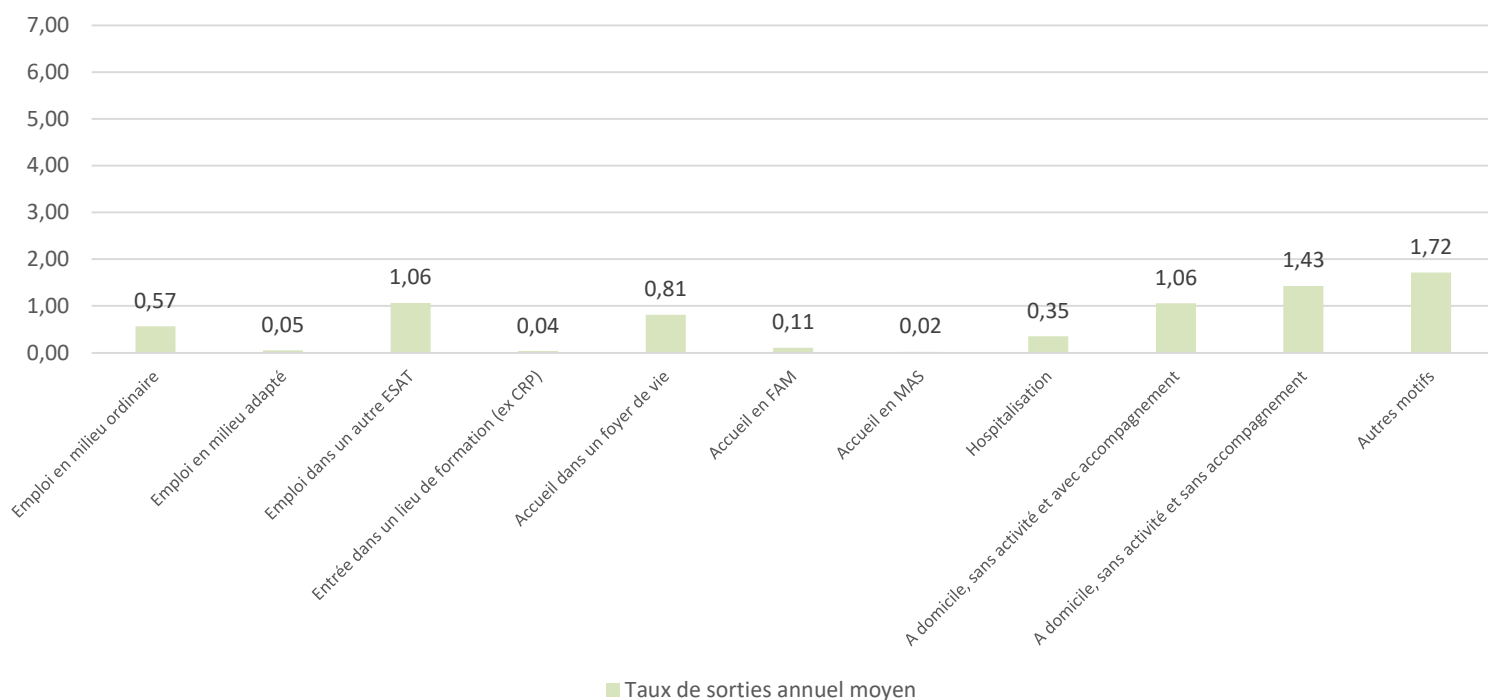
Entre 2016 et 2018, 701 travailleurs seraient sortis de l'ESAT pour des raisons professionnelles (orientations vers un autre ESAT, vers un lieu de formation comme un CRP, ou vers le milieu ordinaire). Ainsi, parmi les sorties d'ESAT pour des raisons professionnelles, 35,9 % sont des sorties vers le milieu ordinaire de travail.

A l'exception de 3 ESAT hors murs dont le taux de sortie serait égal ou supérieur à 7 % sur toute la période 2016 - 2018, la plupart des ESAT interrogés estiment que l'objectif est difficilement atteignable compte tenu du public accompagné et des réticences des employeurs. Lors des entretiens avec les Délégations Départementales de l'ARS, plusieurs d'entre elles ont expliqué que l'objectif de sortie ne concernait pas tous les travailleurs d'ESAT et que le taux de 7 % était une cible vers laquelle tendre afin d'enclencher une dynamique d'inclusion dans le milieu ordinaire.

Proposition : Utiliser le temps de négociation des CPOM pour réaffirmer et réexpliquer l'objectif de sortie.

⁵⁴ ARS Auvergne-Rhône-Alpes, *Schéma régional de santé*, 2018, p 229.

Taux de sorties annuel moyen des travailleurs d'ESAT entre 2016 et 2018 , sur l'ensemble des travailleurs d'ESAT



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

D'autres travaux nationaux corroborent la tendance de la région Auvergne-Rhône-Alpes en mettant en évidence le faible taux de sortie vers le milieu de travail ordinaire :

- Selon ANDICAT, une enquête déclarative, réalisée auprès de 375 ESAT, a permis d'identifier un taux de sortie des travailleurs d'ESAT en emploi direct en milieu ordinaire de 0,47 % en 2018 ;
- La dernière enquête quadriennale de la DRESS (2014) a également mis en évidence un taux de sortie en milieu ordinaire (dont demande d'emploi) de 0,4 %.

Si plusieurs raisons peuvent être invoquées pour expliquer ce faible taux de sortie en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT, il semble impératif d'identifier quels leviers peuvent être mobilisés afin que la sortie en milieu ordinaire devienne un objectif plus attractif pour les travailleurs en situation de handicap et moins inatteignable pour les ESAT.

Des besoins cruciaux concernant notamment la sécurisation du parcours ont été mis en évidence afin de garantir une inclusion pérenne et adaptée des travailleurs en milieu ordinaire.

4.2.1 Des incertitudes et difficultés entourent la sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail

Nombre de difficultés ont pu être identifiées concernant la sortie en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT. Elles concernent tant les travailleurs directement, les ESAT que les employeurs du milieu ordinaire de travail.

4.2.1.1 Des travailleurs d'ESAT frileux à l'idée de quitter le cadre protecteur de l'ESAT

Nos investigations auprès des professionnels du secteur médico-social ainsi qu'auprès des travailleurs eux-mêmes, montrent que si une partie des travailleurs a pour projet de quitter l'ESAT pour un emploi en milieu ordinaire, d'autres sont réfractaires à cette idée-là et aspirent à poursuivre leur carrière professionnelle en milieu de travail protégé.

Tout d'abord, les travailleurs expriment de **nombreux a priori à l'égard du monde du travail hors ESAT** :

- Ils craignent que le milieu ordinaire soit un « environnement manquant de bienveillance »⁵⁵ et sont attachés à l'accompagnement sécurisant dont ils bénéficient au sein de l'ESAT.

A Clermont-Ferrand, une personne témoigne de son a priori vis-à-vis d'un travail éventuel dans une entreprise : « *En milieu normal, si on ne va pas bien, le patron il ne prendra pas 5 minutes, alors que là, même si je vais bien on me parle* ».

- D'après un ESMS enfant, ces appréhensions sont d'autant plus prégnantes chez des jeunes qui ont été scolarisés en milieu ordinaire et pour lesquels cette expérience aurait été compliquée. Une directrice interrogée explique qu'en entrant à l'IME, certains des jeunes ont « soufflé » grâce à la « *bienveillance, la valorisation* » des professionnels de la structure ; A l'IME, où il n'y a plus de « *punitions, pas de moqueries* ». D'après elle, à l'ESAT « *ils retrouvent la même protection par rapport à l'agressivité du milieu ordinaire* ».
- Une autre représentation des travailleurs renvoie à la crainte d'une demande de rentabilité accrue de l'employeur par rapport à l'ESAT. Ces derniers pensent ne pas être en capacité de suivre les cadences exigées.

A Annemasse, une personne explique également avoir un a priori négatif sur le travail dans une entreprise du milieu ordinaire : « *Dans le milieu ordinaire, c'est la rentabilité avant tout, donc maintenant je suis rentré dans l'ESAT* ».

Ces représentations négatives du milieu ordinaire sont accrues chez des travailleurs qui ont déjà eu une ou plusieurs expériences de travail difficiles en milieu ordinaire. En outre, comme ont pu l'écrire l'IGF et l'IGAS, « *ce type de représentations se diffuse ensuite assez largement au sein des ESAT* ».⁵⁶

⁵⁵ B.Jacquey et A.Laurent (IGAS), avec le concours de C.Laidi, assistante de mission - Q.Jagorel et D.Lajoumard (IGF), avec le concours de P.Momboisse, assistant de mission, *Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)*, 2019, p 71.

⁵⁶ Ibid.

A Clermont-Ferrand, une personne a témoigné de ses difficultés rencontrées lors de son expérience dans une entreprise : « *Le milieu ordinaire, j'y suis passée, c'est de plus en plus difficile, l'emploi est très très précaire, on est exploité, c'est peu payé, j'en veux plus du tout de ça !* ».

Par ailleurs, les travailleurs ont conscience que l'ESAT leur offre une certaine **souplesse en termes de conditions de travail**.

- Les ESAT essaient dans la mesure du possible de faire correspondre les activités proposées avec les besoins/aspirations de la personne. Plusieurs travailleurs rencontrés ont évoqué avoir changé une ou plusieurs fois d'atelier dans l'ESAT. Ces changements sont organisés pour répondre :
 - o Aux besoins (ex : fatigabilité, activité qui mobilise beaucoup la vue alors que le travailleur développe des difficultés oculaires) ;
 - o Aux envies de changement des travailleurs.A titre d'illustration, des travailleurs ont demandé à travailler hors ESAT et ils ont pu, ainsi, intégrer l'atelier « d'espaces verts » un jour par semaine⁵⁷ ; Les travailleurs ont la possibilité de travailler à temps partiel et leurs horaires peuvent être aménagés si besoin (par exemple si leur domicile est éloigné).

A Clermont-Ferrand, une personne témoigne d'une partie des avantages en ESAT : « *On a plus de vacances et en entreprise je n'aurai pas pu adapter mes horaires* ».

Enfin, certains travailleurs d'ESAT qui ont le sentiment d'être « poussés » vers le milieu ordinaire de travail, **craignent de « perdre leur place » à l'ESAT en cas d'échec**⁵⁸.

A Annemasse, une personne affirme que « *Les places sont chères à l'ESAT* ».

Ces **réticences** sont, pour partie, **induites et/ou entretenues par les familles**. De sorte que, comme a pu l'exprimer un directeur d'ESAT, si certains travailleurs souhaitent intégrer le milieu ordinaire de travail, parfois l'entourage sceptique aurait tendance à se positionner à l'encontre de cette volonté :

« *Parfois, c'est les parents qui préfèrent le milieu protégé, ils pensent souvent à la place du jeune* ».

Des craintes seraient également **exprimées par des encadrants d'ESAT** qui les inciteraient à rester en milieu protégé :

« *Les équipes aussi ont un regard protecteur, on travaille sur l'empowerment, accepter un choix, même si ce n'est pas celui de l'équipe* ».

« *Je ne pense pas que les travailleurs pourraient relever d'une entreprise adaptée en raison de l'exigence de productivité* ».

⁵⁷ Eléments issus des groupes de travail avec les travailleurs.

⁵⁸ Ibid.

4.2.1.2 *Le manque de sécurisation financière des travailleurs, un frein majeur à la sortie du secteur protégé*

La question de la rémunération est centrale pour penser l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT.

Lors des échanges avec les différents acteurs, il est ressorti une forte inquiétude des travailleurs quant au devenir de leurs revenus en cas de sortie en milieu ordinaire, ce qui freinerait la construction de leur projet professionnel dans ce sens⁵⁹.

Illustration ESAT [69] : « Les travailleurs handicapés se sont rendus compte qu'en entreprise adaptée l'AAH s'arrêtait, que c'était un travail à temps complet obligatoire, ils ont moins d'avantages donc ils ne souhaitent pas y travailler ».

Cette difficulté est majorée du fait de la « *technicité de la réglementation* », mise en évidence par l'IGAS/IGF, entraînant de ce fait un flou pour les professionnels d'ESAT (plus précisément les assistantes sociales) lorsqu'il s'agit de répondre aux interrogations des travailleurs sur le futur montant de leur revenu⁶⁰.

D'après le rapport de l'IGF et l'IGAS, lorsque les travailleurs d'ESAT quittent le secteur protégé pour le milieu ordinaire de travail, ils s'exposent à perdre, dans de nombreux cas, le bénéfice de leur AAH ainsi que leurs droits connexes.

Les droits connexes identifiés par l'IGAS et l'IGF sont :

- L'ouverture de droit à l'affiliation gratuite et automatique au régime général de l'assurance maladie Maternité
- L'exonération de taxe foncière, de taxe d'habitation et de redevance audiovisuelle
- Une réduction de la facture téléphonique en cas d'abonnement à une ligne fixe.

L'IGAS et l'IGF font une description de l'évolution du revenu des travailleurs d'ESAT, une fois en milieu ordinaire de travail.

Ils expliquent, notamment, que la plupart des travailleurs d'ESAT susceptibles de sortir en milieu ordinaire de travail sont ceux bénéficiant de l'AAH-2, c'est-à-dire les travailleurs pour lesquels le taux d'incapacité se situe entre 50 et 79 %.

Cependant, ces personnes, précisément, lorsqu'elles signent un contrat de travail ordinaire supérieur à un mi-temps (soit 17,5 heures hebdomadaires), ne peuvent plus être reconnues en situation de restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE) et, de fait, elles perdent l'intégralité de leurs droits à l'AAH-2. Cette fin de droit est effective après les six mois de portabilité de l'AAH au sortir de l'ESAT.

Le paradoxe est que si un travailleur éligible à l'AAH-2 obtient un contrat de travail supérieur à un mi-temps, il perd financièrement par rapport à ce qu'il percevait en ESAT (cumulant la part de revenu de l'ESAT associée à leur AAH-2).

⁵⁹ B.Jacquey et A.Laurent (IGAS), avec le concours de C.Laidi, assistante de mission - Q.Jagorel et D.Lajoumard (IGF), avec le concours de P.Momboisse, assistant de mission, *Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)*, 2019, p 74.

⁶⁰ Ibid.

Le manque d'informations des travailleurs d'ESAT sur le devenir de leurs ressources financières en cas d'embauche en milieu ordinaire couplé à un risque important de baisse de revenus, sont de réels freins à la sortie d'ESAT.

Cette problématique a déjà été mise en évidence dans le rapport de Monsieur Philippe MOULIER sur le financement de l'accompagnement médico-social des personnes handicapées du 10 Octobre 2018.

Proposition : Réviser le cadre législatif concernant l'AAH afin que l'accès à un emploi en milieu ordinaire soit plus incitatif pour les travailleurs d'ESAT.

Proposition : Afin d'apporter des éléments précis sur le devenir des ressources des travailleurs suite à un recrutement dans une entreprise ordinaire, renforcer le partenariat entre les assistantes sociales/chargés d'insertion des ESAT et les structures de droit commun (CAF, MSA, Assistantes sociales de secteurs...), en créant un réseau d'interlocuteurs dédiés.

Proposition : Organiser une coordination plus soutenue entre les CAF-MSA et les ESAT afin que les travailleurs puissent obtenir des informations précises et personnalisées sur l'évolution de leurs droits, via des simulations personnalisées.

4.2.1.3 *Des ESAT mis en difficulté par les objectifs de sortie en milieu ordinaire de travail*

En fixant un objectif de sortie en milieu ordinaire aux ESAT de 7 %, une des craintes soulevées par plusieurs acteurs interrogés est que les nouvelles entrées d'ESAT se fassent au regard des capacités et compétences des candidats.

En effet, les acteurs mettent en alerte sur des dérives possibles en matière de recrutement de futurs travailleurs. Ils craignent que les ESAT favorisent l'entrée des personnes, potentiellement, rapidement, « productives » afin de répondre aux objectifs annuels de sortie en milieu ordinaire. Ces « travers » permettraient, notamment, aux ESAT de composer et d'équilibrer avec certains travailleurs aux besoins et difficultés importants et pour lesquels une sortie en milieu ordinaire de travail semble très difficilement envisageable.

