



**Plan de transformation des ESAT et Parcours professionnels
des personnes en situation de handicap
en Nouvelle-Aquitaine**

Juin 2024

**Plan de transformation des ESAT et Parcours professionnels
des personnes en situation de handicap
en Nouvelle-Aquitaine**

**Etude réalisée pour l'ARS Nouvelle-Aquitaine par le CREAI Nouvelle-Aquitaine
Sarah DUJONCQUOY, Patricia FIACRE, Elisabeth LAPLAGNE,
et Agathe SOUBIE**

Juin 2024

Sommaire

1^{ère} Partie : Objet de l'étude et méthodes	6
I. Objet de l'étude	6
II. Contexte de l'étude	6
III. Problématique de l'étude	8
IV. Méthodologie de l'étude	9
1. Phase exploratoire.....	9
2. Enquête qualitative auprès des travailleurs handicapés, des professionnels des ESAT et de jeunes adultes relevant de l'amendement CRETON ayant une orientation ESAT	9
3. Analyse des données quantitatives (Cf. Rapport complet en annexe 3)	9
4. Enquête sur le transport et l'hébergement (Cf. Rapport complet en annexe 4)	10
2^{ème} partie : Les résultats	10
I. L'orientation des travailleurs en ESAT	11
1. Les orientations en ESAT par les MDPH	11
2. Les Mises en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE).....	16
3. Une articulation nécessaire avec les MDPH	18
II. Les publics accueillis en ESAT	18
1. Une évolution de la nature des situations de handicap.....	18
2. Des personnes ayant des parcours antérieurs diversifiés	21
III. Les missions des ESAT	22
1. Une mission d'accompagnement de la personne avec le travail comme support	22
2. Accompagner les travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire	23
3. Aller au-delà de ses missions ?.....	25
4. Le développement de partenariats : une nécessité pour travailler sur l'accompagnement des personnes.....	26
IV. Les activités des ESAT	26
1. Des évolutions en réponse à de nouvelles attentes de la part des travailleurs et des clients des ESAT	26
2. Pour se rapprocher du milieu ordinaire	27
V. Le Projet d'Accueil Personnalisé (PAP)	27
VI. Les parcours à la sortie des ESAT en 2023	28
VII. L'accès et l'insertion en milieu ordinaire de travail... avec un retour possible en ESAT	29
1. Le chargé d'insertion, une nouvelle fonction dédiée au parcours professionnel	30
2. La formation continue des travailleurs, la VAE et la RAE	32
3. De l'ESAT au milieu ordinaire de travail : un parcours gradué.....	36
4. Des freins à lever pour aller vers le milieu ordinaire de travail	43

VIII. Des évolutions qui impactent les pratiques des professionnels des ESAT et qui nécessitent une réorganisation interne	46
IX. La part des autres composantes de la société civile.....	47
1. Une évolution culturelle de l'écosystème.....	47
2. Une articulation avec les Plateforme Emploi Accompagné (PEA) et le Service Public de l'Emploi (SPE).....	49
3. Les acteurs de la mobilité (cf. annexe 4 du rapport).....	55
4. L'hébergement (CF. annexe 4 du présent rapport).....	57
X. Focus sur les jeunes en aménagement CRETON	59
1. Définition.....	59
2. Les chiffres en Nouvelle-Aquitaine.....	60
3. La préparation du projet du jeune pour sa sortie de l'IME et l'orientation en ESAT.....	60
4. Les critères du jeune par rapport au choix d'un ESAT.....	62
5. Des problématiques repérées par les professionnels des IME et des ESAT concernant le passage de l'IME à l'ESAT	63
3ème partie : Atouts, points de vigilance et pistes d'amélioration	64
Résumé.....	73
Annexes.....	77
I. Annexe 1 : Tableau des personnes rencontrées lors de la phase exploratoire	77
II. Annexe 2 : Tableau des travailleurs d'ESAT	78
III. Annexe 3 : Enquête quantitative	79
IV. Annexe 4 : Enquête sur le transport et l'hébergement	102
Liste des sigles.....	122

Témoignage de C, travailleur d'ESAT

« C'est énormément d'attente. Ça faisait des années que je demandais. L'ancienne directrice (de l'entreprise B.) ne voulait pas, c'était compliqué de « faire venir un travailleur handicapé (chez B.) ». La nouvelle directrice a accepté de me rencontrer en aout 2022. Lors du 1^{er} entretien « on va essayer d'organiser un stage », ça a trainé un peu. On a essayé de la recontacter début 2023, elle disait « d'abord je dois former mon équipe ». En juillet, elle a rappelé « je le prends pour un stage de 3 semaines ». Ce stage s'est super bien passé ; elle a proposé une seconde période en septembre, qui s'est aussi très bien passée. Il y a eu une micro-période d'essai avec une mise à disposition de vendeur (alors que le projet de départ, c'était plus un poste d'animation avec un peu de vente). Fin décembre, la directrice a proposé un CDD, j'ai dit oui. Le 9 janvier, le Responsable multimédia a proposé un changement de plan : « on veut te prendre en CDI, tu as toute la journée pour réfléchir. »

1^{ère} Partie : Objet de l'étude et méthodes

I. Objet de l'étude

L'ARS Nouvelle-Aquitaine a confié au CREA Nouvelle-Aquitaine une étude relative au plan de transformation des ESAT et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Objectif principal

Il s'agit d'élaborer **un diagnostic partagé régional sur la transformation de l'offre en ESAT** et des adaptations mises en œuvre pour améliorer le parcours professionnel des personnes en situation de handicap et notamment l'insertion dans le milieu ordinaire de travail.

Objectifs spécifiques

Cette étude doit permettre d'avoir une meilleure visibilité de l'activité des ESAT et des flux et trajectoires des travailleurs handicapés, d'identifier et de comprendre les freins et leviers à un parcours professionnel choisi.

II. Contexte de l'étude

Le rapport de l'IGAS et de l'IGF d'octobre 2019¹ sur les ESAT a conclu à la nécessité de porter un certain nombre d'évolutions pour le secteur du travail protégé en affirmant le droit des personnes en situation de handicap à un parcours professionnel et leur capacité à évoluer en milieu ordinaire, en étant accompagnées et soutenues dans la durée. Les politiques publiques incitent les ESAT à devenir des passerelles vers le milieu ordinaire de travail.

Après la mise en œuvre d'une grande concertation à laquelle a pris part une centaine de parties prenantes, un **Plan de transformation des ESAT a été lancé** (*Plan de transformation des ESAT - circulaire du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT et décret d'application du 13 décembre 2022 relatif aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en ESAT*).

Les 17 engagements et 31 mesures contenus dans ce plan de transformation visent à intégrer les ESAT dans **une logique de parcours professionnel pour les personnes en situation de handicap**, à travers la sécurisation des passages entre milieu protégé et milieu ordinaire.

Il s'agit au travers de ce plan d'impulser une nouvelle dynamique, notamment en confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi, pour ceux dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique et en créant de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT.

¹ B. JACQUEY et A. LAURENT (IGAS), D. LAJOURMARD, Q. JAGOREL P. MOMBOISSE, C LAIDI « Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) » octobre 2019

Le plan de transformation des ESAT comporte quatre axes principaux :

AXE 1 : Renforcer les droits et le pouvoir d’agir des travailleurs en ESAT

- Enrichir et mieux garantir les droits des personnes en situation de handicap accompagnées en ESAT pour les rapprocher des droits fondamentaux reconnus à tout travailleur, notamment aux salariés (droit aux congés exceptionnels, rémunération du travail le dimanche et les jours fériés, élection d’un délégué des travailleurs, accès à une complémentaire santé, etc.)
- Renforcer leur autodétermination, notamment via un accès facilité à la formation professionnelle pour développer leurs compétences, mais aussi grâce à de nouveaux outils tel le carnet annuel de parcours et de compétences.

AXE 2 : Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l’intérieur de l’ESAT et fluidifier et sécuriser les parcours de l’ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c’est le projet

Il s’agit de diversifier, fluidifier leur parcours professionnel et renforcer leur accompagnement :

- en facilitant une entrée progressive sur le marché du travail par la possibilité consacrée par le code de l’action sociale et des familles (CASF), d’un cumul d’une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d’un employeur public ou privé, ou avec une activité indépendante, dans la limite des durées maximales de travail effectif des salariés à temps complet (quotidienne, hebdomadaire et mensuelle) ;
- et en permettant aux travailleurs de bénéficier en sortie d’ESAT d’un parcours renforcé en emploi, ouvrant droit à un accompagnement médico-social et professionnel dans la durée et à la possibilité de faire des allers-retours en ESAT (mise en opérationnalité du droit au retour), en entreprise adaptée ou en entreprise « classique », sans que ces évolutions de statut ne nécessitent de nouvelles décisions de la MDPH

AXE 3 : Accompagner le développement de l’activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l’employabilité des travailleurs

- C’est l’objet du fonds d’accompagnement de la transformation des ESAT (FATESAT) doté de 15 millions d’€ en 2022 reposant sur un AAP à la main des ARS qui prennent seules les décisions de financer certains projets, sur la base des crédits FIR attribués à cet effet et répartis entre ARS selon 2 clés (60% nombre d’ESAT et 40% nombre de places autorisées)
- Apporter un soutien à l’investissement à la transformation de l’activité des ESAT (Diversification et développement d’une nouvelle activité en lien avec les besoins du bassin d’emploi, Développement d’une activité existante en procédant à l’acquisition de nouveaux équipements, nouvelles lignes de production, Adaptation d’une activité existante, etc.)

AXE 4 : Renforcer l’attractivité des métiers des professionnels d’ESAT et contribuer à l’émergence de nouveaux métiers liés à l’inclusion professionnelle

- Adapter la formation initiale et continue des professionnels aux nouveaux enjeux
- Favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle
- Améliorer les conditions de travail et les rémunérations des moniteurs

III. Problématique de l'étude

L'ESAT, Établissement et service d'accompagnement par le travail, est défini comme une structure qui permet aux **personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé**. Cette structure accueille des personnes qui ne sont pas estimées suffisamment autonomes pour travailler en milieu ordinaire. Elle propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.

L'objectif de politique publique assignée aux ESAT est de donner du travail aux travailleurs handicapés durablement éloignés de l'emploi et leur fournir un accompagnement médico-social à même de leur faire gagner en autonomie, dans un milieu protégé.

Le Plan de transformation des ESAT, conforte cette mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à **l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour celles dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique**.

(Cet objectif de politique publique de permettre l'intégration en milieu ordinaire de travail pour les travailleurs qui le souhaitent et le peuvent est ancien puisque dès 1978, cet objectif a été fixé aux CAT puis ESAT sans qu'il ne soit aussi explicitement inscrit dans le droit (circulaire du 8 décembre 1978 qui prescrit un autre rôle à ces structures)).

Aujourd'hui, les ESAT ont pour double objectif « **de fournir du travail à une population handicapée qui ne peut, temporairement ou de manière durable, accéder au milieu ordinaire de travail tout en offrant aux travailleurs handicapés qui le peuvent et le souhaitent la possibilité d'y accéder** ». *(Rapport IGAS-IGF « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail vers un statut de quasi-salarié, février 2024.)*

De plus, pour rappel, la loi du 11 février 2005 a fait évoluer **la définition du handicap** en y intégrant les troubles psychiques. Le profil des personnes accueillies en ESAT reflète ces évolutions avec l'accueil de davantage de personnes ayant des troubles psychiques et moins de personnes avec déficiences intellectuelles.

Nous proposons, au travers de cette étude, croisant une analyse de données quantitatives et qualitatives de :

- Questionner les missions des ESAT aujourd'hui. Depuis la loi pour l'égalité des droits et des chances, les missions des ESAT ont-elles évolué ? La manière de concevoir le milieu protégé s'est-elle modifiée ? Autrement dit, que veut dire « protéger » un travailleur en situation de handicap aujourd'hui ?
- Mesurer les impacts, face à cet objectif de décroisement des parcours et de l'accueil d'un public de plus en plus nombreux avec des troubles psychiques, sur l'organisation et les pratiques au sein des ESAT

IV. Méthodologie de l'étude

1. Phase exploratoire

Une première consultation auprès des parties prenantes a été menée, via des entretiens qualitatifs de cadrage réalisés avec une dizaine d'acteurs, de manière à cerner dans sa globalité la diversité des connaissances, représentations, pratiques et de recueillir des informations sur la thématique. Ont ainsi été rencontrés des représentants de l'association ANDICAT, l'Association Emmanuelle en Charente-Maritime, le dispositif Différents et Compétents porté par le GCSMS RAE Aquitaine, Pôle Emploi NA, CAP EMPLOI 19, les Plateformes Emploi Accompagné (PEA) portées par l'UDAF 86 et HANDAMOS ainsi que le PRITH NA. En parallèle, deux entretiens collectifs ont été conduits avec les référents insertion de 11 MDPH. (Cf. *Tableau des personnes rencontrées en annexe 1*).

2. Enquête qualitative auprès des travailleurs handicapés, des professionnels des ESAT et de jeunes adultes relevant de l'amendement CRETON ayant une orientation ESAT

La démarche a comporté :

- 3 entretiens collectifs auprès d'équipes d'ESAT (moniteurs d'atelier, chargés d'insertion et coordinateurs de parcours) organisés par ancienne région de Nouvelle-Aquitaine :

En présentiel dans l'ex-région Poitou-Charentes auprès de 8 professionnels appartenant à 6 ESAT

En distanciel dans l'ex-région Aquitaine auprès de 13 professionnels appartenant à 5 ESAT

En distanciel dans l'ex-région Limousin auprès de 10 professionnels appartenant à 3 ESAT

Les ESAT ont été notamment sollicités via ANDICAT qui est l'Association nationale des directeurs et cadres de centres d'aide par le travail, qui regroupe des professionnels du secteur médico-social ayant, ou ayant exercé des responsabilités de direction ou de cadres, dans la gestion des ESAT, associatifs ou publics. Ses missions sont de défendre le droit au travail et l'accompagnement à la vie sociale pour les personnes handicapées.

- En partant des directeurs et des professionnels d'ESAT rencontrés, il leur a été demandé de solliciter des travailleurs handicapés d'ESAT, avec des profils et parcours variés, pour savoir s'ils étaient volontaires pour participer à cette étude. Au total, 9 entretiens individuels ont ainsi été réalisés auprès de travailleurs d'ESAT en présentiel ou en distanciel (Cf. *Tableau des personnes rencontrées en annexe 2*).

- Par ailleurs, deux entretiens collectifs ont été organisés dans 2 IME avec des jeunes adultes relevant de l'amendement CRETON ayant une orientation ESAT :

Un dans l'ex-région Aquitaine auprès de 5 jeunes adultes. Une éducatrice était présente.

Un second dans l'ex-région Poitou-Charentes auprès de 4 jeunes adultes. Deux éducateurs et un coordinateur étaient présents sur ce temps de rencontre avec les jeunes.

3. Analyse des données quantitatives (Cf. Rapport complet en annexe 3)

Un travail d'analyse et de synthèse des données produites à partir des tableaux de bord de la performance du médico-social pour l'année 2022, de l'exploitation des rapports d'activités des ESAT en 2022, du recueil réalisé par Via Trajectoire au 24 janvier 2024 a été réalisé.

Via Trajectoire est un outil numérique permettant de suivre la disponibilité des places dans les structures médico-sociales et de connaître la file d'attente départementale pour une admission. Déployé récemment pour les structures dédiées aux personnes en situation de handicap dans les douze départements de Nouvelle-Aquitaine, il permet de relier les notifications des MDPH avec les

demandes d'admission adressées à chaque structure mais également avec les admissions et les sorties.
<http://www.ViaTrajectoire.fr/>

4. Enquête sur le transport et l'hébergement (Cf. Rapport complet en annexe 4)

Cette étude sur le parcours des travailleurs en ESAT a intégré une enquête, par questionnaire en ligne, sur **le transport et l'hébergement**, adressée à l'ensemble des ESAT de la Nouvelle-Aquitaine. Elle a permis d'identifier et d'analyser la manière dont les ESAT prennent en compte la question du transport et de l'hébergement dans le cadre de l'accompagnement des travailleurs et de mesurer l'impact de ces deux dimensions dans le cadre des parcours.

2^{ème} partie : Les résultats

Synthèse des informations quantitatives

Au 31/12/2022, il y avait 12 074 travailleurs en ESAT en Nouvelle-Aquitaine (source : tableaux de bord de la performance du médico-social.).

En moyenne, les ESAT accompagnaient une centaine de travailleurs avec une variation allant de 20 à 418 personnes.

Au niveau de la région, la pyramide des âges des travailleurs d'ESAT montre que la part des personnes âgées de moins de 35 ans est équivalente à la part des personnes âgées de 45 ans et plus. (38% pour chacune de ces tranches d'âges).

Les mesures de protection juridique des majeurs concernent 6 travailleurs sur 10.

La déficience intellectuelle (58%) et les troubles psychiques (25%) représentent la grande majorité des déficiences principales des travailleurs d'ESAT.

Les données collectées par Via Trajectoire au 1^{er} janvier 2024 montrent que :

- 7 575 personnes ont une orientation vers un ESAT est « *en attente de prise en charge* »
 - Dont 538 sont en liste d'attente, soit 7% des personnes dont la décision d'orientation est « *en attente de prise en charge* ».
 - 57% des personnes dont l'orientation en ESAT est « *en attente d'une prise en charge* » n'ont pas fait de démarche d'admission vers un ESAT.
- 36 % des jeunes en amendements CRETON, soit 250 personnes ont une orientation active vers un ESAT (cf. voir infra le zoom sur les jeunes en amendement Creton orientés vers un ESAT).
- 10% des personnes sorties d'un ESAT en 2023 sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire (118 personnes) ou une formation en apprentissage (7 personnes). Rapporté à l'effectif des travailleurs d'ESAT (12074), le taux de personnes sorties vers un emploi en milieu ordinaire est proche de 1%.
- En 2022, en Nouvelle-Aquitaine, seuls 62 travailleurs en ESAT sont inscrits à Pôle Emploi soit 0,5%.
- 1 travailleur d'ESAT sur 3 a bénéficié d'une formation organisée par l'OPCO et 4 travailleurs sur 10 ont bénéficié d'une formation en interne. Le recours au Compte Professionnel de Formation (CPF) restait rare en 2022 (4% des travailleurs d'ESAT source rapports d'activité des ESAT 2023).