Par ailleurs, le système des sorties des travailleurs devrait avoir un impact sur les mises à disposition.

En effet, comme un acteur interrogé a pu le soulever, les travailleurs sortants sont, potentiellement, autant de personnes qui manqueront pour l'organisation des mises à disposition. L'ESAT devra donc former d'autres travailleurs afin de poursuivre la réalisation du travail confié à l'ESAT par un client.

De plus, il a été soulevé le fait que, parfois, certains travailleurs tendent à être « *retenus par l'ESAT* » puisqu'ils constituent une véritable « *locomotive pour leurs collègues handicapés* ». Or, dès lors que ces travailleurs partent, l'ESAT doit travailler pour reconstruire la dynamique préexistante.

Proposition : Sécuriser les parcours des travailleurs d'ESAT, pour faciliter les sorties vers le milieu ordinaire, en permettant notamment l'accueil en sur effectif (droit au retour), le double statut ESAT -Emploi accompagné, développer les passerelles avec les Entreprises Adaptées....

4.2.1.4 Un besoin de sécurisation et de sensibilisation des employeurs

Nous l'avons vu, un des freins identifiés à l'embauche d'un travailleur d'ESAT en milieu ordinaire est la fin de l'accompagnement médico-social dont bénéficie la personne en ESAT ainsi que l'employeur.

La majorité des entreprises interrogées exprime la nécessité de bénéficier d'un étayage suite au recrutement d'une personne en situation de handicap. Elles indiquent avoir « *besoin d'un tiers qui fasse le lien avec le travailleur* ». Cet étayage apporte un « *cadre rassurant* » pour l'employeur, et ce même pour des travailleurs que les entreprises accueillent déjà dans le cadre de mises à disposition ou de stages et dont elles connaissent les compétences et savoir-faire.

Un étayage du secteur protégé permettrait de rassurer et d'être un véritable appui pour les deux parties prenantes (travailleur et entreprise) afin que la sortie d'ESAT soit pérenne.

Dans cette logique, un des ESMS enfants rencontrés propose le développement d'un principe de « *compagnonnage* ». Ceci permettrait à la personne de mettre ses compétences au service de l'entreprise et qu'elle puisse en acquérir de nouvelles, dans l'objectif d'une inclusion pérenne en milieu ordinaire.

Par ailleurs, de nombreux acteurs (Entreprises adaptées, CAP Emploi, Via compétences) ont alerté sur le fait que le milieu ordinaire n'était pas encore suffisamment formé/sensibilisé à la question du handicap. Ils notent un fossé entre la volonté politique de certaines entreprises de développer une véritable politique du handicap et leurs salariés qui manifesteraient des a priori négatifs sur le handicap. De plus, certaines entreprises déplorent ne pas compter dans leur effectif de référent handicap dans leur personnel ou que leurs managers ne soient pas formés à l'accueil de travailleurs en situation de handicap.

« Les entreprises ne sont pas assez sensibilisées ni en mesure d'accueillir des travailleurs handicapés, elles n'ont pas connaissance des autres dispositifs (Cap emploi, AGEFIPH, aides financières). Si les responsables des ressources humaines sont de plus en plus prêts à accueillir des travailleurs handicapés, les craintes viennent plus des collègues directs » (Entretien MDPH).

Il est à noter que des actions sont déjà organisées et proposées à l'égard du milieu ordinaire sur la région comme a pu en témoigner la coordinatrice des actions handicap sur la région Auvergne-Rhône-Alpes au sein du MEDEF. Ces actions sont multiples :

- Organisation et animation de réunions d'information sur le secteur protégé et ses travailleurs handicapé (sur Lyon et les territoires) ;
- Actions de sensibilisation sur la semaine de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Accompagnement des branches professionnelles qui souhaitent développer ou améliorer leur politique handicap ;
- Accompagnement des entreprises dans leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Sur le territoire de la Loire, le MEDEF a notamment pu apporter un soutien au milieu ordinaire ligérien par la création du Club Handi-Loire.

Le Club Handi-Loire⁶¹

Créé en 2004 par le MEDEF Loire avec le soutien financier de l'AGEFIPH, le Club Handi-Loire (Les Clubs Entreprises & Handicap en Rhône-Alpes) constitue un réseau d'informations, d'échanges, d'actions et de partage d'expériences pour la mise en œuvre de politiques d'emploi des personnes handicapées, ouvert à toutes les entreprises du territoire.

Entre 2013 et 2015, plus de 3000 actions ont été réalisées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le club Handi-Loire est un réseau de partage et de mutualisation associant des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, des représentants d'entreprises différents favorisant une approche diversifiée (dirigeants, référents handicap, représentants des ressources humaines).

Le Club Handi-Loire propose un accompagnement personnalisé pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises en matière :

- D'informations autour d'échanges d'expériences, de transferts de compétences, de rencontres avec les partenaires par le biais de réunions interentreprises ;
- De formations avec un catalogue de formations sur mesure, adaptées aux différents acteurs de l'entreprise depuis les référents handicap, jusqu'aux managers, en passant par les tuteurs, ou encore les collectifs de travail. Différentes thématiques sont proposées et peuvent être abordées tels que le perfectionnement à l'ergonomie ou la formation à l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- De conseils autour de difficultés que peut rencontrer une entreprise : comment remplir son obligation et la déclarer, comment mettre en place une politique d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- De relais avec la mise en relation de l'entreprise avec les acteurs clés du handicap pour mener des actions efficaces en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de stages ou encore de formations en alternance ;
- De sensibilisation avec la diffusion de newsletters régulières, des mails de sensibilisation à destination des équipes de professionnels dans le cadre de la SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées).

Proposition : Organiser/étoffer au sein des entreprises :

- **Des formations à l'accueil et au management de travailleurs en situation de handicap ;**
- **Des actions de sensibilisation à la question du handicap à destination de tout salarié ;**
- **Le développement des référents handicap ;**
- **L'accueil de travailleurs d'ESAT (DuoDay, parrainage, mises à disposition, stages, etc.) pour lever des aprioris et des craintes.**

Proposition : Organiser des collaborations plus étroites entre les Pôles Emploi et les ESAT pour faciliter les entrées et les sorties des travailleurs du secteur protégé en positionnant le pôle emploi sur un travail auprès des « savoir-être » et « savoir-faire ».

⁶¹ CREAL Auvergne-Rhône-Alpes : « Parcours des adultes en situation de handicap - Bassin de santé intermédiaire d'Yssingeaux », 2018

4.2.2 Le droit au retour, entre difficulté de mise en œuvre et garantie pour les travailleurs

Les différents échanges avec les acteurs témoignent d'une inquiétude des travailleurs d'ESAT concernant l'insécurité professionnelle en milieu ordinaire de travail. En effet, en ESAT, les travailleurs savent que leur « place » au sein de la structure est pérenne et qu'ils ont « la sécurité de l'emploi ».

A Clermont-Ferrand, une personne explique pourquoi elle ne souhaite pas quitter l'ESAT : « Les éducateurs voient que j'ai la capacité d'aller vers le milieu ordinaire, mais je n'ai pas envie d'y aller, je préfère la sécurité de l'emploi. »

A Saint-Maurice- d'Ardèche, une personne exprime également ses craintes à quitter l'ESAT : « C'est galère de trouver un emploi en milieu ordinaire et on peut de faire virer du jour au lendemain. Je préfère les mises à disposition avec l'ESAT, pour ne jamais perdre mon emploi. »

Les travailleurs redoutent, en cas de mauvaise expérience dans le milieu ordinaire ou de difficulté économique de l'entreprise, de faire l'objet d'un licenciement et, de fait, d'être au chômage. Cette appréhension est majorée pour des travailleurs qui, avant d'être en ESAT, ont eu un parcours parfois très compliqué en milieu ordinaire avec des périodes de chômage, des missions d'intérimaire, ou encore des difficultés à trouver un emploi stable.

Ainsi, comme ont pu l'exprimer l'IGAS et l'IGF, « la crainte de perdre sa place en ESAT peut expliquer l'autocensure en matière de sortie vers le milieu ordinaire de travail »⁶² de la part des travailleurs d'ESAT.

A Clermont-Ferrand, une personne explique la difficulté éventuelle de revenir en ESAT si l'expérience en milieu ordinaire se passe mal : « Je recherchais un emploi en milieu ordinaire mais en sortant du milieu protégé, c'est compliqué et pour y retourner c'est compliqué les allers-retours. »

Pourtant, la loi du 11 février 2005⁶³ précise qu'« en cas de rupture du contrat de travail ou lorsque la personne n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou à défaut dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet ».

Au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes, entre 2016 et 2018, 118 travailleurs ont été admis ou réadmis dans leur ESAT dans le cadre du droit au retour. Ce droit a particulièrement été activé dans les départements de la Haute Savoie, du Rhône et de l'Isère.

Les échanges avec les ESAT démontrent que dans les faits, l'organisation du droit au retour est compliquée à mettre en œuvre.

En effet, en cas de souhait de réintégrer leur ESAT, les travailleurs doivent faire une nouvelle demande à la MDPH ou MDA afin d'avoir une nouvelle orientation vers le milieu protégé de travail. Or, ces temps administratifs sont parfois longs et ne permettent pas d'organiser un retour rapide des travailleurs dans leur ESAT.

Afin de contrer cette difficulté administrative, un ESAT de la métropole lyonnaise déclare qu'« un travail a été fait avec la MDMPH pour fluidifier et accélérer les procédures de demandes de droit au retour en ESAT : cela fonctionne maintenant ici très bien. ».

⁶² Rapport IGAS/IGF, Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), 2019.

⁶³ Article L344-2-5 du code de l'action sociale et des familles.

Si plusieurs ESAT affirment dans le cadre d'une réintégration, les travailleurs sont « prioritaires », il s'avère que bien souvent, ils sont inscrits en liste d'attente car suite à leur départ, leur place a souvent été attribuée à une autre personne.

En effet, laisser une place vacante entraînerait une baisse du taux d'activité de l'ESAT.

En outre, lorsque le travailleur réintègre l'ESAT, il n'est pas certain de retrouver le même poste qu'il occupait, ce qui peut parfois être compliqué en termes de repères pour le travailleur.

Par ailleurs, comme le mettent en évidence l'IGAS et l'IGF, un autre point de blocage important est « le plafond du nombre de places autorisées, qui détermine le nombre de postes pour lesquels l'ASP⁶⁴ verse la GRTH⁶⁵. » Ainsi, si un ESAT accueille un travailleur (dans le cadre du droit au retour) en plus de ses places autorisées, il sera en sureffectif et ne percevra pas l'aide au poste équivalente.

Pour éviter que la personne en liste d'attente reste sans solution d'accompagnement, certains ESAT proposent des accompagnements ad hoc comme :

- Illustration ESAT [26] qui organise un soutien aux travailleurs pendant cette période transitoire « *le conseiller d'insertion essaie d'apporter des billes aux travailleurs en attendant* » ;
- Illustration ESAT [74] qui propose des stages pour éviter une rupture dans le parcours des personnes exerçant leur droit au retour et sur liste d'attente.

En outre, pour ancrer et faciliter la pratique du droit au retour, plusieurs ESAT indiquent assurer un suivi du travailleur après sa sortie d'ESAT. D'après les ESAT répondants, le suivi aurait une durée variable entre 1 et 3 ans (conformément à l'article L344-2-5 du CASF⁶⁶). Cet accompagnement peut se traduire notamment par des visites ponctuelles sur le lieu de travail de la personne.

Ce type de suivi, qui rassure à la fois le travailleur et l'employeur, semble être peu formalisé sous la forme d'une convention d'appui et d'aide au retour. Il s'apparente plus généralement à un engagement oral de la part de la structure à l'égard du travailleur.

Proposition : Systématiser les conventions d'appui et d'aide au retour.

Proposition (issue du rapport IGAS) : Autoriser le décontingement de l'aide au poste (GRTH) en cas de retour d'un travailleur à l'ESAT⁶⁷.

Proposition : Au sein de chaque département, organiser un travail entre les ESAT et la MDPH/MDA afin de réduire le délai de traitement des demandes d'exercice du droit au retour.

⁶⁴ Agence de services et de paiement.

⁶⁵ La garantie de ressource des travailleurs handicapés.

⁶⁶ La convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

⁶⁷ B.Jacquey et A.Laurent (IGAS), avec le concours de C.Laidi, assistante de mission - Q.Jagorel et D.Lajoumard (IGF), avec le concours de P.Momboisse, assistant de mission, Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), 2019, p 76.

4.2.3 Un étayage du milieu ordinaire, condition sine qua none à une inclusion professionnelle durable des travailleurs d'ESAT

4.2.3.1 Le développement des dispositifs d'emploi accompagné (DEA) en région

Afin de sécuriser la sortie d'ESAT pour le milieu ordinaire de travail, des dispositifs d'emploi accompagné sont développés en région.

Quelques éléments de cadrage sur le DEA

Pour permettre un relais de qualité au moment de l'insertion en milieu ordinaire de travail, le développement des dispositifs d'emploi accompagné doit constituer une avancée majeure.

Créé par l'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ce dispositif comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder et de se maintenir dans l'emploi dès l'âge de 16 ans.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi que de l'employeur, que celui-ci soit public ou privé. Il s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et figure au nombre des outils mobilisables par les MDPH pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics nécessitant un accompagnement spécifique.

Le dispositif d'emploi accompagné s'adresse aux personnes handicapées inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire mais aussi celles déjà en emploi, dans le secteur public ou privé. Sont ainsi bénéficiaires de ce dispositif :

- Les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Une convention a été conclue le 21 mars 2017 entre l'Etat (ministère du travail et ministère en charge des personnes handicapées), l'AGEFIPH et le FIPHFP, afin de convenir des modalités de mise en œuvre de ces dispositifs qui nécessitent une coordination très étroite entre ces acteurs. Cette convention précise notamment les modalités de financement de ces projets (cf. supra, la partie sur les leviers financiers).

Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Il comporte, au minimum, les prestations suivantes :

- L'évaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- L'accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée qui en bénéficie, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, et en proposant des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment du médecin de travail.

Il s'agit de proposer aux personnes un accompagnement sans limitation de durée, le principe étant que c'est à la personne de choisir l'arrêt de ce dernier.
L'intensité de l'accompagnement est variable selon les personnes et les moments de leur vie.

Au niveau régional Auvergne-Rhône-Alpes

L'ARS Auvergne-Rhône-Alpes a lancé un 1^{er} appel à candidatures en juillet 2017⁶⁸ pour développer ces dispositifs en région. Au regard du cahier des charges régional, « la priorité [a été] accordée au public présentant un handicap psychique ».⁶⁹

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 6 territoires infra régionaux et interdépartementaux ont été retenus avec chacun un porteur de dispositif sélectionné :

- Ain, Savoie, Haute-Savoie : MESSIDOR ;
- Allier, Cantal, Puy-de-Dôme : ADIS Conseil et Formation ;
- Ardèche, Drôme, Haute-Loire : MESSIDOR ;
- Isère : MESSIDOR ;
- Loire : LIFT ;
- Rhône, Métropole de Lyon : LADAPT Rhône.

Les dispositifs ont commencé à fonctionner dans le courant du premier trimestre de 2018.

Un nouvel appel à candidature a été lancé par l'ARS Auvergne-Rhône le 12 juillet 2019 visant la création ou le renfort de l'offre de dispositifs d'emploi accompagné.

Les difficultés liées au dispositif d'emploi accompagné

Alors que le dispositif d'emploi accompagné a vocation à accompagner une partie des travailleurs d'ESAT inscrits dans une dynamique d'inclusion professionnelle en milieu ordinaire, dans les faits, il semblerait que peu de travailleurs d'ESAT en bénéficient.

Des acteurs invoquent le fait que, pour rentrer dans le dispositif d'emploi accompagné, le travailleur doit quitter l'ESAT sans garantie absolue d'une inclusion réussie en milieu ordinaire. Un des représentants d'un DEA de la région estime que ce dispositif implique pour le travailleur de quitter l'ESAT et de « *se jeter dans le vide* » sans garantie derrière. Ce système peut faire peur à certains travailleurs d'ESAT qui y renonceront.

En outre, certains organismes interrogés (MDPH, médiateur de parcours au sein d'un PCPE ou représentants de dispositifs d'emploi accompagné) regrettent le public cible des appels à candidatures en région. Ils estiment que la population présentant un handicap psychique serait le public qui aurait déjà le plus de facilités à s'insérer professionnellement en milieu ordinaire du fait, notamment, des capacités d'apprentissage préservées avec, parfois, un « bon niveau de qualification ». Ils souhaitent que le dispositif d'emploi accompagné s'élargisse à d'autres types de handicap.

Par ailleurs, si le dispositif offre l'avantage d'apporter un accompagnement de proximité, avec pour le professionnel du dispositif (conseiller d'insertion/job coach) un nombre de personnes à suivre moins important qu'un conseiller Pôle emploi, il s'avère que les sollicitations s'accroissent. Sur certains départements, des listes d'attente ont été créées.

⁶⁸ <https://www.auvergne-rhone-alpes.ars.sante.fr/aacemploi-accompagne-pour-travailleurs-handicapes>

⁶⁹ https://www.auvergne-rhone-alpes.ars.sante.fr/system/files/2017-07/cahier_%20des_%20charges_%20sans_%20signature_%20manuscrite.pdf

De plus, certains conseillers partagent leur temps de travail entre plusieurs territoires, ils n'ont donc qu'un temps de travail partiel par territoire et, de fait, par personne accompagnée. Sur certains territoires, il est compliqué d'avoir une couverture étendue compte-tenu des distances à parcourir pour le conseiller.

L'exemple a été donné du Cantal, département rural, où le conseiller a beaucoup de temps de trajet, « *du coup le dispositif n'est que sur le bassin d'Aurillac* ».

La MDPH du département regrette que les besoins des autres secteurs ne puissent être couverts du fait des distances à parcourir et que, par conséquent, le conseiller intervient sur un périmètre restreint.

Concernant ce point, l'IGF et l'IGAS estiment que dans un souci de pertinence, il faudrait que « *l'accompagnement et la prospection se conduisent au niveau d'un bassin d'emploi* » afin de répondre davantage aux besoins du territoire et d'apporter une réponse adaptée.

L'IGF et l'IGAS⁷⁰ ont mis en évidence dans leur rapport d'autres difficultés telles que le fait que la mise en œuvre du DEA dépende d'une décision de la CDAPH, en sus d'une orientation vers le milieu ordinaire de travail. Or, nous l'avons vu, les délais d'instruction des dossiers par la CDAPH et la rigidité associée complexifient la mobilisation du dispositif. L'IGF et l'IGAS recommandent le fait que Cap Emploi puisse faire une prescription directe sans passage obligé par la MDPH.

Proposition : Ouvrir le DEA à tous les types de handicap.

Proposition : Communiquer sur le DEA auprès des travailleurs d'ESAT.

Proposition : Pour encourager le recours au DEA, permettre au travailleur d'ESAT de conserver le double statut travailleur handicapé d'ESAT et bénéficiaire du DEA.

Proposition : Prendre en compte les réalités territoriales (besoins) et géographiques (distances) pour le déploiement du DEA dans l'organisation et la mise en œuvre des moyens.

⁷⁰ Ibid.

4.2.3.2 Job coach

Parmi les ESAT interrogés, 3 ont indiqué avoir développé un dispositif de « job coaching ».

Au sein d'un ESAT de la Drôme, le dispositif s'adresse à un « *public en dehors du médico-social dans le déni ou qui ne veut pas rentrer dans le médico-social ou bénéficiaire du RSA avec troubles psychiques.* » Au moment de l'entretien, le dispositif accompagnait environ dix personnes.

Au sein d'un autre ESAT dans le Cantal, le job coach mis en place permet de passer de l'ESAT hors murs à l'entreprise adaptée.

Au sein d'un ESAT Bel Air dans la Loire, le chargé d'insertion a la fonction de job coaching, qui est proposé aux travailleurs qui ont un projet d'inclusion professionnelle en milieu ordinaire (10-15 % des travailleurs de la structure).

Le dispositif de job coaching n'a pas été approfondi dans le cadre de l'étude, en dehors de ces quelques éléments illustratifs. Le rapport IGAS/IGF contient des données complémentaires sur cette question et propose des pistes de travail.

→ Suite à la réforme de l'obligation d'emploi, les ESAT sont identifiés comme pouvant faire une prestation d'emploi accompagné aux entreprises. En d'autres termes, les ESAT ont le mandat pour assurer cette prestation pour l'entreprise. Cette dernière peut déduire la prestation de son obligation d'emploi. Cette nouvelle offre de service des ESAT constituerait vraisemblablement un gage de sécurité pour les entreprises.

Proposition : Encourager les ESAT à développer ce type de prestation d'emploi accompagné auprès des entreprises, à l'échelle de leur bassin d'activité et/ou dans une dynamique de réseau au sein des ESAT du territoire.

5 Des déterminants pour favoriser l'inclusion sociétale des travailleurs d'ESAT : l'habitat et le transport

La question des ressources ayant été abordée ci-dessus, nous évoquerons ici 2 déterminants fondamentaux pour l'inclusion des travailleurs d'ESAT : le logement et le transport. Ils sont incontournables pour penser l'inclusion des travailleurs d'ESAT tant au niveau personnel que professionnel. En effet, de nombreux problèmes peuvent se poser en matière de déplacement et d'hébergement lorsqu'il s'agit de penser le parcours du travailleur depuis son entrée à l'ESAT ⁷¹ jusqu'à la sortie de la structure⁷².

5.1 Les travailleurs d'ESAT en attente de modes d'habitat diversifiés

Les profils des travailleurs d'ESAT évoluent. Cette évolution engendre une émergence de nouveaux besoins et souhaits matière de mode d'habitat. En effet, il semble que, si certains travailleurs expriment la nécessité de bénéficier d'un accompagnement contenant journalier, une grande partie manifeste au contraire le désir d'une vie plus indépendante et intégrée dans la cité, comme tout citoyen.

5.1.1 Une évolution des souhaits des travailleurs en matière d'habitat

Au 31 décembre 2018, 37 % des travailleurs d'ESAT de la région vivaient dans leur propre logement, presque 32 % dans un foyer d'hébergement et près de 30 % étaient hébergés chez un parent ou un proche.

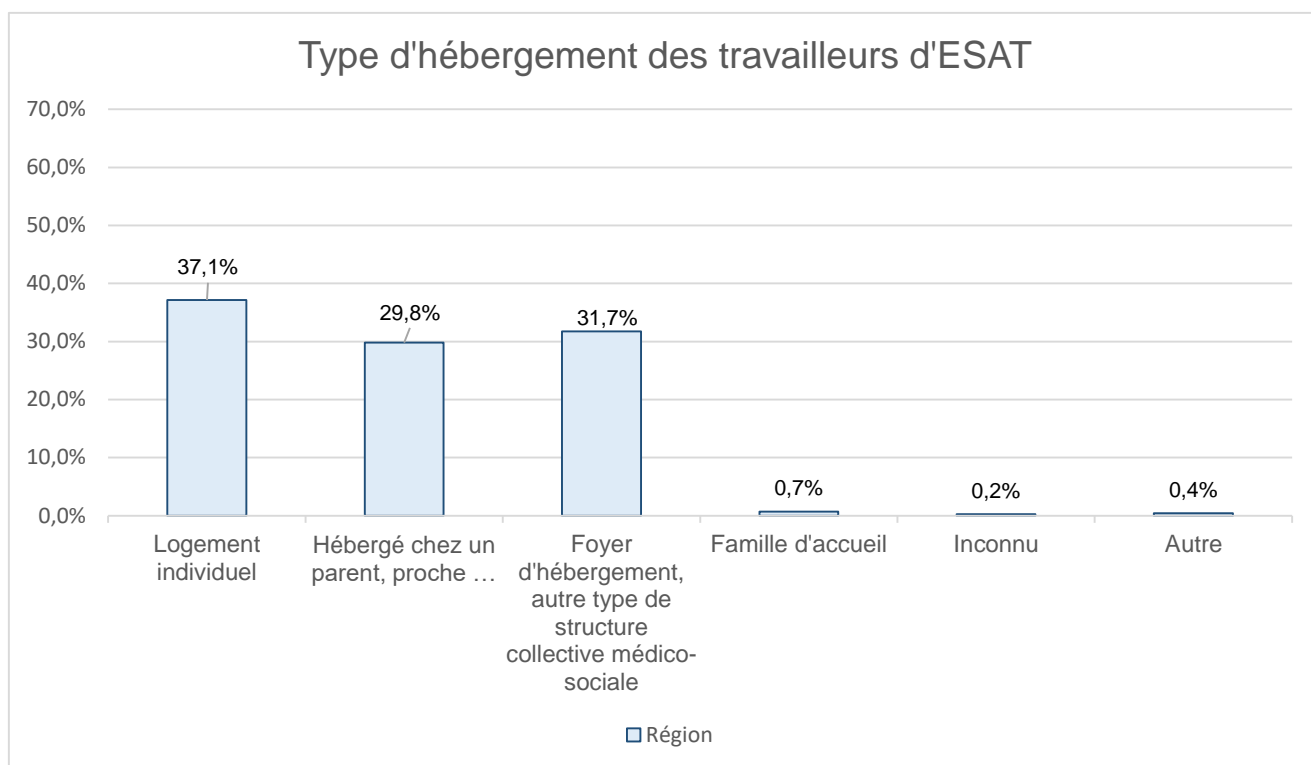
Les données régionales corroborent une tendance plus globale puisque, à l'échelle nationale, ce sont 70 % des travailleurs d'ESAT⁷³ qui habitent en milieu ordinaire et 29 %⁷⁴ en structure médico-sociale (type foyer d'hébergement ou logement collectif).

⁷¹ Pour les jeunes travailleurs et/ou lors d'un changement d'ESAT.

⁷² Que ce soit pour une inclusion en milieu professionnel ordinaire ou pour une fin d'activité professionnelle.

⁷³ Données issues de l'enquête ES-Handicap, 2014, DREES.

⁷⁴ Ibid.



Source : Questionnaire ARS Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Ainsi, si l'hébergement en structure collective a longtemps été le modèle dominant, aujourd'hui c'est l'habitat dans la cité qui semble prendre le pas pour les travailleurs d'ESAT.

Cette évolution de mode d'habitat peut être corrélée avec le changement du public accompagné (décrite dans partie 3) qui témoigne d'une autonomie plus importante et/ou d'attentes nouvelles.

Illustration Foyer d'hébergement [63] : *Aujourd'hui, les personnes ne sont plus prises en charge de la même manière et elles ne veulent plus être dans des structures classiques comme les foyers.*

C'est particulièrement le cas des travailleurs ayant eu des parcours de formation et/ou professionnels dans le milieu ordinaire avant d'avoir eu la RQTH. Nombre d'entre eux sont accompagnés par des ESAT hors murs ou dans une section hors murs.

Les entretiens conduits auprès des ESAT soulignent que cette catégorie de public vivait déjà dans un logement individuel et/ou avait une vie de famille avant d'être admis à l'ESAT. Pour ceux-ci, l'entrée en ESAT ne doit pas avoir d'impact sur leur lieu de vie.

Illustration ESAT Hors murs 63] : « *Les travailleurs vivent à domicile sur Clermont-Ferrand et la grande communauté de commune, en couple avec des enfants ou seul de manière autonome.* »

A Saint-Maurice- d'Ardèche, une personne explique ses nouvelles difficultés liées à sa vie en logement autonome, après avoir vécu en foyer d'hébergement à proximité de son lieu de travail : « *Avant je n'avais pas de cassure entre le boulot et chez moi* ».

A l'instar des conclusions du rapport d'étude menée par l'IGAS et l'IGF, près de la moitié des ESAT interrogés estime que la plupart des travailleurs vivant chez un proche ou dans un logement autonome est accompagné par un service médico-social géré ou non par le même organisme gestionnaire (la plupart du temps un SAVS et, plus rarement, un SAMSAH).

D'après les entretiens réalisés auprès des foyers d'hébergement et des ESAT, les personnes résidant aujourd'hui dans les foyers correspondent à une population plus dépendante qui a davantage besoin d'un cadre de vie contenant, pour l'aider dans la gestion du quotidien et qui a des difficultés dans les déplacements. L'offre d'hébergement est souvent à proximité voire sur le même site que l'ESAT.

5.1.2 Des difficultés afférentes aux différents modes d'habitat

Les entretiens menés auprès des acteurs en région (SAVS, Bailleurs sociaux, foyers d'hébergement et ESAT) ainsi que les focus-groupes réalisés sur les quatre territoires ont mis en évidence plusieurs difficultés en matière de logement, que celui-ci relève du secteur médico-social ou du droit commun.

- **Concernant l'habitat au sein des foyers d'hébergement**, les difficultés sont de trois natures :

Tout d'abord, des foyers d'hébergement, en raison de leur implantation géographique excentrée, ne correspondent pas aux souhaits de leurs résidents et/ou qui peuvent entraîner des difficultés dans la gestion des transports.

Illustration IME [63] : « Des jeunes souhaitent un ESAT en centre-ville afin de pouvoir rester au domicile familial et ne pas avoir à intégrer un foyer d'hébergement ».

Ensuite, pour certains travailleurs, l'accès à un logement est la condition sine qua non pour pouvoir travailler. Ceci est d'autant plus valable lorsque les travailleurs « *viennent de loin* » et qu'ils ne sont pas suffisamment autonomes pour vivre seuls. Or, comme en témoignent plusieurs ESMS Enfant, l'offre en logement médico-social vient parfois à manquer ou ne correspond pas aux besoins des personnes.

Face à ce contexte, certains jeunes adultes choisissent de retarder leur entrée à l'ESAT. D'autres font le choix de rester au domicile familial ce qui peut conduire à l'épuisement des familles.

Enfin, la dernière difficulté majeure concerne les travailleurs avançant en âge vivant en foyer d'hébergement. Comme nous l'avons vu précédemment⁷⁵, le logement au sein de ce type de foyer n'est, à priori, possible que lorsque la personne travaille en milieu protégé. Or, dans la période charnière de départ à la retraite, la fin de l'activité professionnelle peut conduire à une double situation de rupture pour des travailleurs pour lesquels le principal lien social est avec les autres travailleurs de l'ESAT et/ou résidents du foyer.

- **Concernant les logements en milieu ordinaire**, les difficultés sont de quatre natures :

Le premier frein relevé concerne le prix des loyers des logements de droit commun. Ce dernier est particulièrement marqué sur le territoire frontalier avec la Suisse.

⁷⁵ Cf. 3.3 La fin de parcours professionnel des travailleurs d'ESAT.

Plusieurs acteurs soulignent que le processus pour accéder aux logements sociaux est très long et sans garantie de réussite⁷⁶.

La deuxième difficulté réside dans le manque d'accessibilité des logements de droit commun en dépit de l'article R111-18 du code de la construction et de l'habitation qui stipule que les logements doivent être accessibles à tout type de handicap. Certains ESAT sont sollicités par leurs travailleurs pour les aider à aménager des pièces des logements (cuisine, salle de bains).

La troisième limite renvoie aux situations problématiques (loyers impayés, nuisances...) ou conduites à risque (addictions, comportements violents...) de certains travailleurs engendrant des problèmes avec l'environnement (ESAT Isère Rhodanienne).

Ces situations apparaissent exacerbées avec des personnes qui « *refusent tout suivi, qui ne veulent pas de SAVS, pas de tutelle, ...* ».

Les bailleurs sociaux interrogés sont en demande de liens renforcés avec les structures médico-sociales ou sanitaires qui accompagnent les travailleurs afin de désamorcer des situations problématiques pouvant aboutir à une rupture.

La quatrième et dernière difficulté mise en évidence par les acteurs en région concerne des jeunes en situation de handicap qui ont suivi un cursus scolaire en milieu ordinaire (avec notamment l'appui d'une ULIS) et qui sont orientés en ESAT à l'âge adulte. Pour la majorité, ces jeunes aspirent à un logement individuel. Or, ils sont en difficulté pour gérer les tâches du quotidien et n'ont pas eu d'accompagnement dédié à l'apprentissage de l'autonomie comme cela se fait dans les ESMS Enfant (nettoyage, gestion des courses et des repas, hygiène, gestion des factures, etc.).