Les données quantitatives sont enrichies par les apports des principaux intéressés qu'ils soient travailleurs d'ESAT, jeunes en aménagement CRETON et professionnels des ESAT et des MDPH et des partenaires de l'emploi. La complexité de l'articulation entre les acteurs du secteur spécialisé et ceux du milieu dit ordinaire est approchée à partir des problématiques suivantes :

- L'orientation des travailleurs en ESAT, comment est-elle organisée, quels sont les enjeux et les difficultés ?
- La description des publics
- Un regard sur les missions
- La description des activités des ESAT
- Le travail autour du Projet d'Accueil Personnalisé (PAP) dans sa dimension de parcours
- L'accès et l'insertion en milieu ordinaire de travail...avec un retour possible en ESAT
- Les évolutions qui impactent les pratiques des professionnels des ESAT et qui nécessitent une réorganisation interne
- La mobilité et l'hébergement des travailleurs en ESAT

I. L'orientation des travailleurs en ESAT

1. Les orientations en ESAT par les MDPH

L'orientation des personnes vers l'ESAT se fait par la MDPH. Les MDPH rencontrées indiquent que c'est la personne en situation de handicap qui fait la demande d'orientation en ESAT, **même si la demande émane rarement directement de la personne**. En effet, la demande d'orientation peut se faire dans le cadre d'un accompagnement de la personne par un ESMS, par le Service Public de l'Emploi (SPE), en lien avec sa famille.

Quand une personne se présente à la MDPH, une évaluation va être réalisée par les équipes de la MDPH. Elle est chargée d'évaluer les besoins de la personne à partir notamment de son projet de vie. Selon les situations, cette évaluation peut être réalisée en lien avec les partenaires : la MDPH anime une équipe pluridisciplinaire.

Il existe trois niveaux d'évaluation :

- Le niveau 1 de l'évaluation se fait en binôme en interne (par exemple : la référente insertion et l'infirmière), l'équipe dispose de bilans. Le projet a été travaillé en amont. *« Pour les plus jeunes qui sont accompagnés en structures... les demandes sont déjà très travaillées, les évaluations sont plus simples car le dossier comporte beaucoup d'éléments. »* (Focus MDPH).
- Le niveau 2 est utilisé lorsqu'il y a un besoin de l'appui technique d'un autre évaluateur (par exemple avis du médecin psychiatre ou de l'ergothérapeute) afin d'évaluer l'ensemble des demandes ou besoins de la personne et non seulement la demande d'orientation professionnelle.
- Le niveau 3 est celui de l'équipe pluridisciplinaire composée des partenaires (la Plateforme Emploi Accompagné (PEA), le Service Public de l'Emploi (SPE), des représentants d'ESAT, SAVS, foyer d'hébergement, hôpital psychiatrique...) qui se réunit en moyenne une fois par mois. Il s'agit de préciser le projet davantage. S'il manque des éléments lors de l'évaluation, la MDPH peut demander que la pertinence d'orientation vers un ESAT soit étayée par un stage. Une prescription de Mise en Situation en milieu Professionnel en Ésat (MISPE) peut alors être faite pour évaluer l'opportunité de l'orientation. *(Cf. paragraphe suivant sur les MISPE).*

La personne peut être contactée ou rencontrée pour approfondir son projet.

Le seul niveau obligatoire est le niveau 1, les autres étant optionnels. A la fin de l'évaluation, la proposition est adressée à la CDAPH qui la valide ou non.

Les MDPH sont assez proches dans leurs démarches, bien que plusieurs disent qu'elles n'ont pas toutes les mêmes façons de faire. Elles sont plusieurs à dire que l'orientation en milieu protégé est subsidiaire à une orientation professionnelle en milieu ordinaire *« Actuellement il est demandé l'inclusion dans le milieu ordinaire. »* Si cela n'a pas fonctionné en milieu ordinaire, si des besoins d'accompagnement ont été repérés, alors la MDPH est saisie pour évaluer l'opportunité d'une orientation en ESAT. Il semble que le plan de transformation des ESAT soit à l'œuvre et que les pratiques changent depuis ces dernières années si l'on compare à l'étude réalisée en 2019² notamment où les stratégies d'orientation vers l'ESAT étaient variées selon les départements.

Cependant, des difficultés dans l'évaluation des demandes d'orientation sont exprimées par les MDPH :

De manière consensuelle, lors des focus group, elles ont souligné l'existence d'un écart entre l'offre des ESAT en termes d'activités et les attentes, en particulier des jeunes en situation de handicap. Les ESAT développent leurs activités mais qui ne sont pas toujours attractives pour les plus jeunes. Des ESAT se réinventent pour proposer de nouveaux ateliers pour mieux correspondre aux évolutions du public. Mais cet écart peut engendrer un effet indésirable, les personnes ne demandent pas une orientation en ESAT : des personnes qui pourraient être orientées en ESAT soit ne le sont pas, soit ne font pas la démarche auprès des ESAT qui ne correspondent pas à leurs aspirations.

Cela va de pair avec le fait que les ESAT peuvent avoir intérêt à retenir des personnes qui ont des capacités de travail plus importantes. *« La demande de sous-traitance émanant des entreprises est exigeante et nécessite pour les ESAT de s'appuyer sur des travailleurs « au-dessus de la moyenne. »* Les ateliers de conditionnement n'ont plus *« la cote »* alors qu'ils sont plus adaptés à des personnes qui sont peu autonomes. Les personnes peu autonomes ne trouveraient plus leur place en ESAT et seraient davantage orientées vers de l'occupationnel.

Cet obstacle se retrouve pour les jeunes en aménagement Creton qui ont une orientation ESAT. Dans un département, une MDPH constate que *« 40% des jeunes en aménagement Creton ont une orientation ESAT »* mais certains n'entrent pas en ESAT car ils sont estimés *« pas assez productifs, autonomes, polyvalents pour répondre à la demande des marchés / des entreprises »*. Soit ces jeunes restent en IME, soit ils sont finalement orientés en foyer de vie, ces derniers étant saturés. Ce constat a également été soulevé lors de l'entretien avec l'équipe éducative d'un IME ayant des jeunes en aménagement CRETON. Cependant, cette observation peut être relativisée par les données recueillies par Via trajectoire. Seulement 4% des demandes d'orientation vers un ESAT qui ont été évaluées par un ESAT ont abouti à la conclusion d'une admission impossible. Ce taux tombe à 1% des demandes adressées par des jeunes en aménagement CRETON. (cf. tableau page suivante)

« Les foyers d'hébergement ne sont plus des modes d'habiter plébiscités par les jeunes, les ESAT n'ont plus ce public « tout en un », on pourrait dire ce public captif ». « Ils accueillent des personnes qui ont d'autres expériences de vie que l'institution. Cela fait évoluer les modes d'évaluation dans le sens où l'institution ne sera plus le seul organisme impliqué, le seul à donner un avis sur l'orientation professionnelle ». (Focus MDPH)

Il reste des effets de filière entre IME et ESAT *« Pour les 16-25 ans qui sortent d'IME, le projet est déjà travaillé par l'IME. Ça peut être une des filières après l'IME d'aller vers un ESAT. »* Lors des rencontres avec les deux IME, l'ESAT est en effet une possibilité après l'IME mais il est bien présenté et proposé aux jeunes d'autres possibilités à leur sortie de l'IME : milieu ordinaire, foyer occupationnel...

² Etude sur Le parcours des travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine - CREAI NA - Mai 2019

Concernant les jeunes sortant de l'ASE, en situation de handicap, qui sont peu autonomes, plusieurs MDPH se disent « *prises en otage* » en validant une orientation foyer d'hébergement + ESAT à défaut de solution d'hébergement et d'activité possibles à la fin de la mesure de protection. « *Ils ont cette épée de Damoclès au-dessus de la tête car à 18 ans c'est fini* ». « *A défaut, nous faisons une orientation ESAT / Foyer occupationnel dans l'urgence pour éviter que le jeune reste sans solution* ».

Plusieurs MDPH établissent les constats suivants : des personnes font des demandes d'orientation en ESAT sans vraiment savoir en quoi consiste l'ESAT, elles ont une idée floue de l'ESAT. « *On me l'a conseillé mais je ne sais pas ce que c'est un ESAT*. » Certaines personnes retiennent que « *Milieu protégé = je serai protégé dans mon emploi*. » Pour d'autres, c'est avant tout le côté pratique qui prime avant le projet : par exemple, l'ESAT se situe sur la commune de la personne. Des personnes demandent une orientation ESAT pour prétendre à l'AAH mais elles n'ont pas l'intention d'entrer en ESAT. « *Orientation ESAT = ouverture automatique de l'AAH. Ça se sait. Donc une fois que les droits sont ouverts, pas de démarche d'inscription derrière malgré l'orientation. Pour certains, intéressant d'avoir une orientation ESAT car ouvre des droits financiers jusqu'au renouvellement. Pas d'obligation avérée de démarches derrière.* »

Il existe en effet de nombreuses orientations vers un ESAT qui ne sont pas suivies d'effet. Selon les données de Via Trajectoire, **plus de 18 700 personnes ont une orientation active vers un ESAT au 1^{er} janvier 2024.**

Parmi elles :

- 10 357 sont accueillies en ESAT
- 7 575 personnes ont une orientation vers un ESAT qui n'est pas suivie d'effet
 - Dont 538 sont en liste d'attente, soit 7% des personnes dont la décision d'orientation n'est pas suivie d'effet.

Les données disponibles sur les décisions d'orientation en cours de validité non suivies d'effets concernent 7522 personnes sur les 7575 qui ont une orientation non suivie d'effet, soit la quasi-totalité (99%).

Statut des orientations actives « en attente d'une prise en charge » concernant les personnes relevant ou non de l'amendement CRETON

Orientations ESAT en cours de validité	Personnes orientées hors amendement CRETON)		Personnes en amendement CRETON		Total général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Admissibles/ admis	212	3%	38	14%	250	3%
Admissions impossibles	263	4%	4	1,5%	267	3,5%
Orientations lues et/ou en cours d'analyse/contact réalisé par l'ESAT	2564	35%	105	39%	2669	35%
Orienté vers au moins un ESMS sans prise contact par l'utilisateur	1485	20%	49	18%	1534	20%
Décisions non envoyées ou sans envoi actif	2731	38%	71	27%	2802	37%
Total général	7255	100%	267	100%	7522	100%

Source : Via Trajectoire janvier 2024 - exploitation CREAM Nouvelle-Aquitaine 2024

Nb : Via Trajectoire repère pour chaque personne la situation la plus avancée. L'item « orientés vers au moins un ESMS » correspond à des décisions ciblées vers un ESAT par la Commission des Droits et de l'autonomie de la MDPH (CDAPH) sans que l'utilisateur n'ait encore engagé de démarche.

57% des personnes dont l'orientation en ESAT « en attente d'une prise en charge » n'ont pas fait de démarche d'admission vers un ESAT.

Mais cette part varie fortement d'un département à l'autre.

Ainsi, on constate que la part des personnes dont l'orientation en ESAT demeure « en attente d'une prise en charge » parce qu'elles n'ont fait aucune demande d'admission :

- Est majoritaire dans plusieurs départements (85% en Charente, 80% en Charente-Maritime, 77% dans les Deux-Sèvres, 69% en Lot-et-Garonne, 71% dans les Pyrénées-Atlantiques, 67% en Corrèze, 53% dans les Landes).
- Est plus faible dans d'autres départements (47% en Gironde, 29% dans la Creuse, 33% en Dordogne, 31% en Haute-Vienne et 30% dans la Vienne)

Les orientations en ESAT « en attente d'une prise en charge », en raison d'une absence de démarche de la part de l'utilisateur par département (janvier 2024 – source Via Trajectoire)

Départements	Effectif total des orientations en ESAT non suivies d'effet Effectif	Dont décisions non envoyées + orientées vers au moins un ESMS		% d'ESAT actif dans Via Trajectoire dans les 3 derniers mois)
		Effectif	%	
Charente	447	383	85%	90%
Charente-Maritime	869	701	80%	100%
Corrèze	327	219	67%	83%
Creuse	162	47	29%	80%
Deux-Sèvres	625	481	77%	85%
Dordogne	380	127	33%	62.5%
Gironde	1740	826	47%	83%
Haute-Vienne	559	172	31%	83%
Landes	611	323	53%	77%
Lot-et-Garonne	417	290	69%	87.5%
Pyrénées-Atlantiques	855	607	71%	80%
Vienne	530	160	30%	100%
Total général	7522	4336	57%	85%

Source : Via Trajectoire janvier 2024 - exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Ces résultats laissent plusieurs questions en suspens auxquelles il n'est pas possible de répondre immédiatement.

Comment expliquer ces écarts ?

Nous pouvons poser l'hypothèse que la montée en charge de l'utilisation de Via Trajectoire explique les écarts d'un département à l'autre.

Cela peut également être lié à un écart dans les organisations des MDPH (équipes dédiées associant des professionnels des ESAT aux équipes pluridisciplinaires par exemple) mais aussi aux modalités d'orientation vers les ESAT avec, par exemple, des stratégies de ciblage vers les ESAT).

Lors des échanges avec les professionnels d'ESAT de l'ex-Limousin et un représentant d'ANDICAT, une problématique a été soulevée concernant l'adéquation entre les orientations prononcées à un moment donné et la situation des personnes. Deux types de public, qui auparavant auraient été orientés vers un ESAT, ne le sont plus forcément aujourd'hui :

- Les personnes estimées autonomes et donc pouvant aller travailler directement dans le milieu ordinaire
- Les personnes estimées pas assez autonomes qui sont directement orientées vers les foyers de vie. *« Au point de vue recrutement, on a (traditionnellement) des gens qui ne sont pas adaptés, qui ne pourront pas aller en milieu ordinaire. Même avec une adaptation de poste, ce serait compliqué. Avec le désir de l'Etat de prôner le milieu ordinaire (comme finalité de l'orientation en ESAT), on ne les a plus forcément en orientation ESAT. Là où avant il y avait une liste d'attente, on n'a plus cette liste d'attente. (...) Ils sont jugés suffisamment autonome pour essayer le milieu ordinaire, sauf si ça ne marche pas dans le milieu ordinaire, ils reviendront vers nous. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin)

Cela peut engendrer des parcours contraires à ce qui est attendu avec le plan de transformation des ESAT. Dans certains cas, selon des expériences rapportées par des professionnels et des usagers des ESAT, au lieu de promouvoir et permettre un cheminement vers un travail en milieu ordinaire, des personnes les plus autonomes, orientées vers le travail en milieu ordinaire sans accompagnement, se retrouvent en échec et rejoignent plus ou moins durablement les ESAT. *« Au départ j'avais une expérience dans le milieu ordinaire qui n'était pas très bonne. (...) Mais là, avec l'ESAT vu que ça se passe bien, ils l'ont dit que je peux aller en milieu ordinaire si j'ai les capacités et tout. (...) L'ESAT ça m'a permis d'avoir un emploi sur 10 ans. »* (L., travailleur handicapé, ESAT 79).

« Et du coup c'est une fois que l'on se rend compte qu'ils ne sont pas adaptés, qu'ils n'arrivent pas en milieu ordinaire qu'ils vont revenir vers nous avec des difficultés ++ alors que s'ils étaient d'abord passés par nos ateliers, que petit à petit on les aurait amenés à gagner en confiance, par le biais des stages pour les amener vers le milieu ordinaire, dans ce sens-là ça me paraîtrait peut-être plus adapté. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

2. Les Mises en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE)

La MISPE fixe un cadre juridique unique et sécurisé aux périodes d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé. Elle constitue ainsi le pendant de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), prévue par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui ne peut intervenir qu'en milieu ordinaire de travail.

En application de l'article R. 146-31-1 du CASF, la MISPE a pour objet, en fonction du projet de vie du bénéficiaire :

- soit de compléter ou de confirmer l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire ;
- soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En application de l'article R. 146-31-2 du CASF, les MISPE sont prescrites par les directeurs des MDPH, sur proposition du coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire. Ce pouvoir de prescription peut être délégué à certains organismes :

- soit aux organismes assurant des services d'évaluation ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 146-3 du CASF ;
- soit à d'autres organismes accompagnant des personnes handicapées.

En application de l'article R. 146-31-3 du CASF, les MISPE font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire et l'établissement ou service dans lequel il effectue la mise en situation professionnelle, dont le modèle est fixé par arrêté et disponible sur le site service-public.gouv.fr. La prescription de la MISPE doit être faite vers un établissement donné/précis, étant entendu qu'en fonction des réseaux établis localement entre les MDPH et les ESAT du territoire, il conviendra de tenir compte des disponibilités de l'ESAT d'accueil, de sa capacité à accueillir des personnes bénéficiaires de MISPE et/ou plusieurs MISPE en même temps. Au service du parcours des travailleurs handicapés, la MISPE doit rester compatible avec un bon fonctionnement de l'ESAT.

En application de l'article R. 146-31-4 du CASF, une MISPE ne peut excéder dix jours ouvrés, que la présence du bénéficiaire au sein de l'établissement d'accueil soit continue ou discontinue. Un aménagement du temps de travail du bénéficiaire est donc possible, ce qui permet de s'ajuster aux besoins et aux situations. En tout état de cause et quel que soit le temps de travail, en cumulé, une MISPE ne peut excéder dix jours ouvrés. Au cours d'une période de douze mois consécutifs, un même bénéficiaire ne peut pas réaliser plus de deux MISPE dans le même établissement d'accueil. Pour effectuer deux MISPE dans le même ESAT, il faut que les objets ou objectifs de ces deux MISPE soient différents et que la durée totale de MISPE, renouvellements compris, n'excède pas vingt jours. Le bénéficiaire peut effectuer d'autres MISPE dans un ESAT différent.

Nb : Il n'existe pas de recensement des MISPE réalisées dans les ESAT. La trame du rapport d'activité harmonisé ne prévoit pas la comptabilisation des MISPE.

Toutes les MDPH rencontrées dans le cadre de cette étude citent la MISPE comme un outil d'évaluation efficace. Mais selon les MDPH, il existe des pratiques et finalités différentes concernant la mise en place d'une période de MISPE. Pour 3 MDPH sur les 11 rencontrées, la MISPE devient l'outil incontournable de l'évaluation du projet d'entrée en ESAT, elle est systématique. Pour les autres MDPH, la MISPE est mobilisée si besoin pour mener l'évaluation. La MDPH demande la réalisation d'une MISPE s'il existe un doute sur le fait que la personne puisse tenir sur un temps de travail en ESAT par exemple ou *« la MISPE devrait être réservée aux situations où un faisceau d'indices indique que le milieu ordinaire sera compliqué. »*

La demande de MISPE doit être argumentée, avec des objectifs spécifiques, la période d'essai en ESAT permettant déjà, selon certaines MDPH, de tester les différents ateliers.

La prescription de MISPE n'est pas réalisée uniquement par la MDPH, elle peut être déléguée à certains EMS, Missions Locales, Cap Emploi, France Travail. Il est souligné le travail important réalisé avec les partenaires autour de ces situations notamment avec Cap emploi afin de s'assurer que la personne relève d'une MISPE.

La MISPE n'est pas uniquement utilisée dans le cadre des premières demandes, elle est également utilisée pour les personnes qui ont une orientation ESAT depuis 10, 15, 20 ans et qui ne l'ont jamais mise en place. Il est proposé à la personne de réaliser une MISPE qui va permettre de vérifier que c'est toujours la bonne orientation et laisser une chance à la personne de se faire recontacter sur la liste d'attente par l'ESAT, qui va privilégier les personnes rencontrées.

Une question a été soulevée lors des entretiens avec les MDPH concernant la manière dont le résultat des MISPE est utilisé dans l'évaluation de l'opportunité d'une orientation en ESAT. Quand la MISPE a été très positive, est-ce que cela signifie qu'on peut aller plus loin et réfléchir à une orientation vers le milieu ordinaire de travail pour cette personne ? Les ESAT vont peut-être avoir tendance à soutenir une validation de l'orientation ESAT quand la MISPE s'est bien passée pour « sélectionner les meilleurs profils » alors que cela peut signifier que la personne s'adapte facilement et pourrait potentiellement

aller travailler en milieu ordinaire. Des MDPH indiquent un point de vigilance à avoir à ce que les MISPE ne servent pas à l'ESAT pour sélectionner les « meilleurs profils » à l'entrée.

Axe de réflexion découlant de ces constats : Si l'évaluation de l'opportunité d'une orientation en ESAT repose sur une MISPE, quels critères sont retenus par les parties prenantes (la personne elle-même, les professionnels de l'ESAT, les membres de la CDAPH) pour estimer la pertinence de l'orientation ? Le projet de vie de la personne et ce qu'elle exprime concernant le cadre de travail qui lui convient est, en principe, le premier critère d'orientation. L'autodétermination des personnes reste un axe central du plan de transformation des ESAT. (Constat CREA Nouvelle-Aquitaine).

3. Une articulation nécessaire avec les MDPH

Les professionnels rencontrés, lors du focus group en ex-région Poitou-Charentes, ont indiqué qu'un partenariat des ESAT avec la MDPH est indispensable pour rendre possible l'évolution des parcours des personnes et la réalité de perspectives. Le partenariat avec les MDPH permet plusieurs choses :

- Un croisement des regards pour l'évaluation des situations et des besoins des travailleurs d'ESAT. Dans les Deux-Sèvres, un ESAT participe tous les mois à une commission d'évaluation. *« C'est un souhait de la MDPH que les partenaires soient présents dans la commission avant la CDAPH. »* C'est un souhait de l'ESAT de transition notamment d'être présent dans ce type de commission de manière à faire connaître « l'ESAT de transition » qui est différent d'un ESAT traditionnel, avec des entrées/sorties beaucoup plus fréquentes.
- Une fluidification des échanges : *« Nous échangeons des informations très régulièrement avec la MDPH ».*
- La réactivité de la MDPH pour ouvrir les droits.

Cette articulation avec les MDPH est essentielle aujourd'hui pour favoriser la souplesse des parcours professionnels, par exemple la possibilité pour un travailleur ayant une orientation ESAT d'exercer simultanément et à temps partiel, une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail (entreprise, association, travail indépendant, etc.).

« Les travailleurs d'ESAT ne font pas les demandes d'orientation à la MDPH spontanément. » (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). *Ils doivent être accompagnés dans leur souhait d'évoluer professionnellement. Il est important que les MDPH soient réactives car « le temps, ça démobilise. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

II. Les publics accueillis en ESAT

Les professionnels d'ESAT accompagnent une population diversifiée : des personnes avec différents types de déficience : troubles d'origine psychique, déficiences intellectuelles, TSA, troubles du comportement, avec des difficultés d'ordre social ou relationnel, des jeunes ayant été scolarisés en milieu ordinaire, ayant eu un parcours au sein d'autres établissements pour personnes en situation de handicap (IME, IMPro), des personnes ayant eu un parcours en milieu ordinaire de travail...

1. Une évolution de la nature des situations de handicap

La loi du 11 février 2005 a fait évoluer la définition du handicap en y intégrant les troubles psychiques. Le profil des personnes accueillies en ESAT reflète ces évolutions avec l'accueil de davantage de personnes ayant des troubles psychiques et moins de personnes avec déficiences intellectuelles.

Les professionnels d'ESAT rencontrés, au sein des 3 anciennes régions, indiquent que la part des personnes avec des troubles d'origine psychique et psychiatrique devient de plus en plus importante parmi les travailleurs d'ESAT qu'ils accompagnent. Historiquement, le principal public accueilli par les ESAT correspondait à des personnes atteintes de déficience intellectuelle.

« Je pense qu'il y a aussi une évolution des personnes accueillies en ESAT aussi. Moi quand je suis arrivée c'était surtout le handicap mental, aujourd'hui on est plus sur le handicap psy. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin) *« J'ajouterais un public avec des pathologies très différentes : les personnes avec handicap psychique. Ça pose des problèmes de plus en plus compliqués. Avant, on était plus sur la déficience. Aujourd'hui il y a la moitié des personnes avec un handicap psychique, et parfois des pathologies lourdes. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine)

Axe de réflexion concernant ce constat : Cette évolution du public des ESAT est pourtant ancienne. En 2012, dans sa note de cadrage pour l'élaboration de la recommandation portant sur l'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'ESAT à leurs besoins, l'ANESM faisait référence à l'augmentation significative des personnes avec un handicap psychique parmi le public des ESAT :

« L'enquête ES 2006 note que la moitié des places en ESAT agréées concerne des personnes ayant une déficience intellectuelle (53,8%), et 32,8% des places sont consacrées à l'accueil de personnes ayant une déficience intellectuelle et un handicap psychique. Entre 2001 et 2006, alors que la population déficiente intellectuelle baissait dans les effectifs de l'ESAT de 7,2 points, la population caractérisée par un handicap psychique croissait de 24,8 points.

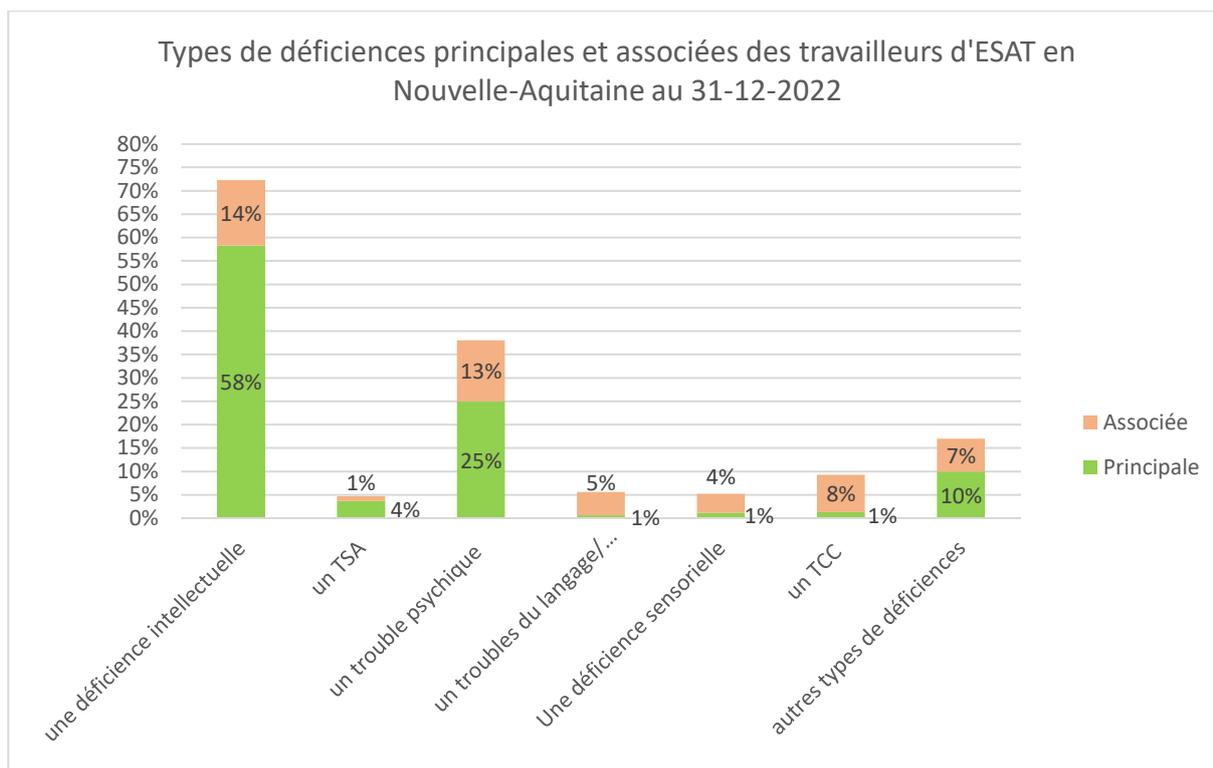
En 2018, en Nouvelle-Aquitaine la part des usagers d'ESAT ayant un handicap psychique s'élevait à 23% en déficience principale et à 15% en déficience associée. En 2022, ce taux passait à 25% à titre principal et à 12,7% en déficience associée (source Tableau de bord de la performance dans le secteur médico-social (ATIH - ANAP) ³

Actuellement (2023), 803 places en ESAT sont dédiées à des personnes handicapées psychiques en Nouvelle-Aquitaine. Les ESAT de la région accueillent 4396 personnes avec un handicap psychique, 216 personnes sont en attente d'une place. (Source : l'étude « *Offre pour personnes avec handicap psychique en Nouvelle-Aquitaine – 2023* » ARS et CREAI Nouvelle-Aquitaine)⁴

Pour quelles raisons les professionnels des ESAT ressentent-ils une augmentation actuelle de ce public alors que cette situation est ancienne ? Quelles questions cela soulève-t-il aujourd'hui en termes d'adaptation des ESAT ? (CREAI Nouvelle-Aquitaine)

³ Cf. le site Handidonnées https://nouvelleaquitaine.handidonnees.fr/page/activite-et-formation-professionnelles/esat/year_2022

⁴ <https://nouvelleaquitaine.handidonnees.fr/etude/pdf/file/984>



Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREAL Nouvelle-Aquitaine 2024

Ce public présentant des pathologies psychiques et des troubles du comportement « **arrive en général plus tard en ESAT, a eu, le plus souvent, une scolarité et une expérience professionnelle antérieures en milieu ordinaire et présente un niveau moyen de qualification plus élevé que le public traditionnellement accueilli** »⁵.

Si les personnes avec un handicap d'origine psychique sont plus autonomes dans les actes de la vie quotidienne, les troubles se caractérisent par leur intermittence et donc par une variabilité des capacités des personnes d'un jour à l'autre. Cela induit un taux d'absentéisme plus important et une difficulté dans l'accompagnement. Leur capacité productive est moins stable, avec de fréquentes phases de décompensation, ce qui nécessite régulièrement un aménagement du temps de travail (recours au temps partiel).

Axe de réflexion concernant ce constat : Ce retour d'expérience soulève la question centrale de l'équilibre entre la fonction de soutien et d'aide des ESAT et leur équilibre économique. (CREAL Nouvelle-Aquitaine)

Cette évolution du public, entamée il y a plusieurs années, demande aux ESAT de s'adapter aux caractéristiques de ces troubles ce qui peut s'avérer compliqué pour l'équipe éducative en termes d'accompagnement, difficulté liée à un manque de formation. « *C'est plus difficile parce que notre formation première c'est le handicap mental. Les troubles psy (...) c'est un autre niveau.* » (Focus professionnels ESAT, ex-Poitou-Charentes).

⁵ Rapport IGAS-IGF « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail vers un statut de quasi-salarié, février 2024.

2. Des personnes ayant des parcours antérieurs diversifiés

Les ESAT accueillent un public diversifié⁶ :

- Un public ayant eu un parcours exclusivement au sein d'autres établissements pour personnes handicapées
- Un public ayant déjà eu une expérience dans le monde du travail en milieu ordinaire
- Un public sans activité professionnelle, ayant été hospitalisés au long cours...

L'enquête ES 2018⁷ permet de quantifier ces trois publics type et de noter une évolution.

Sur les 820 personnes entrées en ESAT en 2018 se trouvent :

- 1 tiers des jeunes venant d'un IME (34%), proportion identique en 2014⁸
- davantage de personnes qui n'avaient aucune activité ni prise en charge avant l'entrée en ESAT : 20% en 2018 contre 14% en 2014
- Moins de personnes arrivant d'un autre ESAT : 14% en 2018 contre 20% en 2014.
- Par ailleurs 11% étaient soit en emploi en milieu ordinaire, soit en recherche d'emploi en milieu ordinaire.

Moyenne d'âge à l'entrée en ESAT :

- Tous : 25 ans
- arrivant d'IME : 21 ans,
- sans aucune activité : 34 ans,
- d'un autre ESAT : 35 ans,
- du MO : 36 ans

En tout état de cause, parmi les publics accueillis en ESAT figurent des personnes qui ont eu un parcours en milieu ordinaire de travail, le rôle de l'ESAT va être soit de les accompagner dans un projet de retour vers l'emploi en milieu ordinaire, soit de les accompagner dans un parcours en milieu protégé. L'ESAT accompagne le projet de la personne.

« Parmi les nouveaux arrivés, on compte également des personnes de 40 ans et plus qui ont travaillé en milieu ordinaire et ne souhaitent pas y retourner. » (Focus professionnels ESAT ex- Aquitaine).

« Au départ j'avais une expérience dans le milieu ordinaire qui n'était pas très bonne, vu que j'avais eu que des CDD. Mais là, avec l'ESAT vu que ça se passe bien, ils m'ont dit que je peux aller en milieu ordinaire si j'ai les capacités et tout. » (L., travailleur ESAT 79)

Pour certains, le travail en ESAT permet de s'assurer une situation stable et pérenne. L'admission en ESAT est une garantie de ne pas perdre son emploi.

« J'ai essayé de trouver des petits boulots à droite à gauche mais vu que c'était que des CDD, j'ai préféré après essayer de trouver un emploi plus stable. L'ESAT ça m'a permis d'avoir un emploi sur 10 ans. » (L., travailleur ESAT 79)

⁶ Rapport IGAS-IGF « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail vers un statut de quasi-salarié, février 2024.

⁷ DREES - enquête ES handicap 2018.

⁸ Le parcours des travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine ARS Nouvelle-Aquitaine – CREAI Aquitaine mai 2019

III. Les missions des ESAT

Les missions des ESAT sont définies par le CASF (Code de l'Action Sociale et des Familles) :

CASF. L344-2

Les établissements et services d'accompagnement par le travail accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la commission prévue à l'article L. 146-9 a constaté une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

CASF. L344-2-1

Les établissements et services d'accompagnement 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.

Les missions des ESAT définies par le CASF donnent une double vocation aux ESAT : de mise au travail des personnes et de soutien médico-social et éducatif.

1. Une mission d'accompagnement de la personne avec le travail comme support

Lors des différents échanges avec les directeurs et professionnels des ESAT, nous sommes venus questionner quelle était la mission première des ESAT. *« Le cœur de métier de l'ESAT, c'est l'accompagnement par le travail »*. Il s'agit de permettre aux personnes de s'épanouir et d'exercer leurs rôles sociaux. *« Le support à cette mission d'accompagnement est donc le travail. »* (Directeur ESAT ex-Poitou-Charentes).

Selon les professionnels rencontrés dans le cadre de cette enquête, l'objectif des ESAT est de proposer un travail à des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi, avec une mission d'accompagnement et de socialisation par la mise en place d'actions médico-sociales. En accompagnant les personnes, les équipes décèlent un certain nombre de problématiques dans le cadre de leur projet de vie. *« Le travail, c'est une partie de leur vie et, à travers cette partie-là on voit beaucoup de choses. On ne reste pas que sur de l'accompagnement professionnel, on crée une relation d'aide importante autant pour eux que pour nous (...) »*. (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Cette mission d'accompagnement de la personne par le travail passe par la création d'une relation de confiance. Une « simple » relation de travail n'est pas suffisante. *« C'est en créant une relation de confiance qu'on arrive à ce qu'ils puissent s'épanouir et penser à autre chose. (...) Trouver avec eux les outils qui leur facilitent le travail. On a besoin de cette proximité et cette confiance pour arriver à ces résultats. On a besoin de cette relation de confiance et pas que d'une relation de travail. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Cette relation de confiance apparaît d'autant plus nécessaire quand l'ESAT accompagne, entre autres, des adultes vulnérables, qui ont été des enfants vulnérables, sans que les accompagnements nécessaires aient été mis en place tout au long de leur parcours. *« On a des personnes qui sont passées entre les mailles, petite enfance, enfance et qui ont atterri dans le milieu ordinaire, maltraitées par la vie, par les gens. Elles sont arrivées ici avec beaucoup de méfiance, beaucoup de défiance vis-à-vis de l'encadrement, l'autorité, le système. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Dans le discours de certains travailleurs d'ESAT, on retrouve ces dimensions d'accompagnement, d'épanouissement, de création d'une relation de confiance, de formation par le travail : *« Ça aide ceux qui ont des difficultés. L'ESAT pour moi, ça a aidé un passage, ça aide à aller dans le travail en milieu ordinaire, à avoir le bon comportement et être assez professionnel pour après aller dans le milieu ordinaire. Un ESAT, ça aide à faire grandir et à se comporter comme un adulte pour après aller travailler dans le milieu ordinaire. »* (T, travailleur ESAT 17).