A titre d'illustration, un IME [63] fait un travail de préparation à la vie autonome des jeunes qu'il accompagne via un appartement de type colocation avec du personnel encadrant (éducateur et veilleur de nuit).

De même que, un IME [15] travaille la question du logement en proposant aux jeunes qu'ils accompagnent une autonomisation progressive au sein de 2 appartements.

⁷⁶ Eléments avancés lors du focus à Annemasse.

5.1.3 Des solutions d'habitat en évolution pour mieux répondre aux besoins et aspirations des travailleurs d'ESAT

Comme nous l'avons vu précédemment, les travailleurs d'ESAT d'aujourd'hui, expriment leur souhait d'avoir une vie la plus intégrée possible dans la cité. Ils aspirent à un degré de liberté et d'autonomie qui peut être difficilement conciliable avec les règles inhérentes à la vie en collectivité au sein d'un foyer.

Pour répondre aux besoins et attentes de ceux-ci, un premier niveau de réponse est apporté par les organismes gestionnaires avec :

- La mise en place d'un fonctionnement en unité au sein des foyers avec des accompagnements médico-sociaux d'intensivité décroissante en vue d'un passage vers un logement individuel ;
- Le déménagement de foyers d'hébergement de manière à les rapprocher des villes ;
- Certains foyers à la marge mettent en place un accompagnement intensif auprès des personnes pour qu'elles accèdent à moyen terme à un logement de droit commun. Cet apprentissage de l'autonomie dans l'habitat précède même l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire pour eux.

Au-delà de cette réponse de premier niveau qui consiste en l'adaptation des foyers « historiques », un second niveau de réponse, résolument tourné vers l'inclusion sociétale des personnes est déployé par de nombreux organismes gestionnaires. En effet, par requalification de places de foyers, ils inventent et initient des nouvelles solutions d'habitat modulables. La plupart d'entre eux favorisent une offre graduée selon le niveau d'autonomie des personnes.

Cette diversification des modes d'habitat inclusif est ainsi polyforme avec la création de :

- Studios tremplins situés à proximité ou même sur le site de l'ESAT ou du foyer d'hébergement
Ce type d'habitat passerelle est notamment proposé à des jeunes travailleurs d'ESAT pour travailler au développement de leur autonomie.
- Habitats partagés sous forme de colocation de 2 à 5 personnes avec une mutualisation d'espaces communs (buanderie, cuisine...). Certains ESAT les qualifient de « maison relais » et les associe aux prestations d'un SAVS pour apporter aux habitants un soutien journalier.
- Logement individuel au sein d'une même résidence disposant d'une maîtresse de maison.
- Logement individuel diffus au sein de la cité.

Parmi les ESAT interrogés, plusieurs ont indiqué que leur organisme gestionnaire avait des projets de création de nouvelles modalités de logement pour les deux prochaines années. Cette logique de développement massif de l'habitat inclusif est donc, globalement, en pleine expansion dans les années à venir. Sur plusieurs départements, des appels à projet pour des habitats à destination de public spécifique (TSA et personnes cérébrolésées) sont initiés.

Certains territoires semblent plus avancés que d'autres sur le développement de ces nouvelles solutions d'habitats. En effet, lors des entretiens, il a été évoqué que dans le département de l'Ain, l'offre en matière d'habitat inclusif était encore peu développée.

Pour faciliter les transitions des travailleurs vers ces modes d'habitat, outre les accompagnements des ESAT réalisés notamment par les assistants sociaux, les entretiens conduits auprès des structures spécialisées montrent le rôle essentiel des professionnels des services médico-sociaux (SAVS/SAMSAH).

Ces derniers accompagnent les travailleurs d'ESAT dans l'acquisition de compétences pour mieux gérer leur quotidien (gestion budgétaire, alimentation, hygiène). Plusieurs ESAT estiment que la création de ce type de service constitue une condition de réussite au développement de l'habitat inclusif.

Par ailleurs, pour favoriser le déploiement de ces nouveaux modes de « logement accompagné », plusieurs organismes gestionnaires s'appuient sur des partenariats avec des bailleurs sociaux ou des associations comme « Habitat et humanisme » ou « AILLOJ ».

De leur côté, pour mieux appréhender les besoins des personnes en situation de handicap (notamment celles présentant une déficience psychique), les bailleurs sociaux expriment la nécessité de s'inscrire dans un travail en réseau pérenne en :

- Se rapprochant des Conseils locaux en santé mentale, de services psychiatriques⁷⁷ ;
- Formant leurs professionnels de proximité (gardiens, agents d'entretien, coordinateurs, etc.) sur la question du handicap⁷⁸.

Focus concernant l'avancée en âge des travailleurs en situation de handicap

Pour limiter le déracinement des travailleurs avançant en âge, les acteurs des foyers proposent plusieurs solutions :

- Des foyers d'hébergement poursuivent l'accueil de manière temporaire de travailleurs à la retraite. Cet accueil dérogatoire induit les organismes gestionnaires à repenser les modes d'accueil en prenant en compte le fait que la personne soit présente sur le lieu de vie toute la journée en termes de personnels dédiés et d'activités proposées.
- Des ESAT initient en partenariat des projets de développement de maisons de retraite dédiée à des personnes handicapées vieillissantes.
- Des foyers d'hébergement transforment une partie de leur place en foyer de vie.

Proposition : Poursuivre le développement de logement accompagné pour favoriser l'inclusion sociétale des travailleurs.

Proposition : Renforcer le positionnement des SAVS/SAMSAH dans le soutien du développement des habitats inclusifs.

Proposition : Mieux informer les partenaires sur le déploiement des places de SAMSAH rétablissement en région, dédié aux adultes en situation de handicap psychique désireux de s'inscrire dans un parcours de rétablissement.

⁷⁷ Comme Grand Lyon Habitat.

⁷⁸ Comme Montluçon Habitat.

Proposition : Développer un travail en réseau entre les acteurs de l'habitat et ceux des secteurs sanitaires et médico-sociaux afin de favoriser un suivi cohérent des personnes en situation de handicap.

Proposition : Sensibiliser les acteurs de l'habitat à l'accueil et l'accompagnement de personnes en situation de handicap notamment psychique par le développement de formations croisées.

5.2 Les transports, une condition essentielle à l'inclusion professionnelle

La question du transport est centrale en matière d'inclusion professionnelle et plus largement sociale des travailleurs en situation de handicap.

Nombre de travailleurs se déplacent par leurs propres moyens jusqu'à l'ESAT : que ce soit avec leur véhicule personnel, à pied, avec l'aide d'un proche ou en transports en commun. Ceci implique, à priori, une certaine autonomie de la part des personnes, afin d'éviter qu'elles soient contraintes de vivre dans un foyer à proximité⁷⁹.

Force est de constater que tous les territoires de la région ne disposent pas des mêmes prestations en matière de transports, les travailleurs ne sont donc pas tous confrontés à la même réalité sur ce point-là. Pour remédier aux difficultés multiples qui peuvent se poser en matière de mobilité, différentes solutions sont mises en place par les ESAT.

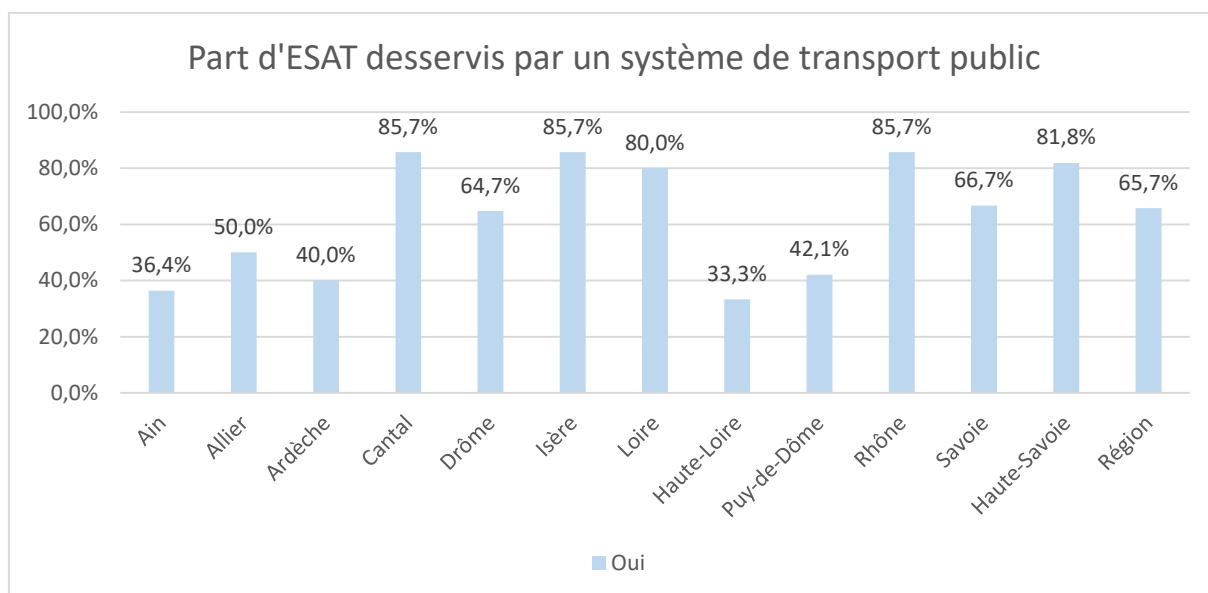
5.2.1 Des systèmes de transport public hétérogènes selon les départements

Si au niveau régional, au 31 décembre 2018, 66 % des ESAT répondants étaient desservis par des transports publics, il apparaît une forte hétérogénéité selon les territoires.

En effet, dans 5 départements, plus de 8 travailleurs sur 10 bénéficient d'un transport public. Il s'agit de départements majoritairement urbains (Rhône, Isère, Loire) à l'exception du Cantal.

A contrario, dans l'Ain et la Haute Loire, seulement un peu plus de 3 travailleurs sur 10 peuvent utiliser les transports publics.

⁷⁹ Eléments issus des entretiens avec le SESSAD Feurs, l'IME Celadon et l'ITEP Seillon ainsi que certaines DD ARS.



Source : Questionnaire Ars Auvergne-Rhône-Alpes et CREAL Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Plusieurs ESAT témoignent de politiques de transport urbain facilitant les déplacements des travailleurs comme « *l'emplacement d'un arrêt de bus à proximité d'un ESAT* » ou encore la mise en place d'une « *offre performante de transport pour les personnes à mobilité réduite à Grenoble* ».

Globalement, selon les focus-groupes (en particulier ceux de Lyon et de Clermont-Ferrand) et les entretiens conduits auprès des ESAT, les structures localisées en zone urbaine sont relativement bien desservies par les services de transports. Seule demeure un manque d'offre pour des ESAT situés en zone industrielle ou périphérique.

Illustration ESAT [42] (situé en zone industrielle) : « *Ligne de transport compliquée, il faut une voiture ou voiturette. C'est un vrai frein à l'inclusion.* »

En revanche, lors des focus-groupes organisés en zone plus rurale (Saint-Maurice d'Ardèche et Annemasse), la majorité des travailleurs a déclaré posséder son propre véhicule pour se déplacer (voiture, voiture sans permis, scooter) ou vivre à proximité de l'ESAT. L'offre de transports en commun ne serait pas suffisamment adaptée.

En Ardèche, un travailleur a déclaré avoir une voiture depuis plusieurs mois. Avant c'était, selon lui, très compliqué de se déplacer en bus car les horaires des bus ne correspondaient pas à celles de l'ESAT et le travailleur « *arrivait toujours plus tôt le matin et attendait longtemps le bus le soir* ».

Illustration SAVS [38]: « *En dehors de Bourgoin-Jallieu on est sur des zones rurales. Le trans'isère assure un transport le matin et le soir, avec un transport de la campagne vers la ville le matin et de la ville vers la campagne le soir, donc pas du tout adapté à notre public !* »

Si l'absence de transports en commun complique les déplacements des travailleurs depuis leur domicile jusqu'à l'ESAT, elle constitue également un frein pour penser l'inclusion professionnelle au sens large, notamment dans une dynamique inclusive. En effet, la difficulté se pose également lorsque la personne doit faire un stage et/ou travailler dans une entreprise.

Illustration ESAT [38]: « *La question du transport permet aux travailleurs handicapés d'aller vers les entreprises. Quelle que soit la forme du handicap, la question du transport est fondamentale pour tout projet de mise à disposition* ».

De fait, la condition de l'accessibilité aux services de transport en commun peut constituer un des critères incontournables dans le choix du lieu de travail.

Illustration ESAT [38] : « L'autonomie on peut la travailler, le plus compliqué est le fait d'être en milieu rural, nous on ne peut pas répondre à ça... Pas de système de transport adapté et pas de transports en commun. Si l'entreprise n'est pas dans le centre-ville de Beaurepaire, soit la famille peut assurer le transport, soit on ne peut pas le faire ! C'est un vrai frein à l'inclusion professionnelle ».

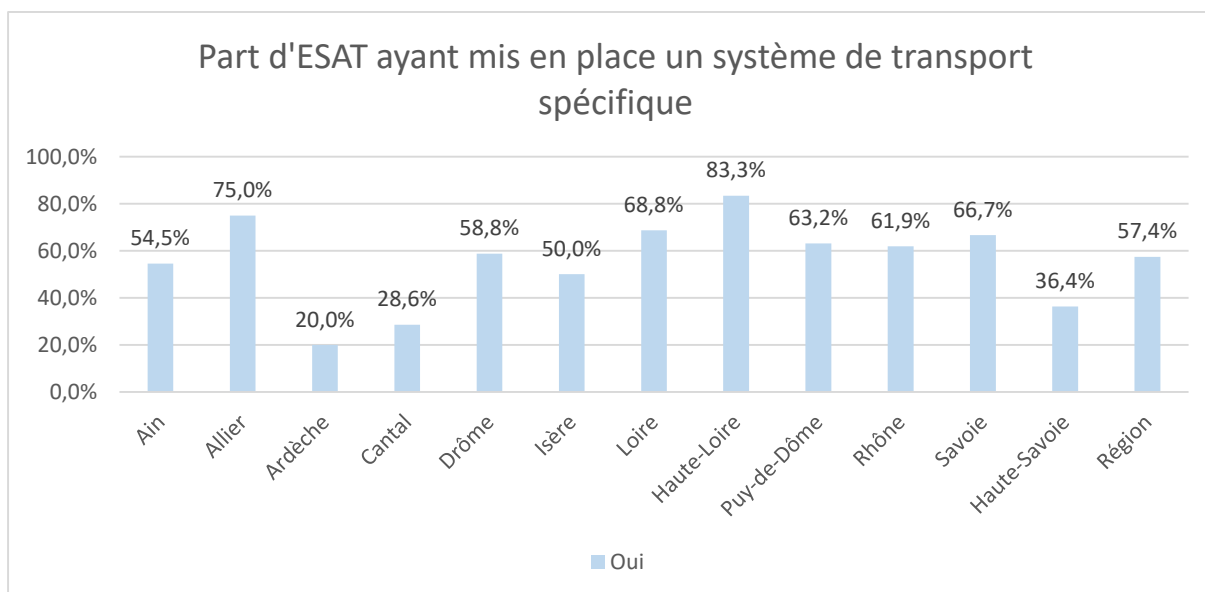
5.2.2 Des solutions développées pour répondre aux difficultés liées aux transports

Face au manque d'offre de transport public, les ESAT mettent en place des solutions plurielles.

- La mise en place d'un service de transport interne aux ESAT

Au 31 décembre 2018, 57 % des ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes avaient mis en place un transport spécifique :

- Pour que les travailleurs « pas autonomes » puissent venir travailler à l'ESAT (comme à l'ESAT [42])
- Pour accompagner les travailleurs d'ESAT en entreprise comme en témoignent



Source : Questionnaire Ars Auvergne-Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

2 897 travailleurs d'ESAT bénéficieraient des transports mis en place par l'ESAT, soit 21,3 % des travailleurs d'ESAT.

La difficulté étant que ce type de service est souvent très lourd financièrement pour la structure. Ainsi, des ESAT font le choix de supprimer.