Analyse du CREAL : La fonction d'accompagnement social par les professionnels de l'ESAT demeure une fonction essentielle pour certains travailleurs d'ESAT qui éprouvent des difficultés en lien avec leur situation de handicap. Les travailleurs d'ESAT tirent bénéfice de cet accompagnement sur de multiples plans : ils bénéficient d'un projet personnalisé d'accompagnement, ils peuvent s'appuyer sur l'environnement partenarial diversifié de l'ESAT, ils mènent leur activité professionnelle avec des pairs ce qui rend possible la pair-aidance dont on connaît aujourd'hui les avantages pour les personnes vulnérables, ils sont entourés de professionnels formés et spécialisés. Ces bénéfices à l'accompagnement par un ESAT n'existent pas lorsque les personnes travaillent en milieu ordinaire sans accompagnement médico-social, quelle que soit sa forme. La mise en place des conventions d'appui s'avère donc tout à fait pertinente pour la poursuite de cette fonction d'accompagnement.

2. Accompagner les travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire

Concernant la mission d'accompagnement d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT dans le milieu ordinaire de travail :

« Les ESAT, autorisés et tarifés par les agences régionales de santé (ARS), sont tout à la fois des structures d'accompagnement médico-social et de mise au travail. Le travail n'est pas une fin en soi mais un support mis au service de l'inclusion et de l'épanouissement des personnes accueillies. La mission d'accompagnement des travailleurs d'ESAT vers l'insertion en milieu ordinaire de travail, qui apparaissait clairement dans les textes de 1975, ne figure d'ailleurs plus dans la loi de 2005. »⁹

« Pour ce faire, la première étape est de poser explicitement que l'accompagnement d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT dans le milieu ordinaire fait partie intégrante des missions des ESAT. Actuellement, cette mission n'est pas prévue dans le CASF, même si les ESAT de transition s'en sont tout à fait emparés. »¹⁰

Les ESAT ont également pour mission l'insertion vers le milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés qui le peuvent et le souhaitent.

Cette mission d'insertion vers le milieu ordinaire sous-tend l'essentiel des objectifs de transformation du secteur, mais elle ne remet pas en cause l'autre objectif de politique publique assigné aux Esat : donner du travail aux travailleurs handicapés durablement éloignés du marché de l'emploi et leur fournir un accompagnement médico-social à même de leur faire gagner en autonomie. »¹¹

Parmi les ESAT rencontrés, certains indiquent que s'ils ont toujours eu la mission d'accompagner les travailleurs vers le milieu ordinaire de travail, cette mission ne constituait pas une priorité : *« Les missions sont toujours les mêmes mais c'est peut-être les priorités qui ont changé. Il y a quelques*

⁹ Rapport IGAS-IGF « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail vers un statut de quasi-salarié, février 2024.

¹⁰ Rapport IGAS-IGF « Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), octobre 2019

¹¹ Rapport IGAS-IGF « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail vers un statut de quasi-salarié, février 2024.

années, la priorité c'était de proposer un travail adapté aux ouvriers au sein de l'ESAT, même si on a toujours eu la mission d'aller vers le milieu ordinaire mais de manière un peu moindre avec moins de moyens peut-être. Et les dernières années, l'accent a été mis vers l'orientation vers le milieu ordinaire, tout en accueillant les ouvriers dans de bonnes conditions sur des postes ESAT. Peut-être plus un parcours et un chemin vers le milieu ordinaire, un peu plus qu'il y a quelques années. » (Focus professionnels ESAT ex- Limousin).

« Accompagner vers le milieu ordinaire, à la base l'ESAT doit faire ce travail-là » Cette mission a été renforcée avec la mise en place de chargés d'insertion professionnelle au sein des ESAT, qui doivent interroger cette question dans le cadre du projet personnalisé de chaque travailleur.

Cette pratique croissante d'accompagner les travailleurs vers le milieu ordinaire est à relier également à **l'évolution des publics accueillis**, notamment davantage de personnes avec des troubles psychiatriques qui ont un niveau moyen de qualification plus important et des personnes qui viennent du milieu ordinaire. « Je pense qu'on en a toujours fait. On a toujours pratiqué. Peut-être qu'il y a un peu plus de demandes maintenant. Je pense qu'il y a aussi une évolution des personnes accueillies en ESAT aussi. Moi quand je suis arrivée, c'était surtout le handicap mental, aujourd'hui on est plus sur le handicap psy. » « Oui, avec des parcours de vie... on va en avoir de plus en plus des nouveaux entrants avec un handicap psychique ». « Avec quand même un parcours en milieu ordinaire. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Pour certains ESAT, le passage vers le milieu ordinaire ne va concerner, selon eux, qu'une petite partie des travailleurs d'ESAT dans la mesure où l'ESAT accompagne des personnes très éloignées de l'emploi qui, soit ne voudront pas, soit ne pourront pas accéder au milieu ordinaire. « Les personnes handicapées à accompagner vers l'emploi (...) Certains sont en mesure d'y aller, d'autres pas (...) Certains seraient capables d'y aller, mais « ils sont suffisamment informés, je dirais des difficultés à travailler en milieu ordinaire, ils n'iront pas (en MO). D'autres, malgré tous les outils qu'on pourra mettre en place ne pourront pas aller en MO. » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Pour d'autres ESAT, cela va nécessiter de faire évoluer des pratiques et de questionner la posture professionnelle des moniteurs d'atelier (par exemple), l'acculturation de tous les professionnels à proposer aux personnes qu'ils accompagnent autre chose, avec un développement de compétences des professionnels. « Les démarches inclusives c'est assez récent car, comme beaucoup d'ESAT, on n'était pas très bon là-dedans, pas forcément dans cette démarche ». (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

Un des ESAT rencontré, développe, depuis novembre 2023, un dispositif d'alternance professionnelle, c'est un dispositif tremplin, avec un accompagnement par le Modèle Messidor. L'objectif est d'accompagner, au travers d'un parcours, un projet de retour vers l'emploi en milieu ordinaire de personnes avec un handicap psychique, qui ont déjà eu un parcours en milieu ordinaire. L'ESAT va constituer une transition dans le parcours du travailleur. Quand la personne rentre dans ce dispositif, il y aura de manière systématique une sortie en milieu ordinaire. « Pour le dispositif d'alternance professionnelle, c'est que des personnes avec un handicap psychique qui ont pour la plupart un parcours en milieu ordinaire avant d'arriver chez nous, avec une rupture. L'idée c'est une immersion pour retourner en milieu ordinaire. L'ESAT n'est qu'un passage, une transition. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

3. Aller au-delà de ses missions ?

Comme indiqué précédemment, les personnes avec des troubles d'origine psychique et psychiatrique deviennent de plus en plus nombreuses parmi les travailleurs d'ESAT accompagnés. Cette évolution du public, entamée il y a plusieurs années, demande aux ESAT de s'adapter à de nouvelles formes de fragilités, moins connues, plus stressantes pour les professionnels, le risque de passage à l'acte suicidaire par exemple.

Les professionnels des ESAT se trouvent parfois dans la nécessité de rester présents auprès des personnes en dehors des heures de travail à l'ESAT. Ils sont amenés également, selon les situations, à sortir de leur cadre de travail. *« On est obligés... enfin, par conscience professionnelle, on ne peut pas laisser la personne à 17h quand on débauche. Is not possible, enfin c'est pas nos valeurs. On dépasse largement nos fiches de poste. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). Ce point a été discuté entre les participants. Les professionnels des ESAT ne sont pas en mesure d'assurer une présence permanente auprès des travailleurs.

Les équipes peuvent se sentir démunies lorsqu'elles n'ont pas d'interlocuteurs du côté du soin. En effet, *« la première étape, c'est le soin »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). Les personnes avec des troubles psychiques peuvent s'investir dans un travail lorsque leur état de santé est stabilisé.

Le soutien global de la personne est un autre exemple de mission dont les professionnels de l'ESAT ne peuvent pas toujours s'extraire. Il arrive que des travailleurs d'ESAT ne veulent pas d'un accompagnement par un professionnel extérieur à l'ESAT. Ils ont confiance dans l'équipe, *« Ils sont avec leur moniteur et ça suffit »*. *« Un monsieur ne veut pas d'un accompagnement social, sa vie privée, c'est sa vie privée »*. De plus *« en milieu rural, le secteur médico-social est dépourvu. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

L'ESAT se retrouve à gérer des aspects de la vie des travailleurs qui ne lui incombent pas, en théorie, par exemple, la discussion/ médiation avec les juges des tutelles lorsqu'un travailleur souhaite s'émanciper. *« Certains veulent reprendre leur vie en main, mais ils restent vulnérables. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes)

Il est donc nécessaire pour les ESAT d'avoir des relais sur le territoire pour prendre en charge les personnes accompagnées lorsqu'elles montrent des signes de décompensation, que l'ESAT n'est absolument pas en mesure de prendre en charge.

La problématique du vieillissement a également été évoquée lors de la rencontre avec les professionnels d'ESAT en ex-Limousin et en ex-Poitou-Charentes. Comment accompagner ces personnes vieillissantes qui ont également des problématiques psychiatriques croissantes ? *« On garde les gens proches de la retraite dans les ateliers de conditionnement »*. (Focus professionnels ESAT, ex-Limousin).

« Par contre le vieillissement fait que le sens travail n'est plus vraiment là. Il y a beaucoup d'absentéisme, beaucoup d'arrêts maladie. On n'a pas tellement de solutions par rapport à ça. Comment gérer ces personnes-là ? Quel sens ça pourrait avoir aujourd'hui de les garder avec nous, même si c'est repérant et que ça les aide au quotidien. Est-ce qu'on peut parler de production pour nous ? Ce n'est pas vraiment le cas. » (Focus professionnels ESAT, ex- Limousin).

Axe de réflexion concernant ce constat : Ce retour d'expérience soulève de nouveau la question centrale de l'équilibre entre la fonction de soutien et d'aide des ESAT et leur équilibre économique. (CREAI Nouvelle-Aquitaine)

4. Le développement de partenariats : une nécessité pour travailler sur l'accompagnement des personnes

On observe des pratiques différentes selon les ESAT concernant l'accompagnement des personnes.

Des ESAT rencontrés travaillent l'autonomisation des personnes vis-à-vis de l'institution dans le cadre de l'auto-détermination dont l'autonomie est une des composantes. *« L'objectif est qu'ils s'emparent de leurs soins. J'entends les besoins, je fais le premier niveau, puis on va vers un accompagnement à l'extérieur. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). S'il n'y a pas de soin au sein de l'ESAT, ils développent le partenariat avec les CMP, les travailleurs sociaux, les CIAS, etc. pour travailler sur les parcours. Les équipes les accompagnent pour trouver des ressources en dehors de l'ESAT. *« Des personnes ont une longue vie en institution, il y a un travail à mener, on sécurise le parcours, on assure le relais. On ne travaille plus seul dans l'accompagnement. Ils veulent aller sur le droit commun. Nous n'intervenons pas sur d'autres aspects. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

L'ESAT va plutôt jouer un rôle de veille notamment pour les personnes qui ne sont pas suivies ou dans des situations d'urgence. *« On va avoir une veille particulière pour ceux qui n'ont pas de suivi. On a construit un réseau avec les partenaires (UDAF, CMP, AS du département, curateurs...) », « On va pallier l'urgence et on va passer le relais aux partenaires ». « C'est formalisé. Il y a un partenariat, c'est un projet de vie. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Pour d'autres, cet accompagnement va être réalisé en interne, prônant une continuité au sein de l'ESAT dans les accompagnements : *« C'est ma collègue CESF qui va accompagner toutes les personnes qui n'ont pas de service SAVS, ça peut être une recherche d'un logement, de l'administratif. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Pour les professionnels rencontrés dans le cadre de cette étude, l'objectif d'une inclusion des travailleurs d'ESAT dans le milieu ordinaire ne doit pas se faire au détriment de la qualité de leur fonction d'aide par le travail au sein de l'ESAT. Bien au contraire, le travail sur les parcours, sur le suivi, sur le développement des partenariats impose une nouvelle technicité et donc des moyens. Cela demande aux ESAT d'avoir des démarches innovantes, de nouvelles technicités... qui vont favoriser l'adaptation en milieu ordinaire.

IV. Les activités des ESAT

1. Des évolutions en réponse à de nouvelles attentes de la part des travailleurs et des clients des ESAT

L'évolution des missions des ESAT et du public réinterrogent sur les activités proposées au sein des ESAT.

Les professionnels rencontrés dans le cadre de cette étude (5 ESAT et 11 MDPH dans la phase exploratoire, 14 ESAT dans la phase qualitative), partagent le constat suivant : il peut exister un décalage entre les demandes et l'offre proposée par les ESAT. Les jeunes publics, notamment, qui entrent en ESAT ne sont plus attirés vers les « espaces verts et hygiène ». Les ESAT ont en revanche beaucoup de demandes sur de l'administratif. *« Des activités plus féminines, dans l'administratif pourraient être développées. On pourrait aller vers de la numérisation de documents. »* (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes).

En raison de l'évolution des publics, des orientations stratégiques des ESAT pour faciliter la transition vers le milieu ordinaire et parfois, d'un manque de moniteurs d'atelier, des activités à exercer en

autonomie se développent. *« des équipes autonomes espaces verts et ménage se sont développées, avec des voiturettes »*. *« L'atelier environnement et les deux équipes autonomes sont destinés aux personnes le plus autonomes, en limite entre l'ESAT et l'entreprise. Ils travaillent sans moniteur, avec un téléphone et un camion dédié. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). *« Dans l'ESAT, il y a des ateliers en autonomie, car nous manquons de moniteurs ; on responsabilise certains travailleurs parce qu'on ne peut pas faire autrement. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Les activités des ESAT évoluent pour répondre également aux attentes et besoins des clients de l'ESAT. *« Notre atelier fabrication de palettes se transforme en atelier multi-services : déménagements, petits chantiers espaces-verts, prestations de services individuels, lavage auto... »* *« La blanchisserie élargit son activité à des prestations de ménage. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

2. Pour se rapprocher du milieu ordinaire

On observe dans les ESAT un élargissement de leurs activités et une modernisation de l'objet des ateliers pour se rapprocher du milieu ordinaire de travail. *« L'atelier bois de chauffage a évolué au profit de l'atelier environnement : équipe autonome d'entretien des vélos sur A. et nettoyage des bennes de recyclage pour l'agglomération d'A. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

On note également une professionnalisation des équipements afin de se rapprocher de plus en plus du milieu ordinaire. *« Au niveau de la blanchisserie, on travaille sur le modèle des blanchisseries en milieu ordinaire. Tous nos travailleurs ont reçu la formation. Certains de nos travailleurs ont la formation CACES¹². Tout notre système est calqué sur une blanchisserie en milieu ordinaire. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Les ESAT ont cette préoccupation de devoir se rapprocher d'un fonctionnement en milieu ordinaire pour réduire les écarts en termes de rythme de travail par exemple *« Nous devons nous aussi nous rapprocher du fonctionnement du milieu ordinaire. En termes d'horaire, de savoir-être, de rythme de travail : il y a une marche »*. (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

V. Le Projet d'Accueil Personnalisé (PAP)

La loi n°2002-2 du 02 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, a placé **le projet personnalisé (ou projet d'accompagnement personnalisé)** comme une des garanties pour l'exercice des droits et libertés des personnes accueillies en établissements et services sociaux et médico-sociaux. Le projet personnalisé est l'outil indispensable à la relation d'accompagnement du travailleur par les professionnels de l'ESAT. Adossé au contrat d'aide et de soutien par le travail en qualité d'avenant, il vient préciser les modalités d'accueil et d'accompagnement du travailleur. Celles-ci sont élaborées conjointement par le travailleur, son entourage et les professionnels de l'ESAT.

Lors des différents entretiens menés auprès des professionnels et des travailleurs d'ESAT, les modalités d'élaboration du projet personnalisé ont été questionnées. Cet outil semble être formalisé et régulièrement actualisé pour l'ensemble des personnes rencontrées, avec la volonté de placer la personne au centre de son projet professionnel et de sa vie. Le projet personnalisé des travailleurs se situe au cœur des préoccupations des professionnels des ESAT rencontrés. *« Il a lieu chaque année, il est fait en collaboration avec le moniteur, la personne et la conseillère, avec validation de la direction. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Pour les personnes qui sont accueillies en foyer ou qui sont accompagnées par un SAVS, une réunion commune, entre les différents professionnels qui accompagnent la personne, la personne et éventuellement sa famille, peut être organisée qui permet d'échanger sur le projet global du travailleur

¹² Le CACES® est le Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

d'ESAT. Dans certains ESAT, des postes de coordinateur projet et coordinateur parcours ont été créés afin d'accompagner le projet de la personne et de faire le lien entre les différents acteurs. « *En plus du poste de chargé d'insertion, je suis coordinateur projet depuis peu. Je fais vraiment le lien entre les moniteurs qui remplissent les évaluations, car ce sont eux qui sont au quotidien avec les personnes. Moi je suis plus chargé de la rédaction et de la restitution, en lien, avec les coordinateurs parcours.* » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Du côté des travailleurs d'ESAT rencontrés, le PAP semble également être un outil de référence pour échanger et construire le projet de la personne. « *C'est le moniteur-référent qui l'écrit. Ça se fait tous les ans, je crois. Le mien il va avoir lieu très bientôt. Dans le mois... C'est plus sur le projet professionnel mais tout en est en lien le projet de vie et le projet professionnel. Aujourd'hui j'ai rdv avec Marie, le moniteur et mon oncle. On va parler du conseil départemental, de mon mi-temps.* » (L., travailleur d'ESAT 79).

Les travailleurs d'ESAT rencontrés soulignent l'accompagnement réalisé par les moniteurs d'atelier, référents insertion, coordinateurs de parcours qui mettent tout en œuvre pour que la personne puisse réaliser son projet, quel qu'il soit. « *Ex : Quelqu'un veut travailler chez Porsche, ils vont tout mettre en œuvre pour mener ce projet : ils appellent l'entreprise, demandent un stage... Si vraiment le projet semble impossible, ils disent « ce n'est pas possible, prends le temps de réfléchir ». On n'a pas pris les décisions à ma place, on m'a aidé, tout le monde s'est impliqué.* (R, travailleur d'ESAT 33).