Illustration ESAT [42] : « Suite au déménagement du service de blanchisserie, le transport en commun ne correspondait pas au niveau des horaires et l'ESAT a mis en place un service de transport qui va être enlevé car trop lourd financièrement et le travailleur pour lequel ça pose un problème va être changé de poste ou il va avoir une voiture sans permis pour s'y rendre (ESAT aide à passer le code) ».

- La création de partenariats avec des services extérieurs

Les ESAT ont mis en place des partenariats avec des acteurs du territoire pour faciliter la mobilité de leurs travailleurs.

- Accompagnement de travailleurs pour passer le permis de conduire :

Illustration ESAT [15] : « *Projet mobilité avec UNIFAF : permet d'accompagner les travailleurs sur le permis de conduire (17 travailleurs en 3 ans)* ».

Ce type d'accompagnement est d'autant plus important pour les travailleurs d'ESAT pour lesquels il n'existe aucune solution de transport (ni spécifique, ni public). Au sein de la région, c'est le cas de 8 ESAT.

	Nb ESAT sans transport	Total d'ESAT	Part d'ESAT sans transport
Ain	2	11	18,2 %
Ardèche	2	5	40 %
Drôme	1	17	5,9 %
Isère	1	14	7,1 %
Puy-de-Dôme	1	19	5,3 %
Savoie	1	6	16,7 %
ARA	8	141	5,7 %

- Développement de partenariats avec des services de transports scolaires permettant, ainsi, aux travailleurs d'emprunter les bus scolaires pour se déplacer

Cette pratique connaît des limites car les transports scolaires qui ne fonctionnent pas pendant la période estivale et, si les élèves ne sont pas sensibilisés, parfois des moqueries ou incivilités peuvent apparaître à l'encontre des travailleurs handicapés et les mettre en difficulté.

- L'accompagnement à l'autonomie dans les transports comme partie intégrante de l'accompagnement médico-social pourvu par les ESAT

Le travail autour de l'autonomie dans les transports fait partie intégrante de l'accompagnement médico-social de certains ESAT. Comme ont pu, entre autres, l'expliquer un ESAT [73] qui propose « *un accompagnement intensif pour que les gens se déplacent de manière indépendante* » ou encore un ESAT Hors murs [63] qui a développé un partenariat avec l'Unité d'évaluation à la conduite automobile portée par Hôpital Nord Cébazat, CHU de Clermont-Ferrand.

Ce type d'accompagnement paraît d'autant plus nécessaire lorsqu'il n'y a pas système de transports mis en place par l'ESAT ou lorsque les personnes sont en difficulté pour l'utiliser.

L'accompagnement proposé par les ESAT auprès de leurs travailleurs varie d'une structure à une autre :

- Certains ESAT proposent une formation en lien avec des partenaires tel que la société de transports en commun local ;
- D'autres font un accompagnement visant à rendre la personne complètement autonome (en l'aidant à acheter son titre de transport ou à appréhender le trajet à effectuer).

Illustration ESAT [42] : « On a mis en place un pédi bus avec la mairie. On a travaillé sur les trajets pour aller à l'ESAT et les parcours des travailleurs ont été sécurisés pour qu'ils viennent à pied depuis la gare ».

Lors des entretiens avec les structures enfants, les professionnels interrogés ont témoigné pour plusieurs d'entre eux avoir également développé des accompagnements auprès des jeunes pour les rendre autonomes dans l'utilisation des transports en commun.

Illustration Impro [74] : « Pendant son stage, nous ne nous occupons pas du transport : on n'assure pas le transport, mais on peut acheter les tickets, préparer les trajets. Vecteur déterminant de l'intégration : dans les critères de sélection d'un ESAT c'est important : ça prive quelqu'un qui aurait des compétences techniques d'aller travailler, mais d'un autre côté le monde du travail il faut être autonome (ça fait partie des compétences transversales) : dans ce cas-là plutôt renforcer les mobil bus ... »

- **L'aménagement des horaires de travail pour les travailleurs**

Dans la mesure du possible compte tenu des types d'activités, des ESAT ont fait le choix d'adapter les horaires de leurs travailleurs afin de faciliter leurs déplacements.

Illustration ESAT [38] : « 50 % des travailleurs viennent en transports adaptés de l'ESAT du coup on a organisé des temps partiels à la journée. On ne peut pas faire autrement ! »

Illustration ESAT [42] : « La ligne de bus qui passe est liée aux horaires scolaires donc c'est compliqué pendant les vacances scolaires donc on aménage les horaires de travail ».

Proposition : Recenser les expériences mises en place par les ESAT en ARA et au-delà (ex : plateforme mobilité 63) sur la question de la mobilité des travailleurs d'ESAT, pour la partager et faire réseau (ex : proposer l'achat d'une voiturette par l'ESAT et la mettre à disposition, organiser du co-voiturage, développer des modes doux de transport...).

Lister les partenaires mobilisables sur le sujet de la mobilité pour : aides financières au passage du permis, aide à l'acquisition d'un véhicule ou voiturette, mieux connaître la réglementation en lien avec Commission médicale de la Préfecture suite à un évènement grave de santé,

6 Conclusion

Les ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes sont mis en tension face à un triple mouvement : le changement du public accompagné et des attentes de ce dernier, la transformation du secteur médico-social au profit d'une visée inclusive et l'évolution des marchés économiques.

Pour articuler ces trois enjeux majeurs, les ESAT dynamisent fortement leurs organisations et modes d'accompagnement, ils font évoluer leurs politiques des ressources humaines, ils initient de nouvelles activités privilégiant l'ouverture sur l'extérieur ou encore développent massivement les partenariats. Ces différentes adaptations montrent comment ces structures médico-sociales atypiques inscrivent leur accompagnement dans un écosystème en mutation.

En outre, au-delà de l'unique visée de la sortie des travailleurs dans le milieu ordinaire, les ESAT appréhendent l'inclusion des travailleurs de manière polymorphe, souple et graduée (stage, mise à disposition, prestation de service, mise en situation professionnelle en milieu ordinaire) avec le souci constant de construire un projet professionnel répondant aux besoins et aspirations des personnes. Ces modalités d'inclusion plurielles proposées par les ESAT constituent de véritables ponts successifs vers le milieu ordinaire. Ces ponts correspondent à la notion « *d'inclusion raisonnée* » promue par l'ARS Bourgogne-France Comté⁸⁰, c'est-à-dire un mouvement qui, « *reste attentif aux capacités réelles des travailleurs à s'insérer professionnellement et socialement dans le milieu ordinaire sans mettre en péril leur bien-être et dans le respect de leurs projets* ».

Plus globalement, l'ensemble des actions des ESAT témoignent de leur rôle clé pour changer le regard des acteurs de la société sur les personnes en situation de handicap et pour contribuer à l'inclusion professionnelle et sociale de ces derniers.

Pour franchir demain l'étape de la sortie de l'ESAT, l'ensemble des acteurs interrogés souligne le manque de sécurisation non seulement des travailleurs eux-mêmes (en termes de rémunération et de leur droit au retour en cas d'échec) mais également des entreprises qui sont en attente d'un appui dans la durée par les ESAT pour encourager et soutenir l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Ces constats impliqueraient d'une part de refondre le cadre législatif en vigueur qui freine les opportunités d'inclusion mais également de réviser les missions des ESAT dans une acception plus large sur le rôle de fonction ressource auprès des entreprises de droit commun.

⁸⁰ « *Les ESAT de Bourgogne-France-Comté, organisations et positionnements autour des enjeux de l'inclusion* », rapport de l'enquête qualitative menée auprès de 12 ESAT de la région, ARS Bourgogne-Franche-Comté, Mai 2019.

7 Synthèse des propositions

1. Prendre davantage en compte les besoins spécifiques liés à l'évolution des publics en ESAT

1.1 Evolution du profil des travailleurs

1.1.1 Hausse du nombre de personnes avec un handicap psychique en ESAT

- Dans le cadre des CPOM, faire évoluer les autorisations des ESAT selon le public accompagné
- Développer des activités en adéquation avec les capacités et les besoins des personnes présentant principalement une déficience psychique
- Pour garantir au maximum une prise en charge cohérente et continue des personnes avec un handicap psychique, développer des partenariats avec le secteur de la psychiatrie ou encore de l'addictologie
- Repérer pour chaque personne accompagnée le réseau d'intervenants afin de prévenir une éventuelle rupture du parcours de soins, déterminante pour les personnes relevant de handicap psychique
- Systématiser les formations des professionnels d'ESAT (encadrants technique, psychologue, personnel administratif, chargé d'insertion...) à l'accompagnement de personnes présentant un handicap psychique (si possible en favorisant des formations inter-ESAT).

1.2 Des parcours antérieurs multiples

1.2.1 Des jeunes qui arrivent en ESAT après un accompagnement par un ESMS pour enfant

- Généraliser l'utilisation d'outils d'évaluation et de valorisation des savoir-faire professionnels des personnes en situation de handicap
- Mettre en place des référents inter-gestionnaires sur les territoires afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes 16-25 ans

1.2.2 Des jeunes qui arrivent en ESAT après plusieurs années « d'errance professionnelle » notamment après un parcours scolaire en milieu ordinaire

- Développer des outils et des méthodes partagés entre les acteurs de la formation et les ESAT pour repérer les compétences et capacités des jeunes orientés en ESAT
- Promouvoir toute action visant à mieux communiquer sur le rôle et fonctionnement des ESAT, auprès des Jeunes, des Familles, l'EN, les Entreprises ...

1.3. Anticiper et accompagner les fins d'activité professionnelle en ESAT

- Développer des partenariats avec des SSIAD/SPASAD/SAMSAH pour permettre de répondre aux besoins de soins des personnes handicapées vieillissantes accueillies en foyer de vie
- Créer des équipes mobiles de médicalisation pour maintenir la personne le plus longtemps possible dans son lieu de vie

2. Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT

2.1 Evolution des modèles d'ESAT pour s'adapter au nouveau public

2.1.1 Le développement d'ESAT hors murs, (section « hors murs » ou intégralité de l'ESAT « hors murs »)

- Encourager le recrutement de personnels dédiés à l'insertion professionnelle dans tous les ESAT :
 - Pour soutenir la personne dans son projet de travailler dans une entreprise
 - Pour développer des missions de prospection d'employeurs potentiels

2.1.2 La création d'ESAT de transition pour répondre notamment aux besoins des personnes avec un handicap psychique

- Faire évoluer les projets associatifs des organismes gestionnaires pour aller davantage vers l'inclusion et encourager le développement d'ESAT de transition et autre modèle inclusif de l'ESAT (ESAT hors murs et ESAT avec section hors murs).
- Encourager les organismes gestionnaires à transformer leur offre de service d'ESAT, vers une modularité des places (dans l'ESAT, hors murs, transition ou autre modèle). Donner également la possibilité aux ESAT de développer des services d'emploi accompagné pour leurs travailleurs
- Favoriser la création de plus de postes de coordinateurs de parcours professionnels dit « Job coach »
- Créer plus de liens entre les ESAT et les organismes de formations pour faire évoluer les métiers et construire de nouveaux référentiels de formation, incluant la dimension de la relation avec l'entreprise
- Sécuriser et favoriser le parcours des TH entre les ESAT et l'emploi accompagné, tout au long de la vie

2.2 Aménagement des temps de travail

- Prendre en compte l'accompagnement du temps partiel dans le budget médico-social des ESAT

2.3 Diversification des activités professionnelles

- Développer la communication autour des activités réalisées par les ESAT auprès des commanditaires publics et privés de manière à ce que ces derniers proposent des offres de marchés publics davantage en adéquation avec l'offre de service des ESAT

2.4 Evolution des pratiques professionnelles

2.4.1 Evolution des politiques de ressources humaines en terme de recrutement

- Développer des postes mutualisés ou non au sein des organismes gestionnaires de chargés d'insertion professionnelle et des commerciaux dédiés uniquement à cette mission (cf. Partie 5.2 Prestations de service en milieu ordinaire et mises à disposition)
- Professionnaliser la mission de chargé d'insertion professionnelle et définir sa fonction
- Faire évoluer le métier de moniteur d'atelier, moins dans l'organisation technique de la production, mais davantage dans la posture visant à analyser une tâche et permettre au travailleur d'« apprendre à apprendre »

2.4.2 Intensifier les partenariats avec le secteur psychiatrique

- Au sein des ESAT, développer la communication autour des groupes d'entraide mutuelle (GEM) afin que les travailleurs puissent, s'ils le souhaitent, y participer
- Soutenir les liens entre les psychologues des ESAT et les services de psychiatrie de secteur
- Poursuivre la formation des professionnels des ESAT à :
 - L'accompagnement de personnes présentant un handicap psychique ;
 - La prévention et gestion des situations de violence et d'agressivité ;
 - L'éducation thérapeutique du patient
- Mettre en place des protocoles dits « d'urgence » pour gérer et accompagner des situations de crise au sein de l'ESAT et/ou en Entreprise (pour les travailleurs mis à disposition), et éviter ainsi les ruptures de parcours
- Etoffer la communication autour des équipes mobiles de psychiatrie⁸¹ au sein des ESAT et des organismes gestionnaires
- Développer les liens entre les ESAT et les professionnels spécialisés dans la prise en charge des addictions

2.4.3 Activités de soutien

- Identifier dans le livret d'accueil de l'ESAT, les activités de soutien proposées (dans et hors les murs, par le personnel de l'ESAT ou autre intervenant...), leur mode d'organisation et leurs objectifs
- Rappeler dans le Contrat de soutien et d'aide par le travail, l'obligation de l'ESAT de proposer ces prestations au travailleur, qui selon ses besoins et souhaits, pourra en bénéficier dans le cadre de la réalisation de son projet personnalisé d'accompagnement et de sa réévaluation régulière
- Soutenir la communication quant à la possibilité des travailleurs d'ESAT de participer aux activités de soutien mises en place par la structure et l'intérêt que cela peut représenter (lors de leur entrée à l'ESAT, le rappeler lors des CVS, le rappeler lors de l'élaboration du projet personnalisé, etc.)
- Associer les travailleurs au choix des activités de soutien proposées au sein des ESAT.