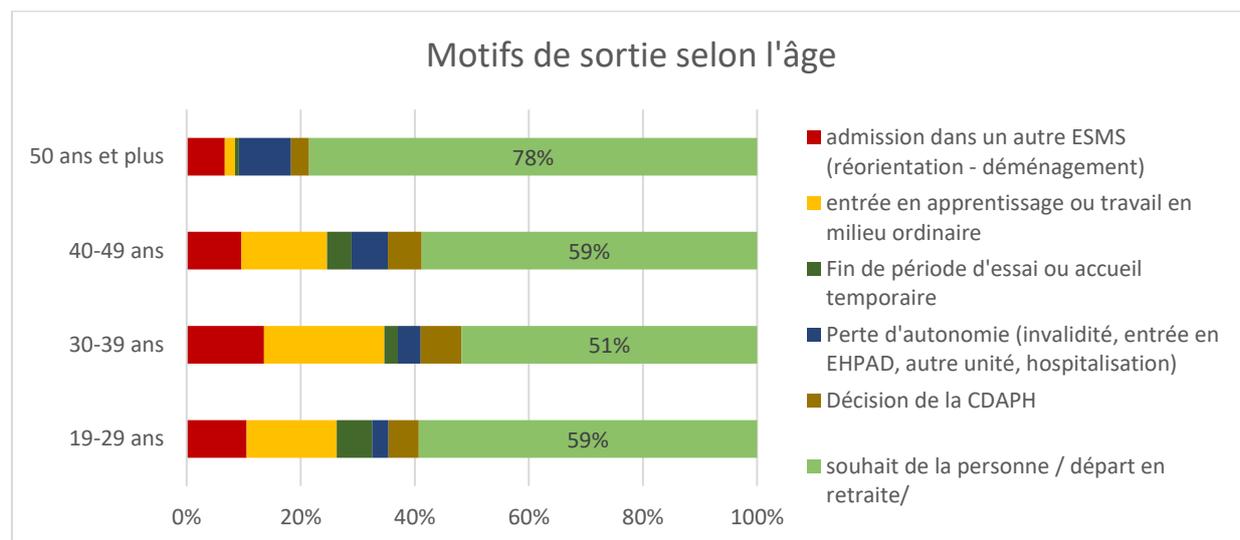
VI. Les parcours à la sortie des ESAT en 2023¹³

1258 personnes sont donc sorties des ESAT en 2023.

Les deux tiers des personnes sorties des ESAT (66%) sont sortis selon leur souhait ou sont parties à la retraite.

125 personnes soit 10% sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire (118) ou une formation en apprentissage (7 personnes)

5% des sorties correspondent à une décision de la CDAPH.



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

¹³ CF. Annexe 3 du présent rapport. P89

VII. L'accès et l'insertion en milieu ordinaire de travail... avec un retour possible en ESAT

Selon les données de Via Trajectoire de janvier 2024, en Nouvelle-Aquitaine, 125 personnes sur 1258 personnes sorties¹⁴ (soit 10%) sont entrées en apprentissage ou sont allées travailler en milieu ordinaire.

- 118 personnes sont sorties pour travailler en milieu ordinaire.
- 7 sont entrées en apprentissage

Selon les départements, la part des personnes sorties vers le milieu ordinaire de travail ou l'apprentissage varie de 3% (Vienne) à 20% (Landes) des sortants.

Plus de 40% des personnes sorties vers le milieu ordinaire de travail ou l'apprentissage étaient âgées de 30 à 39 ans, un quart de 19 à 29 ans.

- 59 des 118 personnes (soit 66%) ont obtenu un CDI
- 28 personnes (soit 31%) ont obtenu un CDD

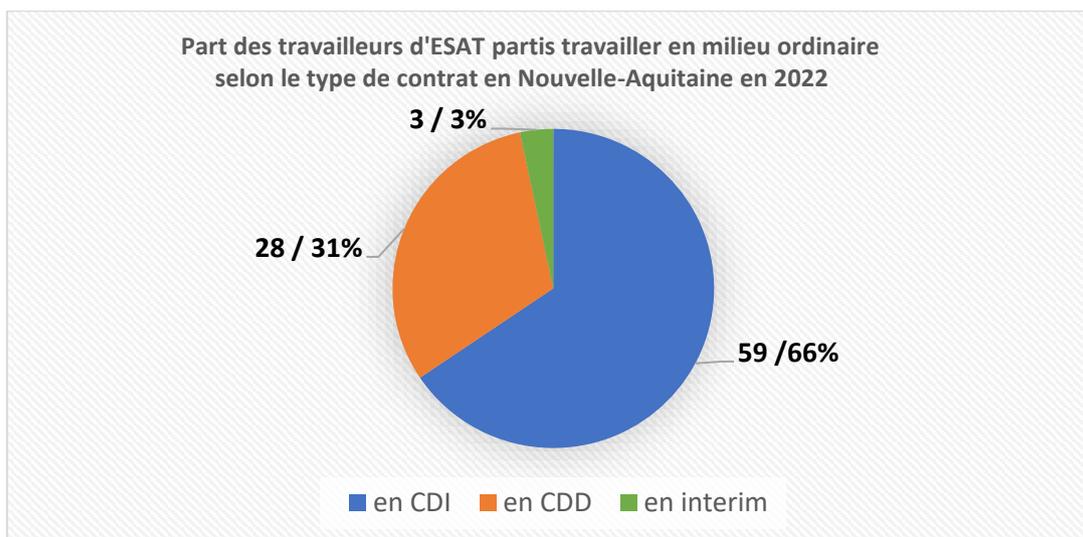
Seules 3% des personnes sont allées travailler en intérim.

Part des personnes sorties d'un ESAT vers un apprentissage ou travail en MO par département

Départements	Effectif total de sorties	Les personnes sorties vers un apprentissage ou un emploi en milieu ordinaire	
		Effectifs	%
16	59	6	10%
17	69	8	12%
19	74	4	5%
23	42	2	5%
24	83	7	8%
33	327	42	13%
40	92	18	20%
47	90	7	8%
64	160	8	5%
79	57	4	7%
86	76	2	3%
87	129	17	13%
Nouvelle-Aquitaine	1258	125	10%

Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024

¹⁴ Rappelons que rapporté à l'effectif total des travailleurs d'ESAT (12074), le taux de personnes sorties vers un emploi en milieu ordinaire est inférieur à 1%.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les outils, dispositifs mis en œuvre par les ESAT afin de faciliter l'accès et l'insertion de travailleurs d'ESAT en milieu ordinaire ?

1. Le chargé d'insertion, une nouvelle fonction dédiée au parcours professionnel

Le Plan de transformation des ESAT doit permettre l'accès à un parcours renforcé en emploi pour tout travailleur d'ESAT qui le souhaite. La fonction de « chargé d'insertion », ou de « conseiller en insertion » est apparue dans les ESAT. Il s'agit de mobiliser un double accompagnement par un moniteur d'atelier et un chargé d'insertion dès l'entrée à l'ESAT avec pour objectif une sortie en milieu ordinaire à horizon 2-3 ans. Ce poste peut être mutualisé entre plusieurs ESAT d'un même organisme gestionnaire ou d'un même territoire.

Parmi les ESAT rencontrés, la majorité ont un chargé d'insertion/accompagnateur socio-professionnel. Dans certains ESAT, ce sont des moniteurs d'ateliers qui sont devenus des référents insertion/inclusion. Pour d'autres, ce sont des recrutements externes.

Pour un ESAT, qui n'a pas de chargé d'insertion, cette fonction est assurée pour le moment par les moniteurs d'ateliers pour qui il est « *difficile de dégager du temps pour se rendre disponibles.* » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine). Les missions du chargé d'insertion sont décrites dans une fiche de poste. « *J'ai une fiche de poste : chargée de l'insertion vers les MO et de tous les liens avec l'entreprise : stages, mises à dispo, prestations, conventions d'appui ; référent PAA...* » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine). Les chargés d'insertion travaillent en lien étroit avec les moniteurs d'atelier

Au-delà de l'accompagnement des personnes vers le milieu ordinaire de travail, les chargés d'insertion assurent le suivi des travailleurs pour favoriser le maintien dans le milieu ordinaire, au travers la mise en œuvre du parcours renforcé en emploi.

Le parcours renforcé en emploi : Il est prévu aux articles R5213-1-1 et R5213-1-2 du code du travail, et a été consacré par le Décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

Article R5213-1-2 du code du travail : Le travailleur handicapé qui quitte un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, du parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L.5213-2. A ce titre, il bénéficie de l'accompagnement de son établissement ou service d'aide par le travail d'origine, organisé dans le cadre de la convention d'appui conclue entre cet établissement ou ce service et l'employeur, et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale, en application du premier alinéa de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles. L'établissement ou le service d'aide par le travail assure ce suivi en lien avec la plateforme départementale chargée du dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1. A l'échéance de la convention d'appui mentionnée au deuxième alinéa, l'accompagnement du travailleur handicapé est assuré par la plateforme départementale d'emploi accompagné, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou prescription des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail. En cas de rupture de son contrat de travail ou lorsqu'il n'est pas définitivement recruté au terme de celui-ci, le travailleur handicapé est réintégré de plein droit, en application de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles, dans son établissement ou service d'aide par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement ou service d'aide par le travail avec lequel un accord a été conclu à cet effet, pendant toute la durée de validité de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées l'orientant en établissement ou service d'aide par le travail ou de la convention d'appui.

Décret 2022-1561 « relatif aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail » :

« Art. R. 243-4-1. - Les travailleurs handicapés qui quittent un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail, bénéficient du dispositif de parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L. 5213-2 du code du travail. »

Il s'agit, au travers l'application de ce décret, d'améliorer l'orientation et l'accompagnement professionnel proposé en ESAT aux travailleurs handicapés. L'objectif est, in fine, de « dynamiser, de sécuriser et de fluidifier le parcours des personnes en situation de handicap » pour élargir leurs perspectives d'évolution professionnelle, que ce soit en ESAT, en EA (entreprise adaptée) ou en entreprise ordinaire.

Dans le cadre du parcours renforcé en emploi, le salarié bénéficie d'une convention d'appui signée entre l'ESAT, l'employeur et, éventuellement, un Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois, soit sur une période totale de trois ans. Le chargé d'insertion peut ainsi accompagner la personne pendant les 3 ans à la suite d'une sortie en milieu ordinaire.

« 8 personnes sont parties travailler en milieu ordinaire en 5 ans. On les aide pour aller en milieu ordinaire. On propose une passerelle entre leur représentation du milieu ordinaire et la réalité. Ce n'est pas tout d'y aller, ensuite il faut les aider à y rester, à passer en CDD ou CDI. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Selon les professionnels rencontrés, l'ouverture des possibilités pour les travailleurs d'ESAT, en termes de parcours professionnel, complexifie la coordination des projets individuels mais aboutit à de beaux parcours pour les travailleurs. *« Au bout de 3 ans, on voit l'évolution des projets avec la transformation des ESAT ».* (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes).

2. La formation continue des travailleurs, la VAE et la RAE

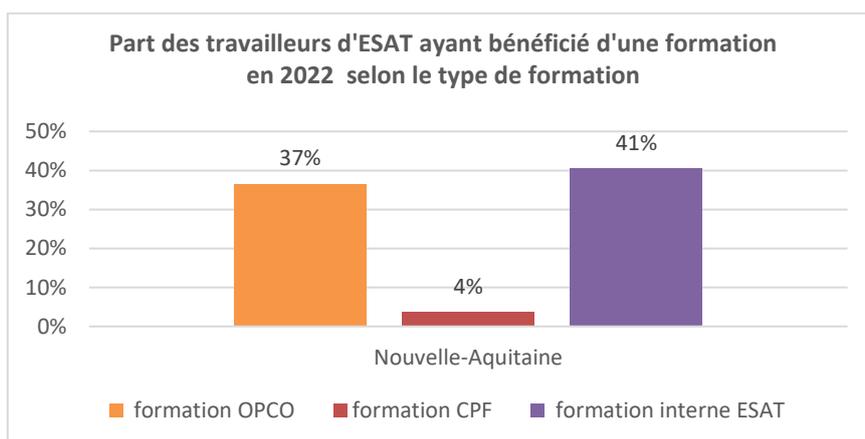
Il existe aujourd'hui différentes possibilités offertes aux travailleurs d'ESAT pour se former : « *Il peut y avoir des formations techniques, ils peuvent passer des CACES, hygiène et sécurité, il y a des titres pro, qualifiantes, des RAE (Reconnaissance des acquis de l'expérience), des VAE (validations des acquis de l'expérience), on commence. Et des transversales. (...) sur l'auto-détermination.* » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

La formation continue

Le Plan de transformation des ESAT prévoit notamment de renforcer l'autodétermination des travailleurs, notamment via un accès facilité à la formation professionnelle pour développer leurs compétences.

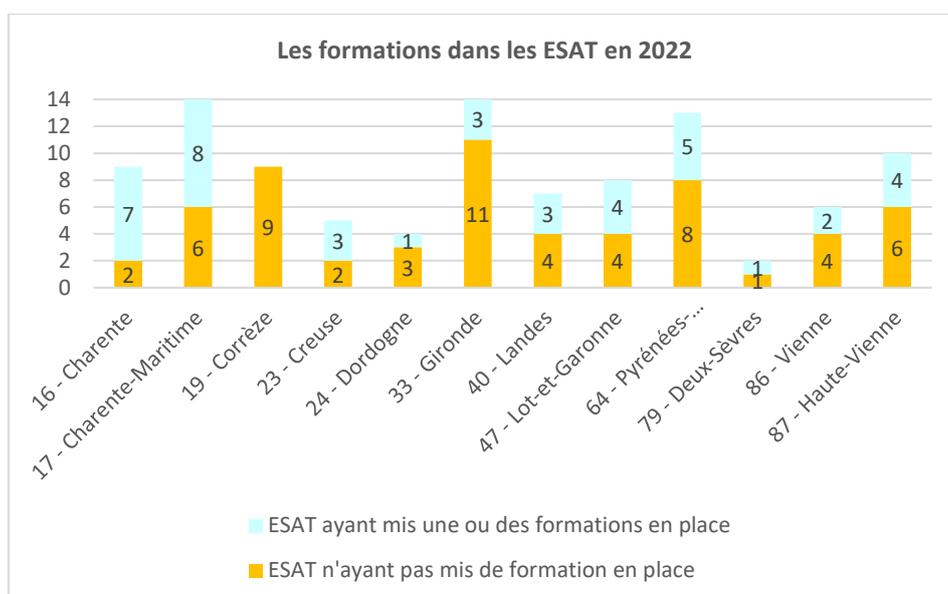
Les données suivantes sont issues de l'analyse des données quantitatives présentée en annexe 3 du présent rapport.

La quasi-totalité des ESAT, 97 sur 101, adhèrent à l'organisme agréé OPCO et 4 n'adhèrent pas. Un travailleur d'ESAT sur 3 a bénéficié d'une formation organisée par l'OPCO, 4 travailleurs sur 10 ont bénéficié d'une formation en interne. Le recours au compte professionnel de formation restait rare en 2022 (4% des travailleurs d'ESAT).



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024

On observe des spécificités par département ce qui interroge la pratique des ESAT concernant la stratégie de montée en compétences des travailleurs handicapés. Des ESAT se saisissent des outils permettant la mise en place de formations collectives alors que d'autres ne semblent pas intégrer cet axe dans leur projet d'établissement.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Lors des échanges avec les professionnels des ESAT et des travailleurs nous avons en effet observé des disparités concernant la mise en œuvre de la formation des travailleurs. Certains ESAT déploient des plans de formation avec un parcours de formation. Ils ont une personne dédiée à la formation. *« Les travailleurs ont accès à la formation ; on leur présente tous les outils dès leur arrivée, il y a un livret très complet, une chargée de soutien et de formation, une structure de formation propre à l'association, A. formation, qui propose diverses formations, dont une auto-école pour les usagers d'A., mais aussi pour toute personne en situation de handicap. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Pour d'autres, la formation concerne un axe de progression de l'établissement.

Concernant la formation des travailleurs et des salariés de l'ESAT à l'autosensibilisation (La terminologie utilisée dans la trame du rapport d'activité des ESAT pour désigner l'autodétermination est « autosensibilisation ») :

- En 2022, 35 ESAT ont mis en place une formation à l'autosensibilisation pour leurs salariés (moniteurs d'atelier etc.), 13% des professionnels d'ESAT ont été formés.
- En 2022, seuls 6% des travailleurs d'ESAT ont bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination par un organisme extérieur. On repère des stratégies des ESAT pour l'appropriation de la culture de l'autodétermination. Des ESAT forment leurs salariés pour un bénéfice indirect par les travailleurs d'ESAT (les ESAT de Dordogne, par exemple). D'autres ESAT forment leurs salariés et les travailleurs de concert.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le recours au compte professionnel de formation concernant 4% des travailleurs d'ESAT en 2022 (Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024).

Selon les professionnels d'ESAT rencontrés, les formations éligibles au CPF ne sont pas forcément adaptées aux personnes des ESAT.

Certains travailleurs vont mobiliser le CPF pour passer leur permis de conduire. *« Avec l'ESAT je voudrais passer mon permis-remorque mais ce n'est pas sûr qu'ils acceptent, comme c'est assez demandé. », « C'est via le compte CPF. Depuis cette année, c'est le CPF pour le permis remorque aussi. »* (L., travailleur d'ESAT 79). 1% des travailleurs d'ESAT ont passé leur permis de conduire dans le cadre d'une formation CPF. (Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024).

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification – qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle - doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE est l'une des voies d'accès aux certifications professionnelles avec la voie scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue. Le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine a un programme de soutien de la VAE pour les travailleurs handicapés, dans le cadre du PRITH.

Certains ESAT rencontrés proposent de la VAE depuis plusieurs années. *« Les personnes se forment sur les chantiers, préparent le dossier à présenter aux professionnels. 8 ou 10 ont déjà obtenu un diplôme, 3 ont arrêté en cours de démarche. 1 veut reprendre : la VAE procure une grande fierté. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Un des travailleurs d'ESAT rencontré avait commencé une VAE mais ne l'a pas validée : *« J'ai fait une VAE dans les Yvelines mais je n'ai pas tout validé. La VAE c'est encore plus dur que la RAE. C'est tout perdu parce que là, ça fait trop longtemps. »* (L., travailleur d'ESAT 79).

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)

Issue de la loi de 2002, confirmée par loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) voit ses modalités de mise en œuvre fixées par le décret 2009-565 du 20 mai 2009.

Avec la RAE, les travailleurs handicapés peuvent valider des compétences acquises lors de leurs expériences professionnelles et accéder à une certification reconnue par le ministère de l'Éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture. Il s'agit des personnes accueillies en ESAT, en entreprises adaptées (EA), en Institut médico éducatif (IME), en structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

En Nouvelle-Aquitaine, il existe 3 GCSMS/associations du Réseau national Différents et Compétents, correspondant aux territoires des anciennes régions, qui portent un dispositif de RAE. Ces dispositifs sont soutenus financièrement par l'ARS depuis 2021.