⁸¹ Vanel, Audrey, et Catherine Massoubre. « Expérience en équipe mobile de psychiatrie et précarité », *L'information psychiatrique*, vol. volume 87, no. 2, 2011, pp. 83-88. : « Les équipes mobiles de psychiatrie et précarité sont issues d'une préoccupation collective pour la santé des populations en situation d'exclusion sociale, depuis la fin des années 1990. L'objectif est l'évaluation des besoins en santé mentale et l'intervention sur les lieux de l'action sociale [...] Les missions des équipes mobiles de psychiatrie et précarité s'intègrent à celle de la psychiatrie de secteur : répondre aux « besoins de santé mentale pour une population, sur un territoire donné ». »

2.5 Formation des travailleurs d'ESAT

2.5.1 Formation continue des travailleurs

- Soutenir les liens entre les entreprises du milieu ordinaire, les ESAT, les OPCO et les centres de formation (de droit commun et spécialisés) pour proposer des formations adaptées favorisant l'inclusion professionnelle des travailleurs d'ESAT (identification conjointe de thématiques de formation, co-construction de modules de formations, etc.)
- Développer les liens entre les ESAT et les organismes de formations pour que les formations proposées soient adaptées (exemple : supports proposés en FALC et en différentes versions dont une version dématérialisée pour des personnes mal ou non voyantes)
- Informer les professionnels des ESAT, les mandataires judiciaires et les travailleurs d'ESAT sur les modalités d'ouverture et d'utilisation du CPF

2.5.2 Dispositif de reconnaissances des compétences professionnelles des travailleurs

- Développer les liens entre les organismes/dispositifs en faveur de reconnaissance de compétences des personnes en situation de handicap et les ESMS Enfant afin que les enfants en situation de handicap puissent valoriser leurs compétences et savoir-faire (acquis scolaires, expérience de stage, etc.)
- Renforcer une communication adaptée auprès de travailleurs d'ESAT quant à la possibilité pour eux de demander une reconnaissance de leurs savoir-faire et compétences
- Promouvoir les dispositifs de RAE auprès des entreprises du milieu ordinaire et des entreprises adaptées afin de faire reconnaître les compétences et savoir-faire des travailleurs en situation de handicap

3. L'ESAT, un acteur d'une dynamique inclusive plurielle ?

3.1. Une graduation des modalités d'inclusion

3.1.1 Pour les personnes extérieures à l'ESAT : MISPE et stages découvertes

- Apporter une vigilance particulière à la préparation de l'arrivée de stagiaires (stage ou MISPE) au sein des ESAT (en matière d'encadrement, gestion des repas, etc.).
- Associer systématiquement la venue d'un stagiaire en ESAT à la mise en place d'un « tutorat » par un des travailleurs de l'ESAT. Ce binôme se constituerait sur la base du volontariat uniquement pour les travailleurs de l'ESAT, l'idée étant de faire un accueil par les pairs (parfois plus facile pour le stagiaire) et valorisant pour le travailleur référent
- Lorsque les personnes ont besoin d'un hébergement pour réaliser leur stage/MISPE :
 - si la personne est déjà accompagnée par un ESMS : proposer une place en foyer d'hébergement avec prise en charge financière par l'ESMS d'amont (ex : convention de stage inter-établissement IME-FAH)
 - si la personne n'est pas accompagnée par un ESMS : mettre en place un financement spécifique pour couvrir ces frais d'hébergement
- Faciliter les possibilités d'immersion au sein des ESAT pour les personnes qui n'ont pas de structures médico-sociales garantes, en facilitant le recours aux stages et / ou en assouplissant le recours aux MISPE, sans le rendre systématique à l'admission. Un

modèle de convention de stage type peut être proposé aux ESAT, en incluant la question de la responsabilité et de la prise en charge financière coût URSSAF

- Valoriser l'activité des ESAT dans la gestion des MISPE comme une activité supplémentaire de la structure et un travail d'expertise des compétences socio-professionnelles. Evaluer cette activité en intégrant systématiquement dans les rapports d'activité ou CPOM des données d'activité : nombre et origine des stages/MISPE, éléments de valorisation des temps d'accompagnement que cela représente, quelles sont les suites données à l'issue des stages ou MISPE

3.1.2 Pour les personnes de l'ESAT : Les prestations de service et mises à disposition en milieu ordinaire

- Construire un indicateur prenant en compte le nombre de travailleurs d'ESAT mis à disposition en milieu ordinaire ou travaillant en milieu ordinaire dans le cadre d'une prestation de service afin de connaître finement la part de travailleurs d'ESAT travaillant en lien avec le milieu ordinaire
- Assurer un lien étroit entre les ESAT et les entreprises du territoire afin que les activités et formations proposées par ces derniers à leurs travailleurs soient en adéquation avec le marché du travail
- Quelle que soit la taille de l'entreprise, développer les actions de sensibilisation sur le handicap auprès des salariés afin de créer des conditions d'accueil optimales pour les personnes en situation de handicap. C'est notamment ce que permet le dispositif DuoDay créé en France en 2016
- Communiquer auprès des entreprises sur les compétences et métiers au sein des ESAT, afin de multiplier les possibilités de :
 - Mises à disposition ;
 - Prestations de service ;
 - Co-traitance avec des entreprises du milieu ordinaire
- Aider les ESAT à se doter de moyens et de compétences dans le domaine de l'insertion professionnelle pour le maintien dans l'emploi

3.1.3 L'inclusion inversée

- Développer les événements de type portes-ouvertes afin que tout un chacun puisse découvrir le milieu protégé de travail
- Développer les partenariats (Ecoles, entreprises, collectivités) avec le milieu ordinaire afin de sensibiliser les personnes au handicap dès leur plus jeune âge (ex : partenariat entre ESAT et école)
- Valoriser les initiatives d'entreprises qui localisent toute ou partie de leurs activités dans les locaux d'un ESAT

3.2. Nécessité de sécuriser les parcours des travailleurs

- Utiliser le temps de négociation des CPOM pour réaffirmer et réexpliquer l'objectif de sortie

3.2.1 Difficultés de la sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire

- Réviser le cadre législatif concernant l'AAH afin que l'accès à un emploi en milieu ordinaire soit plus incitatif pour les travailleurs d'ESAT
- Afin d'apporter des éléments précis sur le devenir des ressources des travailleurs suite à un recrutement dans une entreprise ordinaire, renforcer le partenariat entre les assistantes sociales/chargés d'insertion des ESAT et les structures de droit commun (CAF, MSA, Assistantes sociales de secteurs...), en créant un réseau d'interlocuteurs dédiés
- Organiser une coordination plus soutenue entre les CAF-MSA et les ESAT afin que les travailleurs puissent obtenir des informations précises et personnalisées sur l'évolution de leurs droits, via des simulations personnalisées
- Sécuriser les parcours des travailleurs d'ESAT, pour faciliter les sorties vers le milieu ordinaire, en permettant notamment l'accueil en sur effectif (droit au retour), le double statut ESAT -Emploi accompagné, développer les passerelles avec les Entreprises Adaptées...
- Organiser/étoffer au sein des entreprises :
 - Des formations à l'accueil et au management de travailleurs en situation de handicap ;
 - Des actions de sensibilisation à la question du handicap à destination de tout salarié ;
 - Le développement des référents handicap ;
 - L'accueil de travailleurs d'ESAT (DuoDay, parrainage, mises à disposition, stages, etc.) pour lever des aprioris et des craintes.
- Organiser des collaborations plus étroites entre les Pôles Emploi et les ESAT pour faciliter les entrées et les sorties des travailleurs du secteur protégé en positionnant le pôle emploi sur un travail auprès des « savoir-être » et « savoir-faire »

3.2.2 Le droit au retour

- Systématiser les conventions d'appui et d'aide au retour
- Autoriser le décontingement de l'aide au poste (GRTH) en cas de retour d'un travailleur à l'ESAT
- Au sein de chaque département, organiser un travail entre les ESAT et la MDPH/MDA afin de réduire le délai de traitement des demandes d'exercice du droit au retour

3.2.3 L'étayage du milieu ordinaire comme condition sine qua none à une inclusion professionnelle durable

- Ouvrir le DEA à tous les types de handicap
- Communiquer sur le DEA auprès des travailleurs d'ESAT
- Pour encourager le recours au DEA, permettre au travailleur d'ESAT de conserver le double statut travailleur handicapé d'ESAT et bénéficiaire du DEA
- Prendre en compte les réalités territoriales (besoins) et géographiques (distances) pour le déploiement du DEA dans l'organisation et la mise en œuvre des moyens

- Encourager les ESAT à développer ce type de prestation d'emploi accompagné auprès des entreprises, à l'échelle de leur bassin d'activité et/ou dans une dynamique de réseau au sein des ESAT du territoire

4. L'habitat et le transport comme déterminant pour favoriser l'inclusion

4.1 Les travailleurs sont en attente de modes d'habitat diversifié

- Poursuivre le développement de logement accompagné pour favoriser l'inclusion sociétale des travailleurs
- Renforcer le positionnement des SAVS/SAMSAH dans le soutien du développement des habitats inclusifs
- Mieux informer les partenaires sur le déploiement des places de SAMSAH rétablissement en région, dédié aux adultes en situation de handicap psychique désireux de s'inscrire dans un parcours de rétablissement
- Développer un travail en réseau entre les acteurs de l'habitat et ceux des secteurs sanitaires et médico-sociaux afin de favoriser un suivi cohérent des personnes en situation de handicap
- Sensibiliser les acteurs de l'habitat à l'accueil et l'accompagnement de personnes en situation de handicap notamment psychique par le développement de formations croisées

4.2 Les transports, une condition essentielle à l'inclusion professionnelle

- Recenser les expériences mises en place par les ESAT en ARA et au-delà (ex : plateforme mobilité 63) sur la question de la mobilité des travailleurs d'ESAT, pour la partager et faire réseau (ex : proposer l'achat d'une voiturette par l'ESAT et la mettre à disposition, organiser du co-voiturage, développer des modes doux de transport...).

8 Bibliographie

- Textes législatifs et réglementaires

- Arrêté du 14 mars 1986 relatif aux équipements et services de lutte contre les maladies mentales, comportant ou non des possibilités d'hébergement. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006072756>
Art. R*111-18 du code de la construction et de l'habitation. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000039041363&cidTexte=LEGITEXT000006074096&dateTexte=20190901>
- Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail. Disponible en ligne : <http://www.leviaduc.fr/fichiers/juridiques/esat/60as.pdf>
- Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020645029&categorieLien=id>
Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030236421>
- Décret n° 2015-1770 du 24 décembre 2015 modifiant les dispositions du code de la construction et de l'habitation relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments d'habitation collectifs et des maisons individuelles neufs. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031692453&categorieLien=id>
- Décret n° 2019-305 du 11 avril 2019 modifiant les dispositions du code de la construction et de l'habitation relatives à l'accessibilité des bâtiments d'habitation et au contrat de construction d'une maison individuelle avec fourniture du plan. Disponible sur le web : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E5A866FC7E5A66F019B91586F3D8FA01.tplqfr25s_3?cidTexte=JORFTEXT000038365534&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000038365089
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique. Disponible sur le web : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037639478&categorieLien=id>

- **Cahiers des charges, études et rapports**

- **ANESM**, *Lettre de cadrage accompagnement travailleurs en ESAT*, 2012. Disponible en ligne : https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre_de_cadrage_esat.pdf
- **ANESM**, *Recommandation de bonnes pratiques professionnelles : « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT »*, 2013. Disponible en ligne : https://www.has-sante.fr/jcms/c_2836327/fr/adaptation-de-l-accompagnement-aux-attentes-et-besoins-des-travailleurs-handicapes-en-esat
- **AGENCE REGIONALE DE SANTE AUVERGNE-RHONE-ALPES**, 2018. *Schéma régional de santé 2018-2023*. [En ligne]. Janvier 2018. Disponible en ligne : <http://urlz.fr/7pOs>
- **AGENCE REGIONALE DE SANTE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**, « *Les ESAT de Bourgogne-France-Comté, organisations et positionnements autour des enjeux de l'inclusion* », rapport de l'enquête qualitative menée auprès de 12 ESAT de la région, ARS Bourgogne-Franche-Comté, Mai 2019. Disponible en ligne : https://www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr/system/files/2019-06/Rapport-enqu%C3%AAt_eSAT_BFC_Mai2019.pdf
- **B.JACQUEY et A.LAURENT (IGAS)**, avec le concours de C.Laidi, assistante de mission - **Q.JAGOREL et D.LAJOURMARD (IGF)**, avec le concours de P.Momboisse, assistant de mission, *Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)*, 2019. Disponible en ligne : http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-026R_ESAT.pdf
- **BARET Christophe**, « Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) parviennent-ils à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales ? Une proposition de matrice stratégique », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2012/2 (n°2), p. 66-82.
- **CIH**, Dossier de presse du comité interministériel du handicap du 25 octobre 2018. Disponible en ligne : https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/dp_-_cih_2018.pdf
- **CREAI Auvergne-Rhône-Alpes**, "*Réflexion relative à la territorialisation des parcours des personnes en situation de handicap -Territoire Nord-Isère*", 2017. Disponible en ligne : http://www.creai-ara.org/wp-content/uploads/2019/08/Territoire-de-parcours-des-adultes-en-situation-de-handicap-Nord-Is_%C3%A8re2.pdf
- **DRESS**, Enquête ES-Handicap, 2014.

- **LE HOUEROU Annie**, Rapport « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, aménager les postes et accompagner les personnes », Novembre 2014. Disponible en ligne : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/144000661.pdf>
- **MOULIER Philippe**, Rapport d'information au nom de la commission des affaires sociales par le groupe de travail sur le financement de l'accompagnement médico-social des personnes handicapées, octobre 2018.
- **URIOPSS Bretagne**, « LES MESURES DE LA LOI TRAVAIL DU 8 AOUT 2016 EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ET SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP »), 2016. Disponible en ligne : http://expertise.uriopss-bretagne.fr/ressources/bret/pdfs/2017/ACTUS_SOCIALES//Mesures_loi_travail_travailleurs_en_situation_de_handicap.pdf
- **VANEL, Audrey, et Catherine, MASSOUBRE**. « Expérience en équipe mobile de psychiatrie et précarité », *L'information psychiatrique*, vol. volume 87, no. 2, 2011, pp. 83-88.

- **Sites internet consultés**

- <https://www.adages.net/>
- <https://www.afpa.fr/>
- <http://www.ahsm.eu/>
- <http://www.ailoj.fr/>
- <https://www.centre-info.fr/>
- <https://ch-alpes-isere.fr/chai-poles-cliniques/pole-voironnais/>
- http://www.ch-le-vinatier.fr/documents/Documents/Espace_presse/Une_equipe_mobile_de_psychiatrie_pour_les_situations_d_echec_multiple.pdf
- <https://www.chs-savoie.fr/wp-content/uploads/2018/11/Plaquette-EMPP-2018.pdf>
- <https://www.chu-lyon.fr/fr/addictions>
- <https://www.differentetcompetent.org/>
- <https://www.duoday.fr/>
- <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/>
- <https://www.fondation-amisdelatelier.org/>
- <https://www.handicap.fr/>
- <https://handicap-plus.auvergnerhonealpes.fr/>
- www.cci.fr
- <https://www.certificat-clea.fr/>
- <https://www.opco-sante.fr/prehome>
- <http://www.psycom.org/>


9 Annexes

9.1 La composition du COPIL


Le comité de pilotage est composé de :

- BABUT Sylvie, Présidente du réseau des ESAT d'Auvergne (GESAT) ;
- BARBAT Séverine, ARS Auvergne-Rhône-Alpes ;
- BEARD Nathalie, ARS Auvergne-Rhône-Alpes ;
- BRUN Thierry, directeur général de Messidor ;
- CHALANDON Céline, membre du réseau des ESAT d'Auvergne (GESAT)
- CHEVALIER Agathe, CREA Auvergne-Rhône-Alpes ;
- GALATIOTO François, Référent ANDICAT ;
- GLATIGNY Flora, coordinatrice remplaçante CTPEA ;
- GRAVEL Pascale, ARS Auvergne-Rhône-Alpes ;
- GUYON Chloé, CREA Auvergne-Rhône-Alpes (cheffe de projet) ;
- LANCON Fabrice, consultant ;
- LAURENT Laetitia, coordinatrice CTPEA ;
- LETURGEON Sophie, CREA Auvergne-Rhône-Alpes ;
- MORALY Sophie, CREA Auvergne-Rhône-Alpes (cheffe de projet) ;
- PENNANEAC'H Jean, consultant ;
- RIGHETTI Fabienne, ARS Auvergne-Rhône-Alpes ;

9.2 La trame du questionnaire



CREAI
AUVERGNE
RHÔNE-ALPES
Centre Régional d'Études,
d'Actions et d'Informations
en faveur des personnes
en situation de vulnérabilité



ars
Agence Régionale de Santé
Auvergne-Rhône-Alpes

Enquête ESAT

Cette enquête constitue la 1^{ère} étape d'une étude de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes menée par le CREAI Auvergne-Rhône-Alpes en 2019 dont l'objectif est de dresser un panorama de l'organisation et du fonctionnement des ESAT dans notre région et du parcours de leurs travailleurs handicapés. Ce travail permettra de réaliser des synthèses départementales qui viendront faciliter par ailleurs la phase de diagnostic des CPOM entre l'ARS et les établissements.

Les données quantitatives qui vont être collectées par cette enquête en ligne complétées par des données déjà en notre possession viendront alimenter l'approche qualitative de la réflexion qui va démarrer dans quelques semaines par des entretiens auprès des acteurs dans les territoires.