Ce dispositif sert à former les moniteurs d'atelier en ESAT à la RAE. C'est une formation dispensée sur 11 jours pour apprendre à mener un parcours d'accompagnement à la RAE. Ensuite, les moniteurs d'atelier accompagnent les travailleurs d'ESAT à des parcours RAE qui durent plusieurs semaines. La RAE s'appuie sur des référentiels métiers.

Selon les professionnels d'ESAT, la RAE semble de plus en plus mise en œuvre dans les ESAT en Nouvelle-Aquitaine. Il existe 3 modalités de parcours de reconnaissance :

- En situation de travail à l'ESAT « je montre et je dis ce que je fais »
- En entretien de valorisation dans les locaux de l'organisme valideur « j'explique ce que je sais faire »
- Au travers d'un stage en entreprise et lors d'un entretien dans les locaux de l'organisme valideur « j'explique comment je mets en œuvre ma compétence en entreprise ».

« Pas de freins à la RAE. Les 3 modalités permettent de s'adapter à tout le monde. Nous le mettons en place pour la plupart des travailleurs. » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

La RAE va mettre en mouvement la personne dans le cadre d'un parcours professionnel, cette démarche aura des impacts sur la vie personnelle de la personne, sur sa confiance en elle... Elle ne se cantonne pas au champ professionnel. La personne est prise dans sa globalité.

Plusieurs travailleurs d'ESAT rencontrés avaient fait une RAE, expérience en enrichissante tant professionnellement que personnellement. Pour certains, la RAE est un des outils facilitant l'accès au milieu ordinaire de travail. *« On a tout un document à remplir. Ça me faisait un peu peur tout ça mais je me suis accroché. Pour expliquer ce que l'on sait faire. Nos acquis. A force de faire, ça devient un automatisme. C'est plus facile à faire mais c'est plus compliqué à expliquer ce que l'on sait faire. On a pris des photos et après on est passé devant un jury, devant tout le monde. Et après, on a un papier pour montrer que l'on a passé le diplôme entre guillemets. Je me suis dit que de croire en soi et de ne pas lâcher ça vaut le coup ! »* (T., travailleur d'ESAT 17).

« J'ai fait une RAE. C'était mes premières années à LM. » « C'est du boulot ! ça donnait mal au crâne » « Ça peut aider, c'est une reconnaissance, quand tu veux travailler dans un milieu ordinaire. » « Ça devait être indispensable pour travailler en extérieur. » (JP., travailleur d'ESAT 86)

« Un collègue, qui a travaillé sur plusieurs ateliers, a été embauché après une RAE (espaces verts) et un stage en entreprise. Il avait le CAP cuisine ; il a fait un stage et une mise à disposition. Maintenant, il est en CDI en espaces verts. Il a beaucoup travaillé avec D pour la RAE. C'est un collègue autonome : il a une voiture, une maison, 3 enfants, un SAVS, il est dynamique. Il voulait travailler en milieu extérieur « avec 3 enfants, c'est pas le salaire d'ici (qui suffit) ». Son patron lui a fait passer le permis plateau / tracteur, il est digne de confiance « c'est un sacré travailleur ». (S., travailleur ESAT 47).

L'Action de Formation En situation de Travail (AFEST) pour mettre en mouvement la RAE

La réforme de la formation du 5 septembre 2018 (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) introduit la notion de parcours multimodaux dans les cursus de formation. Cette réforme légitime les formations en situation de travail, moyennant un cahier des charges réglementaire, appelé AFEST. Le montage d'une AFEST permet de concevoir ou d'étayer des formations internes, reconnues par les OPCO.

L'AFEST ne constitue pas en soi une nouvelle modalité de formation mais bien plus une redéfinition des formations en situation de travail en y ajoutant un certain nombre de critères et un processus de formation structuré autour de **la notion de parcours** ; en visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexions et y adjoignant un véritable accompagnement, une évaluation et une traçabilité.

Lors du focus avec les professionnels d'ESAT Ex-Aquitaine, un des ESAT a indiqué que l'AFEST était une des possibilités de formation offertes aux travailleurs d'ESAT.

« Cela nécessite un référent AFEST dans l'ESAT, qui doit suivre une formation ad hoc, selon une méthode particulière. Ce dispositif permet de délivrer une attestation de formations au même titre qu'un organisme de formation. Les formations sont certifiantes ; elles demandent un travail et une analyse réflexive / photos pour estimer si la compétence est acquise, mais pas d'écrit. »

L'organisme Différent et Compétent Réseau porte un dispositif de reconnaissance et de développement des compétences. Dans ce cadre, il œuvre à développer les compétences des professionnels accompagnants dans l'organisation des apprentissages. Différent et Compétent a choisi de mettre en œuvre la formation certifiante « Référent AFEST » avec un conventionnement avec l'organisme certificateur C-Campus¹⁵. Le Référent AFEST une fois formé pourra ensuite accompagner

¹⁵ Programme de formation Différent et Compétent Réseau : Formation préparant à la certification « Référent AFEST », échange avec la Coordonnatrice et Formatrice - Différent et Compétent en Aquitaine

2 apprenants dans une AFEST. En 2022, Différent et Compétent NA a formé 8 encadrants d'ESAT. Cette formation est aujourd'hui suspendue faute de participant mais, face à de nouvelles demandes en cours, Différent et Compétent réfléchit à une nouvelle proposition de formation.

3. De l'ESAT au milieu ordinaire de travail : un parcours gradué¹⁶

En ESAT, plusieurs opportunités de rencontres entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises existent pour mettre la personne en situation de travail en milieu ordinaire. La personne va pouvoir passer par plusieurs étapes afin d'accéder au milieu ordinaire puis de s'y insérer soit temporairement soit durablement. *« Son projet, c'est d'aller dans le milieu ordinaire, du coup on commence avec le schéma classique : la PMSMP déjà pour commencer à faire une première période en entreprise, et puis en fonction de cette période d'immersion, si l'entreprise ça lui convient, si la personne est toujours d'accord et qu'elle voit que ça peut le faire, on met en place une mise à disposition individuelle. »* (Focus ESAT professionnels ex-Limousin).

Parmi les différents outils de découvertes du milieu ordinaire, il convient de distinguer :

- ceux qui relèvent de l'exploratoire soumis à convention (Duoday, stages, PMSMP sur prescription de France Travail ou Cap Emploi),
- ceux qui constituent une relation de travail contractualisée (prestation de service, mise à disposition),
- ceux qui vont mener le travailleur handicapé sortant d'ESAT à signer un contrat de travail avec une entreprise pour une période donnée, durant laquelle il sera accompagné par l'ESAT (convention d'appui qui a pour finalité d'inscrire le travailleur sortant d'ESAT, son employeur et l'ESAT dans une démarche sécurisée d'intégration et de maintien en poste en milieu ordinaire de travail).

Des outils pour la découverte du travail

Le Duoday

Une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, rencontre une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, travailleurs et entreprises, dépasser leurs préjugés. Chaque année, le Duoday permet une ouverture vers l'entreprise et génère de nouvelles mises à disposition.

Le Duo Day est un très bon moyen pour mettre en contact des travailleurs d'ESAT et des entreprises, mais les ESAT ne le pratiquent pas tous avec le même résultat. *« C'est fait pour la ville, le Duoday. » « 100% des personnes en Duoday cette année ! »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes)

Même si le Duoday n'est pas forcément en lien avec le projet des personnes, cela permet à l'ESAT de développer les contacts avec des entreprises et ainsi d'envisager de futurs terrains de stage.

Dans certains départements, *« Le Duoday, ce sont les entreprises qui sollicitent l'ESAT et qui réservent une place à la personne de l'ESAT. »* (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes)

Certains ESAT proposent des journées découverte « *Vis ma vie* » qui ressemble à un Duoday mais qui peut être organisé à tout moment de l'année. Les retours sont très positifs *« Ça permet de découvrir d'autres secteurs, de faire émerger d'autres idées. Pour un nouveau projet, il y a une notion de temps : tous les projets prennent du temps : Rencontrer le travailleur, relever ses envies, trouver un lieu adapté en milieu ordinaire. Ces journées découverte, quand ils partent un jour, c'est comme s'ils avaient*

¹⁶ Les données présentées dans cette partie sont issues de l'analyse des données quantitatives présentées en annexe 3 du présent rapport.

travaillé 6 mois. Ça les valorise, ils reviennent « différents ». On fait des photos, on les affiche, ça génère des envies. » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Les conventions internes pour les stages

Les conventions internes avec les entreprises sont généralement utilisées pour des stages de courte durée (ex : une journée en entreprise afin de découvrir le monde du milieu ordinaire de travail).

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Les PMSMP sont organisées avec Cap emploi, France Travail ou avec les missions locales.

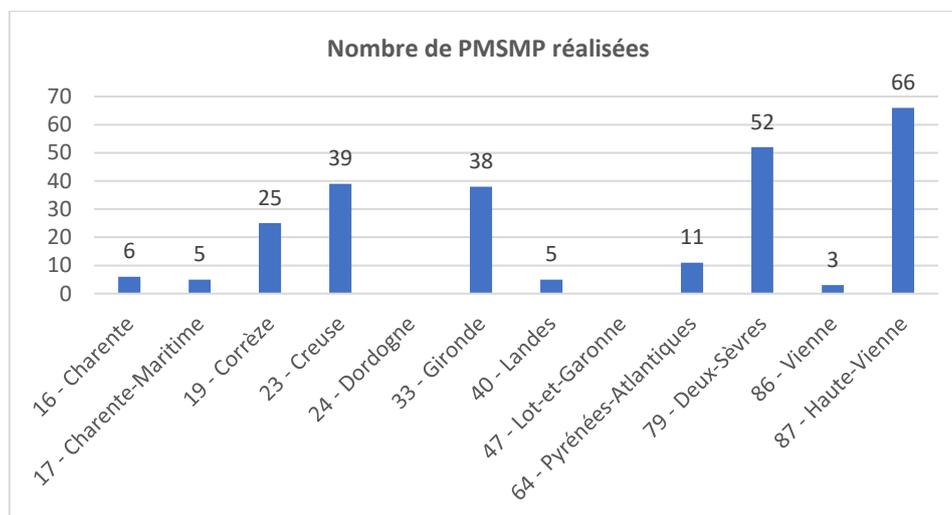
Les PMSMP sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de l'accompagnement. L'objectif est de permettre de découvrir, auprès d'un autre employeur, un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Des **prescripteurs de plein droit** sont expressément désignés par la loi :

- France Travail ;
- Les missions locales ;
- Les Cap emploi ;
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI). les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ;
- Les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

Des ESAT peuvent obtenir une délégation par un prescripteur de plein droit (France Travail, Missions locales, Cap emploi), par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.

La PMSMP répond à 3 objectifs : découvrir un environnement professionnel, valider un projet professionnel et initier un recrutement. (source : ministère du travail et de l'emploi)



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

250 PMSMP ont été réalisées en 2022 avec des disparités selon les départements. Sa durée moyenne est de 15 jours avec une variation par département de 5 à 60 jours.

Pour certains acteurs rencontrés, la difficulté de la PMSMP, c'est sa durée **qui n'est pas au-delà d'un mois**, de manière continue ou discontinue, car selon eux, pour les travailleurs d'ESAT, ce qui fonctionne c'est la répétition des tâches. Le temps de la PMSMP est jugé trop court pour pouvoir faire cela.

Quelle couverture du risque accident du travail et maladies professionnelles AT/MP ?

Le bénéficiaire d'une PMSMP est toujours couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation :

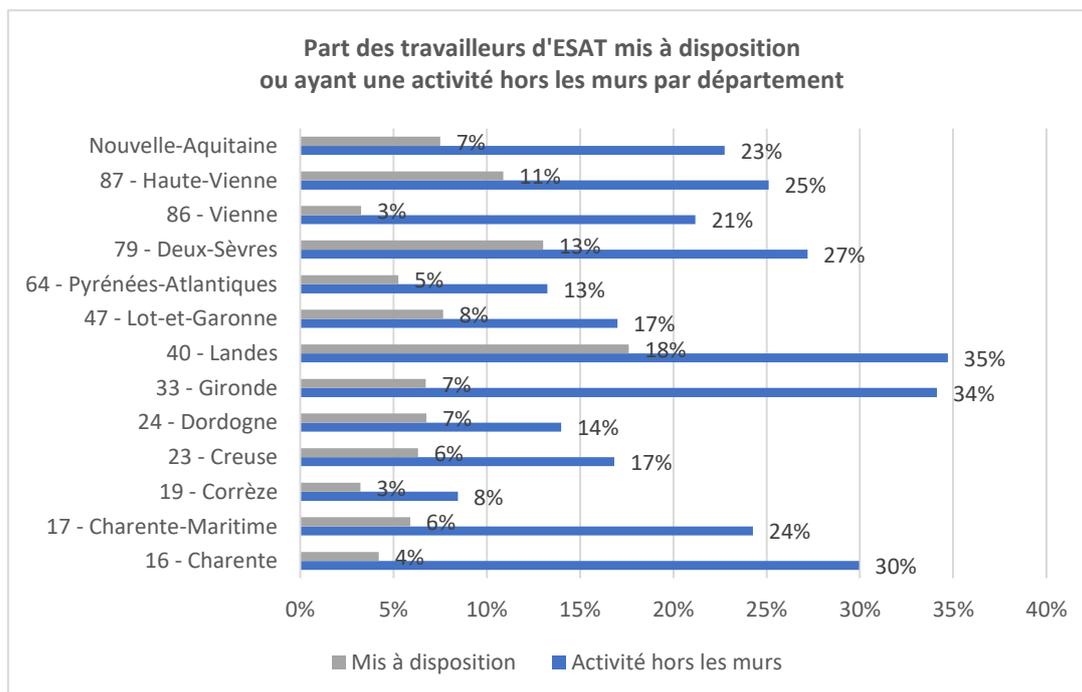
- s'il est salarié : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur (par exemple, une SIAE), à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la PMSMP (dans le cas contraire, la SIAE devra trouver un prescripteur acceptant de prescrire à sa place et de porter le risque AT/MP) ;
- s'il n'est pas salarié : le bénéfice de l'article L. 412-8-11° du Code de la Sécurité sociale ayant été étendu aux prescripteurs de PMSMP, ces derniers portent le risque AT/MP et versent à leur URSSAF une cotisation forfaitaire horaire équivalant à celle versée pour un stagiaire de la formation professionnelle (soit 0,04 € au 1er janvier 2019).

Source : travail-emploi.gouv.fr

La PMSMP va permettre un premier contact avec le Service Public de l'Emploi (SPE), c'est un premier pas vers le droit commun « *Ceux qui ont des démarches d'inclusion, de les inscrire à France travail et d'utiliser les services de France Travail c'est une première marche inclusive, ils sont dans le droit commun.* » (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

L'activité des ESAT pour favoriser la contractualisation entre les personnes et les entreprises

Les activités « hors les murs » et la mise à disposition



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les activités « hors les murs » recouvrent les travaux que les travailleurs d'ESAT réalisent hors de l'établissement, par exemple dans le cadre de prestations vendues à des collectivités ou à des particuliers (espaces verts notamment).

La prestation de service

La prestation de service consiste dans le fait de délivrer à un client de l'ESAT une prestation relevant des activités habituelles de production et de commercialisation mais à l'extérieur de l'enceinte de l'établissement.

L'organisme qui recourt à la prestation de service peut bénéficier d'une prise en compte des prestations acquises auprès d'un ESAT pour l'appréciation du respect de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Pour être licite, l'opération de prêt de main d'œuvre, effectuée à titre lucratif, ne doit pas avoir pour objet exclusif la mise à disposition de personnel. Elle doit s'intégrer dans une opération plus vaste où le but de l'opération n'est pas seulement de fournir du personnel (ex : apport de savoir-faire, technicité, outillage...).

Un contrat doit être conclu entre l'ESAT et l'entreprise cliente.

Le travailleur d'ESAT qui participe à la délivrance de la prestation reste un usager de l'ESAT, inscrit à l'effectif et continue de relever du statut de travailleur handicapé (cadre du contrat d'accompagnement par le travail).

Les ESAT peuvent réaliser diverses prestations directement sur site ou en entreprise. Un exemple est donné d'un ESAT dont un petit groupe de travailleurs travaille au quotidien dans une grande enseigne de bricolage. Un suivi régulier est assuré par un référent de l'équipe pédagogique de l'ESAT (moniteur d'atelier/référent insertion) pour vérifier le bon déroulement de la prestation demandée, une bonne insertion des travailleurs dans la structure et voir si des adaptations sont à effectuer.

Une autre possibilité d'accès au milieu ordinaire de travail, afin de réaliser des prestations a été citée par un des ESAT qui dispose d'une « équipe mobile avec un moniteur d'atelier, des travailleurs handicapés, avec un véhicule. Ils sous-traitent des travaux à l'extérieur de l'ESAT. En fonction de la demande, l'ESAT va solliciter les compétences de ses travailleurs et réaliser des travaux de prestations dans une entreprise, une collectivité ou chez des particuliers. *« Cette démarche permet d'inclure des personnes, c'est un premier pas dans l'entreprise ».* (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes).

La mise à disposition

La mise à disposition a pour objectif de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel du travailleur handicapé.

Elle peut intervenir auprès de toute entreprise, collectivité territoriale, établissement public, association ou toute autre personne morale de droit public ou de droit privé et toute personne physique.

La mise à disposition est prise en compte par l'entreprise pour l'appréciation de ses obligations à l'égard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La mise à disposition doit être réalisée sans but lucratif, c'est à dire sans réalisation de profit. L'entreprise paie à l'ESAT le prix coutant de la mise à disposition.

La mise à disposition doit être faite avec l'accord du travailleur et donne lieu à un contrat qui est transmis à la MDPH (15 jours après signature)

La mise à disposition ne peut excéder 2 ans. Toute prolongation est soumise à accord de la CDAPH.

Selon les professionnels des ESAT rencontrés, les mises à disposition des travailleurs d'ESAT auprès des entreprises se développent fortement. Elles sont très adaptées pour établir une passerelle entre l'ESAT et l'entreprise car elles permettent l'acquisition de compétences que les personnes ne pourraient pas acquérir à l'ESAT. Elles sont intéressantes s'il y a une perspective d'embauche. La mise à disposition revient un peu plus cher pour l'entreprise : 17€ HT/h contre 14,5€ HT/h pour une prestation réalisée par l'ESAT. *« C'est un super outil pour travailler le projet. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes)

« J'ai commencé par faire un stage. Le stage s'est très bien passé. Le travail que je faisais leur a plu. J'ai fait un deuxième stage. Au bout du deuxième stage, vu que je me débrouillais bien, que j'étais assez autonome, ils ont voulu me garder. Pour que ça se fasse doucement, on a mis en place une mise à

disposition qui était valable 2 ans. Ça se finissait bientôt, donc c'est pour ça que j'ai signé mon contrat. Ça m'a permis de m'intégrer petit à petit dans l'entreprise et d'apprendre aussi le travail en soi. Ça m'a beaucoup aidé d'être en mise à disposition avant de signer un contrat. » (T., travailleur d'ESAT 17).

Le frein identifié par les participants au focus est le fait que le travailleur a « presque » un statut de droit commun or sa rémunération ne change pas. *« Ce n'est pas valorisant pour les personnes que l'on accompagne par rapport au travail effectué ». « Il y a encore ce regard que le travail des personnes en situation de handicap n'est pas de qualité. »*

Les outils développés pour favoriser l'insertion dans le milieu ordinaire de travail comme les périodes de mise en situation professionnelle peuvent apporter une forme d'enrichissement du parcours professionnel des personnes même si une sortie de l'ESAT n'est pas souhaitée. *« On fait de l'insertion de personnes qui ne pourront jamais aller travailler en milieu ordinaire, ça fait partie de notre travail, même si on sait qu'ils ne partiront jamais. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

Une forme particulière de mise à disposition : le détachement collectif

Le détachement collectif a été cité par les professionnels d'ESAT de la région ex-Limousin. Il s'agit d'une mise à disposition collective dans une entreprise. L'équipe de travailleurs est accompagnée par un moniteur. L'ESAT rédige un contrat de détachement dans lequel il liste les travailleurs qui sont amenés à participer, les tâches à réaliser, tout est encadré par un contrat, avec un tarif de la prestation que l'ESAT doit rendre. Contrairement à une mise à disposition, le détachement est plus ponctuel. *« Les équipes sont disposées sur des chaînes de travail et participent vraiment au sein de l'entreprise. Ça fait déjà plusieurs années que c'est en place. » « Certains employeurs peuvent prendre plusieurs personnes en détachement. (...) Le détachement, c'est quelque chose qui s'est bien développé chez nous et qui nous a permis quand même d'aller beaucoup plus vers le milieu ordinaire que quand il n'y avait que la mise à disposition. La mise à disposition est quelque chose d'assez rigide. On met l'accent sur le fait qu'elle aboutisse le plus possible à une embauche, souvent ça pouvait être un frein. Ex : une journée/semaine en entreprise et le reste en ESAT. Démarche progressive, de travailler avec l'employeur et l'ouvrier le passage vers le milieu ordinaire. » « Ça permet à des personnes de travailler en milieu ordinaire, ça leur convient bien mais elles ne sont pas prêtes à quitter l'accompagnement qui est mis en place à l'ESAT. »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

L'accès au statut de salarié

La Loi dite 3DS : temps partiel entreprise-ESAT, convention d'appui, parcours renforcé en emploi et droit au retour

Les mesures phares de l'article 136 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3DS prévoient :

- D'ouvrir la possibilité pour une personne orientée et accueillie en ESAT d'exercer en simultanément, une activité à temps partiel en milieu protégé et une activité salariée ou indépendante à temps partiel, nouvelle passerelle vers le milieu ordinaire.
- De faire bénéficier d'un parcours renforcé en emploi, les travailleurs sortant d'ESAT souhaitant intégrer le milieu ordinaire
- D'accompagner en proximité et en lien étroit avec l'employeur, relais avec les PEA
- Un droit au retour en ESAT en cas de rupture du nouveau contrat de travail et ce, sans nouvelle notification de la MDPH.

Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail : le décret aménage

les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Il précise également les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieu ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire, les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé et les modalités de suivi par les agences régionales de santé des mesures du plan. Enfin, le décret renforce et précise les différents droits sociaux individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT, par référence à l'ordre public social applicable à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

Décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un établissement et service d'aide par le travail : Calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Le travail à temps partiel Entreprise-ESAT

Il fait partie du parcours renforcé en emploi. Cela doit permettre une intégration progressive, de garder le lien avec l'ESAT, ou d'adapter la charge de travail :

- *Ex1. On commence par 1 jour/semaine, pour découvrir le lieu, puis on met en place une alternance ESAT-entreprise. « Cette intégration progressive permet de tenir sur le long terme » ;*
- *Ex2. Vendeur multimédia 28H en entreprise, 7H à l'ESAT. « A l'ESAT, nous continuons le suivi psychique, nous pouvons « faire redescendre la pression ».*
- *Ex 3. « Beaucoup de personnes travaillent à mi-temps à l'extérieur. Ça se passe bien. Elles ne sont pas prêtes à sortir définitivement de l'ESAT : le départ, ça fait peur » (Focus professionnels ESAT ex- Aquitaine).*

Pour des travailleurs, cela permet de quitter le milieu du handicap pour aller en milieu ordinaire, tout en gardant le cadre sécurisant de l'ESAT et en restant accompagné par les professionnels de l'ESAT. *« Depuis novembre, je travaille un jour par semaine à l'ESAT. C'est agréable ce fonctionnement. J'ai un double contrat pour une rémunération à 35H : 28H chez B., 1 jour à l'ESAT. C'est positif de quitter le milieu du handicap pour aller vers le milieu ordinaire. » (C, travailleur ESAT 47)*

Le cumul ESAT/milieu ordinaire peut durer dans le temps.

En Nouvelle-Aquitaine, en 2022, **seuls 16 travailleurs d'ESAT ont cumulé un emploi en ESAT avec un poste en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée.** (Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024). Cela peut s'expliquer par des difficultés d'ordre administratif et, notamment la question du calcul de l'AAH même s'il existe le décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'AAH en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un ESAT. A ce jour, le montant des revenus mensuels dans cette situation reste complexe à appréhender pour les travailleurs d'ESAT.

« Pour le 40%-60%, Marie (référente insertion) essaye de voir pour inverser. Ca fait que je dépends plus du Conseil Départemental que de l'ESAT et ce n'est pas tellement bien pour moi au niveau AAH. » Enquêtrice : « Ça voudrait dire que votre AAH diminue ? » L : « Oui ça peut être ça. Elle est en train de se renseigner. » (L., travailleur ESAT 79).

La convention d'appui

Elle est signée dans le cadre du parcours renforcé en emploi. Dans le cadre de cette convention, le travailleur handicapé signe un contrat de travail durant lequel il est accompagné par l'ESAT.

La Loi du 21 février 2022 3DS, article 136 prévoit que la sortie d'un ESAT vers le milieu ordinaire s'effectue dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi. Une obligation pour les ESAT d'accompagner les travailleurs d'ESAT concernés jusqu'à 3 ans après la sortie en milieu ordinaire, dans le cadre d'une convention d'appui, sur une modalité de type « emploi accompagné ».

A l'échéance de la convention d'appui, l'accompagnement du travailleur handicapé est assuré par la plateforme départementale, sur décision CDAPH ou prescription des organismes de placement spécialisés, de France travail ou des missions locales.

La personne est en contrat avec un employeur, l'ESAT apporte un appui. Une convention d'appui est mise en place entre l'ESAT et l'employeur si une mise à disposition réussie débouche sur la signature d'un contrat de travail en milieu ordinaire. Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) permet de tester la viabilité économique d'un projet en profitant de l'appui d'une structure accompagnatrice. La durée de la convention d'appui est d'un an renouvelable deux fois, soit trois ans. Cela permet le droit au retour.

En 2022, 63 travailleurs d'ESAT sortis vers le milieu ordinaire bénéficient d'une convention d'appui. (Il n'est pas possible de les rapporter aux 93 personnes sorties en 2022 puisque les conventions d'appui peuvent concerner des personnes sorties d'ESAT en 2020 et 2021.) (Source : *Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024*)

Cet accompagnement est rassurant pour les travailleurs d'ESAT car, même s'il est peu intense, il est toujours présent. *« Oui c'est bien. Même si je suis bien intégré dans l'entreprise, que je m'entends bien avec tout le monde, qu'il y a une très bonne ambiance, je trouve que c'est bien de faire ça, comme ça si j'ai encore besoin d'aide, je sais que je peux encore compter sur eux et que je ne suis pas forcément seul. »* (T., travailleur d'ESAT 17).

Le droit au retour en ESAT

Le travailleur bénéficie d'un droit de retour en cas de rupture de son contrat de travail ou s'il n'est pas définitivement recruté au terme de celui-ci. Il est alors réintégré de plein droit dans son ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet, pendant toute la durée de validité de la décision de la CDAPH l'orientant en ESAT ou de la convention d'appui (art. R5213-1-2 du Code du travail nouveau).

Le droit au retour est apprécié positivement par les professionnels et les travailleurs d'ESAT. C'est sécurisant *« car dès fois si ça ne marche pas, on peut toujours retourner à l'ESAT. C'est ça qui est nouveau maintenant. »* (Travailleur ESAT)

Certains travailleurs rencontrés qui avaient eu une expérience à un moment donné dans le milieu ordinaire sont retournés à l'ESAT pour différentes raisons : cadence et pénibilité du travail, problématique de santé... *« En milieu ordinaire, la cadence de travail n'est pas la même : si on dit qu'on prend à 8H, il faut arriver en tenue de travail ; dès qu'on arrive au travail, on est à fond ; comme avantages, il y a les RTT, les congés annuels. L'ambiance en entreprise c'est différent ; j'ai fait plusieurs postes, avec certains le contact passait mieux, avec d'autres on ne parlait pas trop entre nous. »* (S., travailleur ESAT 47)

L'entreprise adaptée (EA) = passerelle vers le milieu ordinaire ?

Une entreprise adaptée (EA) est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi les plus éloignées du marché du travail. L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs.

En aval de l'ESAT, certains travailleurs peuvent aller en EA.

En Nouvelle-Aquitaine en 2022, **12 travailleurs d'ESAT sont partis travailler en entreprise adaptée.**

Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREAL Nouvelle-Aquitaine 2024

« Dans notre association, on a une entreprise adaptée qui sert de passerelle pour les mises en situation : c'est proche du milieu ordinaire, mais protégé. Les travailleurs font des allers et retours. (Mais) depuis l'entreprise adaptée, il n'y a pas de sortie vers le milieu ordinaire. » (Focus professionnels ESAT Ex-Aquitaine)

Des travailleurs d'ESAT peuvent réaliser des stages en EA au cours duquel *« Ils s'aperçoivent que le cadre est plus exigeant, et leur demande d'être plus autonome. Il n'y a pas toujours un moniteur à côté. Il faut se débrouiller « C'était bien mais je préfère rester en ESAT » (c'est) rassurant, confortable. »* (Focus professionnels ESAT Ex-Aquitaine)

Ce constat, de la part des professionnels des ESAT, sur les difficultés rencontrées par les personnes en EA, où il leur est demandé d'être plus autonome, avec un cadre plus exigeant, rejoint un point relevé lors des échanges avec les MDPH : si la personne a une orientation vers un ESAT, c'est parce qu'elle n'a pas la capacité d'être recrutée en entreprise adaptée ou chantier d'insertion.

Certains ESAT jugent l'offre en EA trop restreinte, pouvant rendre le conventionnement (qui est une obligation) avec une EA difficile pour les ESAT qui ont peu d'EA sur leur département. Les ESAT vont solliciter les mêmes EA.

4. Des freins à lever pour aller vers le milieu ordinaire de travail

Il existe un certain nombre de leviers pour favoriser le passage vers le milieu ordinaire de travail au travers la formation des travailleurs d'ESAT, des périodes d'immersion dans le milieu ordinaire, la création de postes de chargé d'insertion au sein des ESAT afin de les accompagner dans ce parcours. Une dynamique est à l'œuvre dans les ESAT. Toutefois un certain nombre de freins ont été identifiés par les professionnels et travailleurs rencontrés lors de cette étude.

Rappelons que la part des travailleurs d'ESAT partis travailler en milieu ordinaire **reste très faible**. Selon les données Via Trajectoire, 10% des personnes sorties sont allées travailler en milieu ordinaire. Cela représente moins de 1% des personnes travaillant en ESAT.

Un problème d'accès aux dispositifs de droits communs et notamment aux formations

Selon les professionnels des ESAT rencontrés, il manque la catégorie « travailleur d'ESAT » dans les nomenclatures utilisées par France Travail pour positionner les travailleurs d'ESAT au moment de l'inscription. Pour résoudre cet état de fait, la direction générale de France Travail a adopté une position. A titre dérogatoire, un travailleur d'ESAT est inscrit à France travail en catégorie 5 « *Personne pourvue d'un emploi temporaire (contrat aidé ou en réinsertion), non immédiatement disponible et la recherche d'un emploi* » bien qu'elle ne soit pas à la recherche d'un emploi. Cette inscription dérogatoire permet au travailleur d'ESAT de bénéficier d'une PMSMP, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle mature, proche de sa réalisation. Si un travailleur d'ESAT est en demande de plusieurs PMSMP, dans le cadre d'un projet imprécis, il pourra être inscrit à France travail dans une catégorie correspondant aux demandeurs d'emploi « *immédiatement disponible et devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi* ». Cela implique pour le travailleur d'ESAT de se plier aux exigences attendues (actualiser sa situation en fin de mois, se rendre aux convocations de France travail etc.) bien qu'il ne soit pas en recherche d'emploi. L'ESAT est appelé à expliciter ces règles administratives complexes.

« On parle de la transformation des ESAT avec la double activité mais ça c'est un point qui est quand même complexe ». « C'est la non-reconnaissance de leur statut. Ils se sentent dévalorisés par rapport au travail qu'ils ont fait ». (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). Or « Beaucoup de formations passent par France travail » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine)

Les travailleurs d'ESAT peuvent bénéficier d'un Compte Personnel de Formation (CPF) à condition d'avoir signé un contrat de soutien et d'aide par le travail. Il s'agit du contrat de séjour ou du document individuel de prise en charge (DIPC). (cf. l'article D 311-0-1 du Code de l'action sociale et des familles : *Art. D. 311-0-1. – Le contrat de séjour passé entre l'établissement ou le service d'aide par le travail et chaque travailleur handicapé, dénommé "contrat de soutien et d'aide par le travail", doit prendre en compte l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement ou au service d'aide par le travail. Le modèle de "contrat de soutien et d'aide par le travail" est défini à l'annexe 3-9. »*

Même si le CPF est ouvert aux travailleurs d'ESAT, dans les faits, *« c'est compliqué de trouver des centres de formation qui acceptent les travailleurs d'ESAT »*. (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

Des professionnels particulièrement sensibles aux difficultés rencontrées en emploi.

Lors des échanges avec les professionnels des ESAT, certains moniteurs d'atelier ont fait part de craintes qu'ils avaient quant aux difficultés que pourraient connaître des travailleurs en milieu ordinaire, en raison, par exemple, de périodes de décompensations liées à leur handicap. Ces périodes de décompensation, même si elles sont difficiles à gérer pour les professionnels des ESAT, paraissent plus « facile » à gérer dans le cadre d'un établissement en milieu protégé.

D'autres expriment des craintes liées à un milieu de travail ordinaire qu'ils jugent difficile pour les travailleurs qu'ils accompagnent, avec un certain nombre de contraintes (pénibilité de certains postes, respect d'horaires...)

Ces représentations ou craintes exprimées par les professionnels des ESAT ne sont pas forcément fondées. Un ancien travailleur d'ESAT parle des craintes exprimées par les professionnels de l'ESAT quant à son inclusion en milieu ordinaire de travail : *« Par exemple, je travaille chez B. 3 ans avant, on m'a dit « tu ne vas pas être capable ». J'ai commencé un stage en juillet dernier, qui s'est bien passé. Depuis janvier, je suis en CDI 28 H par semaine. Ça prouve à ceux qui ne croyaient pas (que j'étais capable) ». (C., Travailleur ESAT 47).*

Les équipes de professionnels ont également fait état du temps requis pour pouvoir accompagner la personne dans un projet d'aller vers le milieu ordinaire. Or, elles n'ont pas toujours ce temps dédié à de l'accompagnement. Elles mettent en avant la dimension économique de l'ESAT qui est une entreprise *« à faire tourner »* et que leur temps est dédié à accompagner les travailleurs dans les ateliers. *« On n'a pas ce luxe de faire un mix. C'est un gros problème. Le temps, laisser le temps d'accompagner, de former. Il y a ce besoin de faire une production rentable tout en accompagnant vers le milieu ordinaire, ce temps on ne l'a pas. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine)

Lors des rencontres avec les travailleurs, plusieurs ont décrit le milieu ordinaire comme étant un milieu difficile, un milieu hostile vers lequel ils ne souhaitent pas aller. Certains l'avaient expérimenté, d'autres non mais avaient cette représentation. *« J'ai l'exemple concret d'un retour hier. C'est de l'esclavagisme : quand on devrait quitter à 16h, on doit (en fait) rester pour terminer le travail. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Cette observation a été reprise par des professionnels d'ESAT qui indiquent que les travailleurs sont bien informés des difficultés à travailler en milieu ordinaire et, de ce fait, ne veulent pas y aller. Certains ont effectué des stages en entreprise adaptée et se sont rendu compte que le cadre est plus exigeant, on leur demande d'être plus autonome. Il n'y a pas toujours de moniteur à côté. Le cadre de l'ESAT est rassurant pour eux. De plus, pour certains quitter l'ESAT cela signifie perdre leurs repères « affectifs ».

« L'ESAT, c'est les amis, la reconnaissance qu'ils peuvent recevoir. » (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Des réticences de la part des travailleurs

D'autres ont exprimé des réticences à « *quitter le cocon* » de l'ESAT, gage de sécurité de l'emploi. C'est le cas de M., dans le même ESAT depuis 30 ans qui avait le désir d'aller découvrir le milieu ordinaire de travail. Il est en contrat de prestation quelques jours par mois dans une entreprise mais il n'a pas pour projet d'aller travailler dans le milieu ordinaire car, à l'ESAT, il a la sécurité de l'emploi alors « *que l'entreprise peut faire faillite* ». « *On peut se faire virer, alors qu'en ESAT, on est en sécurité. J'entends ces discours chaque semaine* ». « *A l'ESAT, je suis dans mon petit cocon* ». (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Pourquoi aller « *s'embêter* » à aller travailler dans le milieu ordinaire et ainsi perdre ses allocations ?