Dans le cas où votre établissement dispose d'annexe(s) et/ou d'établissements secondaires, merci de bien vouloir agréger les données relatives à l'établissement principal :

UN SEUL FORMULAIRE POUR UN ETABLISSEMENT ET SES ANNEXES

La date limite de réponse de cette enquête est fixée au **29 mars 2019**

Merci par avance de vos réponses et du temps que vous nous accorderez

En cas d'interrogations particulières sur le questionnaire, vous pouvez contacter Sophie MORALY du CREAI à l'adresse suivante : s.moraly@creai-ara.org

Pour tout problème technique, merci de transmettre un message à l'adresse suivante:
ars-ara-da-qualite@ars.sante.fr
ou joindre Nathalie BEARD de l'ARS au numéro 04 81 10 60 86

Les informations recueillies sur ce formulaire sont utilisées par l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes pour un usage statistique d'étude, elles seront conservées pendant 36 mois et sont destinées à l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes

Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant : Direction de l'Autonomie - ARS Auvergne-Rhône-Alpes

QUESTIONNAIRE ESAT

IDENTIFICATION DE L'ESAT

N° FINESS de l'établissement principal : #

Nom de l'établissement : #

Adresse de l'ESAT principal : #

#

#

Organisme gestionnaire : #

N° FINESS de l'O.G. : #

En cas de données erronées merci d'indiquer les corrections à apporter :

Votre établissement compte-t-il des établissements secondaires ou annexes pour lesquels vous agrégez les données dans cette enquête? OUI NON

si oui, veuillez préciser le nombre d'ESAT secondaires agréés :

merci de préciser également le(s) nom(s) de(s) ESAT concerné(s) et le(leur) n° finess :

IDENTIFICATION DU REpondant

Nom de la personne remplissant le questionnaire :

Fonction :

Adresse mail :

N° de téléphone :

< Précédent

#%#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

PROFIL DES TRAVAILLEURS ACCOMPAGNES

Q.01 Nombre de places autorisées de l'ESAT au 31/12/2018 :

Q.03 Nombre de travailleurs accompagnés par l'ESAT au 31/12/2018 :

Q.03-1 dont nombre d'hommes :

Q.03-2 dont nombre de femmes :

Commentaire : dans les indicateurs ANAP, les personnes accompagnées correspondent à "l'ensemble des personnes accompagnées par l'ESAT au 31 décembre est pris en compte, que les personnes soient présentes ou absentes ce jour là, que l'établissement soit ouvert ou fermé ce jour là. L'indicateur intègre donc l'ensemble des personnes admises au sein de la structure, avant le 31 décembre ou le 31 décembre même, n'ayant pas fait l'objet d'une sortie définitive à cette date. Il faut recenser ici les personnes physiques

Q.04 Répartition par tranche d'âges du nombre de travailleurs accompagnés au 31/12/2018 (en physique) :

Les tranches d'âge définies ici sont celles utilisées dans les indicateurs ANAP, à l'exception des tranches 60-64 ans et 65 ans et plus.

Q.04-1 moins de 20 ans : Q.04-7 de 45 à 49 ans :

Q.04-2 de 20 ans à 24 ans : Q.04-8 de 50 ans à 54 ans :

Q.04-3 de 25 ans à 29 ans : Q.04-9 de 55 ans à 59 ans :

Q.04-4 de 30 ans à 34 ans : Q.04-10 de 60 ans à 64 ans :

Q.04-5 de 35 ans à 39 ans : Q.04-11 65 ans et plus :

Q.04-6 de 40 ans à 44 ans :

< Précédent

#P#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

PROFIL DES TRAVAILLEURS ACCOMPAGNES

Q.5 Répartition par déficience principale du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31/12/2018 :

Nomenclature issue de Décret 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques.

Q.5-1 : Personnes présentant des déficiences intellectuelles :

Q.5-2 : Personnes présentant un handicap psychique :

Q.5-3 : Personnes présentant des troubles du syndrome de l'autisme :

Q.5-4 : Personnes présentant des troubles du comportement :

Q.5-5 : Personnes présentant une déficience motrice :

Q.5-6 : Personnes présentant une déficience auditive grave :

Q.5-7 : Personnes présentant une déficience visuelle grave :

Q.5-8 : Personnes présentant un trouble cognitif spécifique :

Q.5-9 : Personnes cérébro-lésées :

Q.5-10 : Personnes polyhandicapées :

TEMPS DE TRAVAIL

Q.6 : Pour votre ESAT, quel est le nombre d'heures défini pour un temps plein par semaine (ex: 35 pour 35h) ?

Q.7 Quelle est la répartition du nombre de travailleurs de l'ESAT selon leur quotité de temps de travail au 31/12/2018 (répartition en nombre de personnes) :

Q.7-1 : A moins de 50%

Q.7-2 : entre 50 et 79%

Q.7-3 : entre 80 et 99%

Q.7-4 : A temps plein - 100%

< Précédent

##

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

TEMPS DE TRAVAIL (suite)

Q.7-4 Aménagez-vous de manière ponctuelle les temps de travail (par ex: dans le cadre d'une reprise progressive suite à un arrêt maladie et en vue d'un retour à temps plein) ? OUI NON

Q.7-5 le temps partiel peut-il être un obstacle à l'entrée de travailleurs dans votre ESAT ? OUI NON

ESAT HORS MURS - ESAT DE TRANSITION

Les ESAT "hors murs" font uniquement de la mise à disposition individuelle de travailleurs en situation de handicap au sein du milieu ordinaire. Dans ce cadre, il n'y a donc pas d'activités de travail "dans les murs" de l'établissement, source <https://informations.handicap.fr/a--2563.php>

Q.8 Etes vous un ESAT intégralement "Hors murs" ? OUI NON

Q.8-1 Si non, avez vous une section dite "Hors murs" ? OUI NON

Q.8-1-1 si oui, nombre de travailleurs en situation de handicap dans la section dite "hors murs" ?

Q.8-2 Votre ESAT dispose-t-il de places de transition ? OUI NON

Q.8-2-1 si oui, nombre de places repérées comme des places de transition au 31/12/2018 :

ACTIVITES DE L' ESAT

Q.9 Au 31 décembre 2018 votre établissement propose-t-il les activités professionnelles dans les domaines suivants :

Q.9-1 Montage/conditionnement (alimentaire, cosmétique, montage, pliage, emballage,...) : OUI NON

Q.9-1-1 Si oui, cette activité est-elle exercée : Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-1-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée? En groupe
 En individuel
 Les deux

< Précédent

#%#

Suivant >

ACTIVITES DE L' ESAT

QUESTIONNAIRE ESAT

ACTIVITES DE L' ESAT

Q.9-2 Restauration/traiteur (restauration, location de salls, traiteur, plateaux repas,...) : OUI NON

Q.9-2-1 Si oui, cette activité est-elle exercée : Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-2-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée? En groupe
 En individuel
 Les deux

Q.9-3 Espaces verts : OUI NON

Q.9-3-1 Si oui, cette activité est-elle exercée : Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-3-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée? En groupe
 En individuel
 Les deux

Q.9-4 Prestation industrielle (mécanique, tôlerie, travaux des métaux, travaux du plastique, électricité, électronique...) : OUI NON

Q.9-4-1 Si oui, cette activité est-elle exercée : Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-4-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée? En groupe
 En individuel
 Les deux

< Précédent

#P#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

ACTIVITES DE L' ESAT

Q.9-5 Artisanat (artisanat, menuiserie,paillage, maroquinerie, cannage...) :

OUI NON

Q.9-5-1 Si oui, cette activité est-elle exercée :

- Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-5-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée?

- En groupe
 En individuel
 Les deux

Q.9-6 Blanchisserie :

OUI NON

Q.9-6-1 Si oui, cette activité est-elle exercée :

- Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-6-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée?

- En groupe
 En individuel
 Les deux

Q.9-7 Entretien/propreté (entretien bâtiment et extérieurs, nettoyage de véhicules...) :

OUI NON

Q.9-7-1 Si oui, cette activité est-elle exercée :

- Au sein de l'ESAT uniquement
 Dans une entreprise uniquement
 Les deux

Q.9-7-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée?

- En groupe
 En individuel
 Les deux

< Précédent

#P#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

ACTIVITES DE L' ESAT

Q.9-8 Prestations administratives (travaux administratifs, téléphonie, création de base de données, saisie informatique, traduction...): OUI NON

- Q.9-8-1 Si oui, cette activité est-elle exercée :**
- Au sein de l'ESAT uniquement
 - Dans une entreprise uniquement
 - Les deux
- Q.9-8-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée?**
- En groupe
 - En individuel
 - Les deux

Q.9-9 Environnement/recyclage (enlèvement archives, destruction archives, récupération, tri et recyclages papiers,déchets de bureau...): OUI NON

- Q.9-9-1 Si oui, cette activité est-elle exercée :**
- Au sein de l'ESAT uniquement
 - Dans une entreprise uniquement
 - Les deux
- Q.9-9-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée?**
- En groupe
 - En individuel
 - Les deux

Q.9-10 Production agricole et agroalimentaire : OUI NON

- Q.9-10-1 Si oui, cette activité est-elle exercée :**
- Au sein de l'ESAT uniquement
 - Dans une entreprise uniquement
 - Les deux
- Q.9-10-2 Si cette activité a lieu hors de l'ESAT, comment est-elle exercée?**
- En groupe
 - En individuel
 - Les deux

< Précédent

#P#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

ACTIVITES DE L' ESAT

Q.9-11 si autres activités non répertoriées précédemment, merci de bien vouloir préciser lesquelles :

QUESTIONNAIRE ESAT

ENTREES ET SORTIES DES TRAVAILLEURS

Q.10 Nombre de travailleurs (en physique) entrés dans l'ESAT au cours des années suivantes :

Q.10-1 en 2016 :

Q.10-2 en 2017 :

Q.10-3 en 2018 :

Q.11 Répartition du nombre de travailleurs entrés entre 2016 et 2018 dans votre ESAT selon leur provenance :

Q.11-1 IME/IMPRO :

Q.11-2 ITEP :

Q.11-3 SESSAD/SESSAD Pro :

Q.11-4 ULIS :

Q.11-5 Hôpital :

Q.11-6 Entreprise en milieu ordinaire :

Q.11-7 Entreprise adaptée :

Q.11-8 autre ESAT :

Q.11-9 autres :

Q.11-9-1 si autres , merci de préciser :

< Précédent

#%#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

ENTREES ET SORTIES DES TRAVAILLEURS

Q.12 Combien de travailleurs en situation de handicap sont sortis *définitivement* de l'ESAT au cours des années suivantes :

Q.12-1 en 2016

Q.12-2 en 2017

Q.12-3 en 2018

Q.13 entre 2016 et 2018, combien de travailleurs ont quitté l'ESAT pour bénéficier de leur droit à la retraite ?

Q.14 Pour les travailleurs sortis au cours des trois dernières années, merci de répartir les effectifs par motifs ou destinations (y compris les départs à la retraite):

Q.14-1 Emploi en milieu ordinaire **AVEC** une convention d'appui (hors convention de mise à disposition) :

Q.14-2 Emploi en milieu ordinaire **SANS** convention d'appui (hors convention de mise à disposition) :

Q.14-3 Emploi en Entreprise Adapté :

Q.14-4 Emploi dans un autre ESAT :

Q.14-5 Entrée dans un lieu de formation (ex. CRP) :

Q.14-6 Accueil dans un foyer de vie :

Q.14-7 Accueil en FAM :

Q.14-8 Accueil en MAS :

Q.14-9 Hospitalisation :

Q.14-10 A domicile, sans activité et avec accompagnement médico-social (SAMSAH, SAVS, SAJ...) :

Q.14-11 A domicile, sans activité et sans accompagnement médico-social :

Q.14-13 Autres motifs :

Q.14-13-1 si autres motifs, merci de préciser les motifs de sortie :

< Précédent

#%#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

ENTREES ET SORTIES DES TRAVAILLEURS

Q.15 Répartition par âge du nombre de personnes qui ont définitivement cessé leur activité professionnelle (départ à la retraite, orientation dans un FAM, MAS...) entre 2016 et 2018 :

Q.15-1 moins de 20 ans :	<input type="text"/>	Q.15-7 de 45 à 49 ans :	<input type="text"/>
Q.15-2 de 20 ans à 24 ans :	<input type="text"/>	Q.15-8 de 50 ans à 54 ans :	<input type="text"/>
Q.15-3 de 25 ans à 29 ans :	<input type="text"/>	Q.15-9 de 55 ans à 59 ans :	<input type="text"/>
Q.15-4 de 30 ans à 34 ans :	<input type="text"/>	Q.15-10 de 60 ans à 64 ans :	<input type="text"/>
Q.15-5 de 35 ans à 39 ans :	<input type="text"/>	Q.15-11 plus de 65 ans :	<input type="text"/>
Q.15-6 de 40 ans à 44 ans :	<input type="text"/>		

Q.16 Nombre de travailleurs en situation de handicap susceptibles de prendre leur retraite d'ici à 2021

DROIT AU RETOUR

Q.17 Combien de travailleurs en situation de handicap ont été admis ou réadmis dans le cadre du droit au retour (article L-344-2-5 du CASF) au cours :

Q.17-1 de l'année 2016 :	<input type="text"/>
Q.17-2 de l'année 2017 :	<input type="text"/>
Q.17-3 de l'année 2018 :	<input type="text"/>

< Précédent

#P#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

MISE EN EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

MISE A DISPOSITION INDIVIDUELLE

Il s'agit de mise à disposition individuelle d'un ou plusieurs travailleurs nommément désignés pour une durée maximale de 2 ans.

Q.18 Au 31/12/2018, combien de travailleurs handicapés de votre ESAT étaient concernés par une mise à disposition individuelle ?

Q.19 Nombre de conventions de mise à disposition individuelle signées

Q.19-1 en 2016 :

Q.19-2 en 2017 :

Q.19-3 en 2018 :

MISE A DISPOSITION D'EQUIPE

Q.20 Au 31/12/2018, combien de travailleurs handicapés concernés par une mise à disposition d'équipe (au moins 2 TH) ?

Q.21 Nombre de conventions de mise à disposition d'équipe signées :

Q.21-1 en 2016 :

Q.21-2 en 2017 :

Q.21-3 en 2018 :

ORGANISATION DES MISES A DISPOSITION (Individuelle ou d'équipe)

Q.22 Un travailleur d'ESAT peut-il être à la fois mis à disposition au sein d'une entreprise sur une partie de son temps de travail et travailler au sein de l'ESAT sur l'autre partie (ex : 50 %-50%).

OUI NON

Q.22-1 si oui, nombre de travailleurs concernés :

< Précédent

#%#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

MISPE

MISPE : Mise en Situation en Milieu Professionnel en Etablissement et service d'aide par le travail

Q23. Nombre de personnes concernées par une mise en situation en milieu professionnel au sein de l'ESAT au cours de l'année 2018 (hors stage)

STAGES

Q.24 Nombre de travailleurs de l'ESAT ayant bénéficié au cours de l'année 2018 :

Q.24-1 d'un stage dans une entreprise adaptée :

Q.24-2 d'un stage dans une entreprise du milieu ordinaire (hors entreprise adaptée) :

Q.24-3 d'un stage dans un autre ESAT :

Q.24-4 d'un stage dans d'autres structures non mentionnées ci-dessus :

Q.24-4-1 si autres structures, précisez :

Q.25 En 2018, des personnes extérieures à l'ESAT ont-elles pu bénéficier d'un stage au sein de votre ESAT (hors MISPE) ?

 OUI

 NON

Q.25-1 si oui, nombre de personnes concernées :

Q.25-2 Quels sont les origines des stagiaires accueillis (plusieurs choix possibles à cocher) :

 ESMS enfant

 Autres ESAT

 ESMS adulte

 Milieu ordinaire

Autres précisez :

 #%#

QUESTIONNAIRE ESAT

PROFESSIONALISATION

PERSONNEL DEDIE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Q.26 Votre établissement compte-t-il du personnel dédié à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire (que ce soit dans l'ESAT ou au sein de l'organisme gestionnaire) ? OUI NON

Q.26-1 nombre de personnes dédiées :

Q.26-2 nombre d' ETP :

FORMATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Q.27 Nombre total de travailleurs handicapés ayant effectué en 2018 une formation organisée par un des quatre organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) conventionnés par la DGCS (UNIFAF, FAFSEA, ANFH et OPCALIA):

Q.28 Nombre d'heures total de formation réalisées au cours de l'année 2018

Q.29 Mettez-vous en œuvre une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs de l'ESAT (décret 20 mai 2009) ? OUI NON

Q.29-1 si oui, combien de travailleurs en ont bénéficié en 2018 ?

TRANSPORT

Q.30 Est-ce qu'un système de transport spécifique a été mis en place au sein de l'ESAT pour conduire les travailleurs de leur domicile à l'ESAT ? OUI NON

Q.30-1 si oui, combien de travailleurs en bénéficient ?

Q.31 L'ESAT est-il desservi par un système de transport public ? OUI NON

< Précédent

 #%#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

LOGEMENT

Q.32 Au 31 décembre 2018, nombre de travailleurs en situation de handicap par type de logement :

Q.32-1 : Logement individuel :

Q.32-2 : Hébergé chez les parents, un proche :

Q.32-3 : Foyer d'hébergement/ ou autre type de structure collective médico-
sociale (ex : domicile collectif) :

Q.32-4 : Famille d'accueil :

Q.32-5 : Inconnu :

Q.32-6 : Autres :

Q.32-6-1 si autres, merci de préciser les autres types de logement :

MARCHE PUBLIC

Q.33 Répondez vous à des offres de marché public ? OUI NON

Q.34 Connaissez vous les marchés publics réservés aux ESAT ? OUI NON

Q.34.1 Si oui, avez vous déjà répondu ? OUI NON

< Précédent

#%#

Suivant >

QUESTIONNAIRE ESAT

COOPERATION ESMS ENFANTS

Q.35 Mettez vous en oeuvre des démarches de coopération avec les ESMS accompagnant les enfants ? OUI NON

Q.35-1 si oui, quels types de démarches (accueil de stagiaires, partage de plateaux techniques,...)?

REMUNERATION

Q.36 Quel est le pourcentage moyen de la rémunération garantie versé aux travailleurs de l'ESAT ?

Q.37 Pratiquez-vous une rémunération variable ? OUI NON

Q.37-1 si oui, selon quel(s) critère(s) ?

- Ancienneté
- Assiduité
- Validation d'acquis des professionnels (VAE, RAE...)
- Autre(s)

Q.37-1-1 si autre(s), merci de préciser :

Q.38 Pratiquez-vous une politique d'intéressement (prime de fin d'année, chèque cadeau, etc...)? OUI NON

< Précédent

#%#

Suivant >

FIN DU QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire est désormais terminé, avez-vous des commentaires particuliers que vous souhaiteriez nous communiquer ?

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Si vous souhaitez conserver un exemplaire du questionnaire, cliquez sur le bouton "imprimer" ci-dessous

Imprimer

N'oubliez pas de cliquer sur le bouton "valider" ci-dessous pour enregistrer vos réponses

Valider

< Précédent

9.3 La liste des personnes interrogées

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
ARS	Délégation départementale	Ain	Catherine MENTIGNY	Responsable du service handicap
ARS	Délégation départementale	Allier	BUCH Alain M. MATTOU LEROY Mélanie	Responsable pôle autonomie PA et PH Gestionnaire Handicap Responsable service PH
ARS	Délégation départementale	Ardèche	BELIN Didier	Responsable service PH
ARS	Délégation départementale	Cantal	DUSSAILLANT Michèle	Gestionnaire ESAT
ARS	Délégation départementale	Drôme	MOREL Laëtitia	Responsable service handicap
ARS	Délégation départementale	Loire	GAOUA Saida	Gestionnaire handicap
ARS	Délégation départementale	Puy-de-Dôme	LOBO Nathalie KUMPF Alice	Gestionnaires handicap
ARS	Délégation départementale	Savoie	BOUCLIER Sylvie	Responsable du service handicap
ARS	Délégation départementale	Haute-Savoie	LEMOINE Nadège	Responsable du service handicap
Bailleur social	Montluçon habitat	Allier	MICHARD Josiane	Responsable du département habitat social
Bailleur social	Grand Lyon habitat	Rhône	MOLINA Séverine CRUZ	Responsable du handicap, du vieillissement et de la précarité
Bailleur social	Dynacité	Ain, Rhône, Isère	DENIS Catherine	Directrice de Territoire - Territoire Rhône Métropole
Etablissement de formation	CFAS Auvergne	Puy-De-Dôme	BATTISTELA Pascal	Coordinateur
Chantier d'insertion	Roannaise de l'eau	Loire	ZGAJNAR Edith	Responsable insertion et subvention
CHRS	Foyer vers l'avenir	Loire	BERT Johann	Chef de service
Conseil régional	Via compétence CARIF OREF ARA	Région	VERON Sandrine	Chargée de mission handicap

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
CRDI	CRDI	Région	PUTOUD Claire	Directrice
Dispositif d'emploi accompagné	ADIS	Puy-de-Dôme	BODET Guillaume	Directeur
Dispositif d'emploi accompagné	LADAPT	Rhône	LE GOFF Emmanuel	Directeur
Dispositif d'emploi accompagné	Messidor	Ardèche/Drôme	BARBA Patrick	Directeur
Education nationale	CIO Vichy-Cusset	Allier	CHAUVET Françoise	Psychologue
Education nationale	ULIS TSA	Rhône	GUY Renaud	Coordonnateur de l'ULIS
Education nationale	ULIS	Isère	Madame CHARALAMBOUS	Coordinatrice ULIS Lycée du réseau des lycées professionnels Isère Rhodanien
Entreprises	Arts graphiques	Loire	TIXIER Christian	Directeur
Entreprises	Mairie Courzieu	Rhône	THUMEREL Vinciane	Adjointe à la mairie
Entreprises	Michelin	Puy-de-Dôme	JOSSE Sylvie	Responsable mission handicap France
Entreprises	Paturle Aciers	Isère	ARNOLDI Jean-Michel	Responsable unité de production
Entreprises	Centre hospitalier de Vichy	Allier	TALABARD Marc	
Entreprises	Wavin	Allier	BONNET Franck	Responsable des achats France
Entreprises	Precia Molen	Ardèche	BOS Pierre	Responsable QSE
Entreprises	Societe Interlab	Cantal	MERAL Karine	Responsable du montage
Entreprises	Hopital Local	Drôme	DESSALES Thierry	Attaché de direction
Entreprises	Tisane Le Dauphin	Drôme	LONGERET Pierre-Etienne	Directeur
Entreprises adaptées	Le Façonner - APAJH 38	Isère	DUMORTIER Frédéric	Directeur
Entreprises adaptées	Activ'ADIS - ADIS	Puy-de-Dôme	BODET Guillaume	Directeur
Entreprises adaptées	Atelier De L'Arve - ADTP	Haute-Savoie	MARTINOD Jean-Pierre	Directeur

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
Entreprises adaptées	Papyrus - ADAPEI	Rhône	HALTER William	Directeur
ESMS	CRSP CRDV	Puy-de-Dôme	YANG Dominique	Chef de service
ESMS	CRP MANGINI - ORSAC	Ain	Marielle MICHEL	Directrice
ESMS	CRP - LADAPT	Rhône	DUMONTET Joël	Directeur adjoint
ESMS	CRP La Passerelle - AISP	Haute-Savoie	THONY Catherine	Directrice
ESMS	ESAT de la Ferme	Ain	FELIX Philippe	Directeur
ESMS	ESAT Hors Les Murs - LADAPT	Ain	RUY Sandrine	Adjointe de direction
ESMS	ESAT De Transition Envol - ORSAC	Ain	ASTIC Bruno	Directeur
ESMS	ESAT Elan Qualite - SAGESS	Allier	VERRIERE Emmanuel	Directeur
ESMS	ESAT Rive Gauche	Allier	ROUGERON Thierry	Directeur général
ESMS	ESAT Saint-Joseph	Ardèche	DEALMEIDA Céline	Responsable
ESMS	ESAT de Beauchastel	Ardèche	TRULLARD Gilles	Directeur
ESMS	ESAT Domaine Du Cros D'Auzon	Ardèche	CECCONELLO Jean	Directeur
ESMS	ESAT L'Arch	Cantal	TISSIER Laurent	Directeur
ESMS	ESAT Hors Murs Les Echelles	Cantal	CHOUVELON Cyril	Directeur
ESMS	ESAT Messidor DROME	Drôme	BARBA Patrick	Directeur
ESMS	ESAT Demontais	Drôme	SCAFLI Marie-Christine	Directrice
ESMS	ESAT Clair Soleil	Drôme	VIDOUDEZ Rachelle	Directrice
ESMS	ESAT sans mur (APAJH)	Drôme	GREMAUD Catherine	Directrice
ESMS	ESAT meymac	Haute-Loire	BOIZOT Marc	Directeur
ESMS	ESAT le habert	Haute-Savoie	GRANJON Dominique	Directeur
ESMS	ESAT de Novel	Haute-Savoie	FAVRE Serge	Directeur
ESMS	ESAT Les Camarines	Haute-Savoie	THIELLAND Olivier	Directeur

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
ESMS	ESAT de l'Arist	Isère	LAFFONT Sophie	Directrice
ESMS	ESAT ESTHI	Isère	BARRET Christine	Directrice
ESMS	ESAT Henri Robin	Isère	MARTIN Julie	Directrice
ESMS	ESAT Rhodanienne Isère	Isère	POISSON Olivier	Chargé d'insertion
ESMS	ESAT Bel-Air	Loire	WILCZYNSKI Serge	Directeur
ESMS	ESAT Riorges	Loire	RICARD Philippe	Directeur
ESMS	ESAT Feurs	Loire	MOISSONNIER Frédéric	Directeur
ESMS	ESAT l'envolée	Puy-de-Dôme	CALLAMARD Eric	Directeur
ESMS	ESAT du Brézet	Puy-de-Dôme	DUFAL Christelle	Directrice adjointe
ESMS	ESAT hors les murs LADAPT	Puy-de-Dôme	VALLADE Gilles	Directeur
ESMS	ESAT Le Marand	Puy-de-Dôme	LACOMBE Stéphane	Directeur
ESMS	ESAT Escolore	Puy-de-Dôme	LISZE Pierre	Directeur
ESMS	ESAT Myriade	Rhône	TACUQUARD Mélanie	Directrice
ESMS	ESAT Jacques Chavent	Rhône	LEBLEU Matthieu	Directeur
ESMS	ESAT Witkowska	Rhône	ABRY Jean-Michel	Directeur
ESMS	ESAT Denis Cordonnier	Rhône	DENIMAL Luc	Directeur
ESMS	ESAT Industrie Service	Rhône	VANDERSTOCK Laurent	Directeur
ESMS	ESAT Atelier Saint Leonard	Rhône	RAFFA Pierre	Directeur
ESMS	ESAT Hors Murs LADAPT Lyon Métropole du Rhône	Rhône	LE GOFF Emmanuel	Directeur
ESMS	ESAT Les Echelles	Savoie	JACOB Christian	Directeur
ESMS	ESAT Le Habert	Savoie	GRANJON Dominique	Directeur

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
ESMS	Andicat (réseau national : Association nationale des Directeurs et cadres d'ESAT)	National	RAMBEAUX Didier	Président
ESMS	Foyers d'hébergement La CASA	Rhône	BRIZARD Vincent	Conseiller en insertion professionnelle
ESMS	Foyer d'hébergement - Résidence Richelieu	Puy-de-Dôme	MONZAT Didier	Directeur
ESMS	Foyer d'hébergement - Foyer de transition ISATIS	Isère	MOULIN Sophie	Cheffe de service
ESMS	Foyers d'hébergement ALHPI La Source	Isère	SEBA Alima	Directrice
ESMS	Foyer de vie Cotagon	Isère	GARNIER Maryline	Educatrice spécialisée
ESMS	IME - ImPro Les Roches fleuries	Puy-de-Dôme	CHABRILLAT Véronique	Directrice
ESMS	IME L'Aquarelle/IME Le Moulin de Presles/ SESSAD et SESSAD Pro La Néottie	Allier	DUBREUIL Stéphanie	Directrice
ESMS	IME Marie Aimée	Cantal	COLIN Nathalie	Directrice
ESMS	IME ADAPEI 26 TRIORS	Drôme	PANDRAUD Florence	Directrice
ESMS	IME et IMPRO Camille Veyron	Isère	ANDRIEUX Frédéric	Directeur
ESMS	ITEP Seillon	Ain	DEPARIS Nathalie	Directrice
ESMS	IMPRO Synergie 43	Haute-Loire	CROUZET Nathalie	Directrice
ESMS	IMPRO L'Oasis	Savoie	CONILLEAU Ursula	Directrice
ESMS	IMPRO Henri Wallon	Haute-Savoie	FRICK Pascal	Directeur
ESMS	PCPE Prisme	Loire et Haute-Loire	CHAPUIS Nathalie	Directrice
ESMS	SAVS AFIPH	Isère	FAVIER Sonia	Directrice
ESMS	SAVS mission avancée en âge AFIPH	Isère	DI PASQUALE Nathalie	Cheffe de service avancée en Age
ESMS	SAVS ADAPEI	Drôme	DAVID Annie	Directrice

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
ESMS	SAVS ADAPEI	Loire	PATTE Lionel	Directeur
ESMS	SESSAD Pro de Feurs	Loire	DEFAY Magali	Directrice
ESMS	SESSAD Pro à Visée professionnelle	Rhône	TACQUARD Mélanie	Directrice
ESMS	Service Insertion Professionnel Social – SIPS MEYRIEU	Isère	FLACHEZ Christophe	Chef de service
Formation à destination des travailleurs handicapés	AFIPH Emplois Compétences	Isère	BUGLI Bruno	Directeur
MDPH		Ain	THEVENET Marylène	Directrice
MDPH		Allier	CHAUVIN Caroline	Directrice
MDPH		Ardèche	DUCROUX Marc-François	Directeur
MDPH		Cantal	BOUZAT Didier	Directeur
MDPH		Haute-Loire	LIONNET François	Directeur
MDPH		Haute-Savoie	PESENTI Nelly	Directrice
MDPH		Isère	LAMOTTE France	Directrice
MDPH		Loire	CHOCHOY Michel	Directeur général adjoint - Pôle vie sociale
MDPH		Métropole de Lyon	LAUFER Hervé	Directeur
MDPH		Savoie	BARDAGOT Dominique	Directrice
MEDEF	MEDEF	Régional	APOSTOLOU Elsa	Chargée de coordination de la mission handicap au niveau région
Mission locale	Mission locale	Pole Lyon	BERTHEAS Xavier	Délégué Régional
Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs	Association Tutélaire Nord Auvergne	Puy-de-Dôme	CHAPELIER Jean-Christophe	Directeur
Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs	UDAF 73	Savoie	LANTIAT Claire	Mandataire judiciaire

Catégorie d'acteurs	Désignation de la structure/Organisme gestionnaire	Territoire	Nom de la personne interrogée	Fonction de la personne interrogée
Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs	Croix Marine d'Auvergne	Puy-de-Dôme	BECAMEL Florence	Mandataire
OPCA	AGEFIPH	Région	DIAS Daniel	Délégué Régional
OPCA	UNIFAF	Rhône	COLLOBERT Marianne	Pôle ingénierie d'UNIFAF
OPCA	ANFH	Puy-de-Dôme	MERIAUX Annie	Conseiller dédié entreprises
Psychiatrie	CHU de Clermont-Ferrand	Puy-de-Dôme	BEZY Olivier	Psychiatre
Réseau des ESAT	GESAT	Auvergne-Rhône-Alpes	PELLARIN-GOJON Véronique	Responsable antenne Auvergne-Rhône-Alpes
Service public de l'emploi	CAP Emploi	Cantal	POUDEROUX Sylvie	Directrice
Service public de l'emploi	CAP Emploi	Rhône	DUPREY Angélique	Chargée de mission
Service public de l'Emploi	Pôle Emploi	Loire	COLLIAT Stéphane	Directeur
Service public de l'Emploi	Pôle Emploi	Rhône	VAIR Sébastien	Conseiller dédié aux entreprises
Service public de l'emploi	Pôle emploi	Région	MAAMERI Yasmine	Chargée de mission Handicap à la direction régionale de pôle emploi
Service public de l'Emploi	Réseau des Cap Emploi – CHEOPS Auvergne-Rhône-Alpes	Région	BROUSSE Philippe	Secrétaire général

Retrouvez toutes nos études
sur www.creai-ara.org

Site de Lyon

71C cours Albert Thomas
69003 LYON
04 72 77 60 60

Site de Clermont-Ferrand

67 rue Victor Basch
63000 CLERMONT-FERRAND
04 73 90 60 60



Le CREAI Auvergne-Rhône-Alpes & le CRIAS travaillent en partenariat
au service des professionnels du social & du médico-social.



Centre Régional d'Etudes,
d'Actions et d'Informations
en faveur des personnes
en situation de vulnérabilité