La question des ressources et des droits

Lors des entretiens menés avec les professionnels et direction des ESAT et les MDPH, la question de la rémunération des personnes allant travailler dans le milieu ordinaire s'est posée comme pouvant être un frein : la personne va-t-elle gagner plus ou moins en allant travailler en milieu ordinaire ? L'AAH étant conditionnée à la rémunération des personnes, il s'agira de vérifier que les revenus finaux ne seront pas moins élevés. Un professionnel d'ESAT a donné l'exemple d'une personne qui est partie travailler en milieu ordinaire, qui a vu son niveau de ressources baisser avec une AAH qui a diminué. Il existe donc une réalité financière qui peut constituer un frein pour une personne allant travailler en milieu ordinaire : un travailleur d'ESAT a un revenu ESAT + AAH, un statut qui est plus sécurisant qu'en milieu ordinaire avec un SMIC. Des personnes ont refusé d'aller en milieu ordinaire pour ce motif.

Il existe, pour certains professionnels des ESAT, un manque de précisions dans le décret du 13 décembre 2022, concernant les droits, en particulier dans le cadre du cumul travail en ESAT et travail en milieu ordinaire : qu'en est-il de l'accès aux mutuelles/complémentaire santé, qu'en est-il des congés et du bénéfice des conventions collectives. « *Un frein important, c'est l'incertitude qui pèse sur le niveau de ressources totales que le travailleur va obtenir avec un temps partiel ESAT / temps partiel en entreprise ou s'il arrête l'ESAT. Le travail en entreprise étant très fatigant, peut-être que R ne pourra pas maintenir son mi-temps en ESAT, et il n'est pas possible de le calculer de façon précise l'impact de ce choix sur la situation financière de R. qui est amené à prendre une décision « à l'aveuglette. » « La double activité est compliquée en raison d'un problème de reconnaissance de leur statut. Ils attendent plus de rémunération ».* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

De la part des entreprises

Lors des échanges avec les professionnels et travailleurs d'ESAT a été mis en avant le fait que la mise à disposition est bien acceptée par les entreprises, parfois dans la durée, mais elle n'aboutit pas toujours à un contrat de travail de droit commun, notamment pour des questions de rentabilité. Ainsi les ESAT se trouvent confrontés à des personnes qui reviennent travailler en ESAT après plusieurs années de mise à disposition dans une entreprise.

Le modèle économique des ESAT - Un équilibre à trouver

Pour rappel, les ESAT ont pour mission principale de fournir du travail à une population de personnes handicapées ne pouvant, temporairement ou durablement, accéder au milieu ordinaire de travail. Les ESAT doivent également permettre l'intégration du milieu ordinaire de travail pour ses travailleurs qui le souhaitent et le peuvent.

Les ESAT sont des établissements caractérisés par une double nature commerciale et médico-sociale. Cela génère un fonctionnement de l'ESAT articulé autour de deux activités retracées dans deux budgets différents, le budget principal de l'activité sociale de l'établissement (BPAS) et le budget annexe de l'activité de production et de commercialisation (BAPC). L'activité sociale de l'ESAT, incluant

le soutien médico-social et éducatif des travailleurs handicapés exercé par les salariés de la structure, est financé par la branche autonomie (CNSA) tandis que le budget de l'activité économique de production et de commercialisation, sur lequel est opéré le versement des rémunérations aux travailleurs handicapés a vocation à s'autofinancer de manière autonome, même si les établissements perçoivent une subvention, sous la forme du versement par l'agence de services et paiement (ASP) d'une aide au poste pour chaque travailleur handicapé, qui a vocation à compenser le différentiel de productivité d'un travailleur handicapé.

Les ESAT doivent développer des activités leur permettant d'être « viables » d'un point de vue économique. Certaines activités proposées par les ESAT sont exigeantes et nécessitent pour les ESAT de s'appuyer sur des travailleurs « *au-dessus de la moyenne* ». Il est difficile pour l'ESAT de laisser partir ces travailleurs, il existe donc une tension entre la mission de l'ESAT et ses contraintes budgétaires.

La sortie des travailleurs les plus aptes, les plus compétents vers le milieu ordinaire peut mettre en difficulté un certain nombre d'ESAT qui verraient partir ces travailleurs. Or l'ESAT a besoin de ces travailleurs pour fonctionner et maintenir un équilibre économique.

Des professionnels des ESAT rencontrés pensent qu'ils pourraient, de fait, accompagner davantage de personnes vers le milieu ordinaire mais, à moyens constants, il leur faut garantir l'équilibre économique de l'ESAT qui a besoin de ses professionnels pour faire fonctionner les ateliers et donc la production. *« Comment articuler cela (milieu ordinaire) avec l'organisation des ateliers parce que l'on a aussi de la production ? » Ce qui peut être compliqué c'est de trouver l'équilibre entre le fonctionnement des ateliers et d'envoyer les gens vers le milieu ordinaire. Les ateliers ont des clients, une quantité de travail à réaliser. Le fait d'aller vers le milieu ordinaire demande beaucoup de démarches, beaucoup de disponibilités. C'est cet équilibre qui n'est pas simple à trouver ».* (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes).

Des directeurs d'ESAT ont par ailleurs attiré l'attention sur les effets délétères d'éventuels quotas en termes de sorties annuelles vers des emplois en milieu ordinaire.

VIII. Des évolutions qui impactent les pratiques des professionnels des ESAT et qui nécessitent une réorganisation interne

Les ESAT doivent s'adapter à l'évolution de leurs missions et aux nouveaux publics accueillis en faisant notamment évoluer leurs pratiques. Cela passe, entre autres, par la formation des équipes afin de pouvoir accompagner ces nouveaux publics. *« L'ESAT a été certifié par HANDEO. Ça a permis de mettre en place des outils et des procédures. La manière dont on travaille a changé. Ça a aidé pour beaucoup d'autres accompagnements (pas que les personnes autistes) et notamment le handicap psychique, sur la planification, l'anticipation, les changements d'humeur... »* (Focus professionnels ESAT ex-Limousin). Selon ces professionnels d'ESAT, la mise en place d'outils adaptés a permis d'accompagner des travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail alors que le projet d'aller vers le milieu ordinaire semblait compliqué pour ces personnes.

Des postes de chargés d'insertion ou de « coordinateurs parcours » ont été créés dans les ESAT afin de fluidifier les parcours et suivre les travailleurs durant toute leur prise en charge.

L'insertion des travailleurs d'ESAT dans le milieu ordinaire de travail est un axe de travail vécu positivement par les participants au focus groupe, c'est motivant pour eux *« Avec les collègues moniteurs d'atelier, on assure la référence sur le parcours des personnes. Il y a des mises à disposition nombreuses. C'est dynamique, le volet insertion est motivant. Quand le parcours des personnes est réussi, c'est motivant, même si l'insertion n'est pas forcément l'objectif mais que l'expérience correspond à leur projet »* (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes).

« Nous travaillons avec une entreprise extérieure de restauration collective, nous sommes très proche du milieu ordinaire. Nous faisons à manger pour 350 personnes, on ne peut pas se planter. Dans cet atelier, il y a 3 personnes qui sont parties en mise à disposition puis en CDI, c'est une fierté pour les professionnels ». (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine)

Bien que l'accompagnement en milieu ordinaire ne soit pas une nouvelle missions des ESAT, une question reste entière pour les ESAT rencontrés est *« comment accompagner nos travailleurs d'ESAT en entreprise ? »*. Qu'ils soient mis à disposition ou embauchés, cela vient interroger la question des pratiques d'accompagnement des professionnels des ESAT au sein de l'entreprise.

IX. La part des autres composantes de la société civile

Le plan de transformation des ESAT vient interroger très fortement l'inscription des ESAT dans leur environnement économique. C'est bien un accroissement des liens avec les acteurs de l'emploi et les entreprises qui est attendu, faisant des ESAT **un acteur à part entière des dispositifs d'accès à l'emploi**. Cette question du lien des ESAT avec les entreprises et les acteurs de l'emploi est centrale dans le cadre de la transformation des ESAT. Bien entendu, les ESAT sont en lien étroit de longue date avec les autres acteurs de l'économie locale. C'est davantage leur fonction au sein de l'écosystème qui est en train de se transformer. Mais cette transformation qui leur incombe concerne également d'autres acteurs : entreprises, service public de l'emploi... Elle implique que tout l'écosystème évolue, qu'il s'agisse des représentations sur le handicap dans les entreprises, de l'accessibilité globale et de l'organisation de la mobilité sur le territoire.

Quelle doit être alors la part des autres acteurs (les collectivités territoriales, le centres de formation, les entreprises, les associations de personnes etc.) dans la transformation des ESAT ? Comment parvenir à cette évolution des ESAT comme acteurs d'un système plus large et inclusif ?

1. Une évolution culturelle de l'écosystème

Faire tomber les représentations sur les travailleurs d'ESAT

Une représentation commune est de considérer que le travail réalisé par une personne en situation de handicap possède moins de valeur (en termes de plus-value et de productivité) que celui réalisé par une personne valide. Le statut des travailleurs d'ESAT en est le premier témoignage, ce statut correspond à une minoration des droits et des revenus. *« Lors d'une prestation de services, l'entreprise nous a dit qu'ils pensaient que ça serait moins cher puisque c'était fait par des handicapés »* alors même que le résultat attendu est d'une égale qualité à celle d'un autre prestataire ». (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes)

Les occasions de contacts entre les entreprises et les travailleurs d'ESAT décrites ci-dessus sont autant d'opportunité de faire évoluer les représentations. Faire visiter l'ESAT aux entreprises partenaires constitue un moyen de faire tomber les représentations des chefs d'entreprises sur les travailleurs d'ESAT et sur les ESAT. *« Quand elles viennent nous visiter, les entreprises sont bluffées. »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes)

« Ça a évolué parce qu'on essaye de leur présenter que le handicap ce n'est pas contagieux et ce n'est pas parce que les gens sont handicapés qu'ils ne sont pas capables de travailler. Ils ont des compétences. On leur fait visiter la blanchisserie pour voir les travailleurs en conditions réelles. On essaye de visiter d'autres sites aussi. Pour que les travailleurs découvrent les entreprises et que les entreprises voient que nos travailleurs savent se tenir. (...) » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin)

Chaque ESAT est inscrit dans un territoire économique de longue date. Sur certains territoires, ils font partie du paysage. *« En milieu rural, il n'y a pas beaucoup d'entreprises mais il y a des entreprises à la pointe. Tout le monde se connaît, on est impliqué dans un réseau d'entreprises. On réalise des travaux*

de sous-traitance. On ne peut pas répondre à toutes les propositions. » (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes)

Les évolutions au sein des entreprises, le levier de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
Le handicap est une des dimensions de l'approche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). En 2018, la Plateforme RSE a rendu un rapport sur l'engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés à la demande de la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Du point de vue des entreprises, trois freins ont été mis en avant quant à l'emploi de travailleurs en situation de handicap : **« Plusieurs freins à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi peuvent être relevés : l'image du handicap en entreprise ; le coût et l'investissement ressentis du handicap, notamment par les petites et moyennes entreprises ; un manque de formation de la personne en situation de handicap, et plus précisément un manque de formations en adéquation avec les compétences recherchées par les entreprises »**¹⁷

Le rapport abouti à quinze recommandations destinées aux entreprises, portant sur la formation, le recrutement, l'accompagnement des travailleurs handicapés, la reconnaissance des bonnes pratiques, la qualité du dialogue entre parties prenantes et l'innovation sociale.

« La Plateforme RSE recommande de développer la participation des entreprises à des actions ponctuelles en lien avec l'emploi de travailleurs handicapés (semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap, salons du secteur adapté, forums emploi destinés à l'emploi de personnes en situation de handicap, DuoDay, etc.) »

La 13^{ème} proposition concerne les relations avec les ESAT :

« La Plateforme RSE recommande d'expérimenter, avec des entreprises volontaires d'un bassin d'emploi, des passerelles d'accompagnement entre entreprises du milieu ordinaire et entreprises du secteur de l'emploi protégé ou adapté, avec la possibilité de mobiliser des financements privés, de façon à fluidifier les parcours ».

Un partenariat qui se tisse autour des parcours, une réponse aux besoins de la personne et de l'entreprise

Certains ESAT ont, à une période, démarché de nombreuses entreprises et ont eu par la suite de nombreuses offres d'emploi mais qui ne correspondaient pas au projet des personnes. Aujourd'hui, ils effectuent la démarche inverse : partir du projet de la personne puis trouver un emploi correspondant à son projet *« On s'est retrouvé avec plein d'emplois et personne à mettre en place »*. *« On a retravaillé aussi... on est revenu sur la base, sur les projets des personnes, quel corps d'activité et on va chercher l'emploi maintenant »*. *« L'idée, c'est de repartir du projet de la personne, on ne peut pas la mettre sur un truc car on sait que ça ne va pas marcher »*. (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

C'est aussi une évolution culturelle pour les entreprises. Celles qui accueillent des travailleurs d'ESAT ne sont pas forcément dans un objectif de recrutement mais dans un objectif de répondre au projet de la personne et aux besoins de l'entreprise (pour palier leur charge de production, de commande...). La mise en place d'un parcours pour un travail d'ESAT qui se passe bien est motivante pour une entreprise et va se traduire par la mise en place d'un second parcours pour un autre travailleur d'ESAT... Accueillir une personne en situation de handicap au sein de l'entreprise c'est aussi une façon pour les entreprises de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'écologie industrielle territoriale (EIT)

Un des ESAT a présenté aux autres participants du focus groupe le projet de création d'une écologie industrielle et territoriale sur son territoire, au sein duquel l'ESAT s'inscrit, ouvrant le champ des

¹⁷ « Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés » Plateforme RSE, France Stratégie, avril 2018 p.17

possibles avec les entreprises. Ce projet d'économie circulaire avec des entreprises et des associations est porté par le club des entreprises du Sud Vienne. L'objectif est que les déchets d'une entreprise deviennent les matières premières de l'autre. L'ESAT entre dans ce système au même titre que les entreprises du territoire.

« *L'ESAT est dans cette boucle* ».

« L'écologie industrielle et territoriale (EIT) est un levier pour mobiliser les acteurs de terrain en faveur de la transition écologique. Elle se concrétise par la mise en commun volontaire de ressources par des acteurs économiques d'un territoire, en vue de les économiser ou d'en améliorer la productivité : partage d'infrastructures, d'équipements, de services, de matières... En proposant des solutions territoriales, coopératives et innovantes de gestion des ressources, l'écologie industrielle et territoriale transforme les systèmes de production et de consommation en favorisant les fonctionnements en quasi-boucle fermée. Elle s'inscrit dans la démarche « réduire, réutiliser et recycler » de l'économie circulaire. » (Source Ministère de la transition écologique).

« *L'EIT est à l'origine de beaucoup de projets. Elle est financée par ADEME* ». (Agence de la transition écologique)

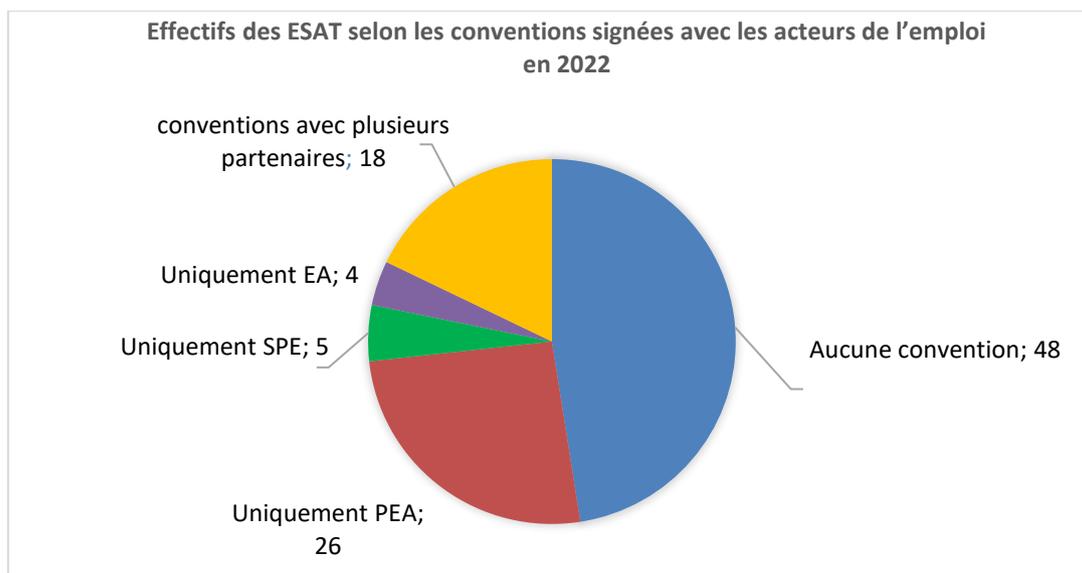
L'ESAT : un médiateur entre l'entreprise et la personne

L'ESAT peut avoir une fonction de médiation entre le travailleur et les entreprises. Même après plusieurs années, l'entreprise peut revenir vers l'ESAT lorsqu'elle se heurte à une difficulté avec un ancien travailleur d'ESAT, qui n'est plus en lien avec l'ESAT. « *On a une personne qui a fait un stage qui a débouché sur une mise à dispositions qu'on a renouvelé exceptionnellement 3 ans. Ça a débouché pendant 7 ans chez un employeur (avec un contrat de travail). Il y a eu du mouvement de personnel dans l'entreprise, ça n'a plus fonctionné. L'employeur est revenu vers nous. On a été médiateur. La personne est revenue à l'ESAT en disant je ne veux plus jamais sortir. Et puis, depuis 1 an, il s'est positionné sur un détachement, ça fonctionne.* » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

2. Une articulation avec les Plateforme Emploi Accompagné (PEA) et le Service Public de l'Emploi (SPE)

L'axe 3 du Plan de transformation des ESAT prévoit de favoriser **la coopération des ESAT avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire**. Ainsi chaque ESAT formalise *a minima* 3 conventions de partenariat avec la plateforme d'emploi accompagné (PEA) de son département, une entreprise adaptée (EA) de son choix et au moins une composante du Service Public de l'Emploi (SPE) : Mission Locale (MLI), Cap Emploi, France Travail.

En Nouvelle-Aquitaine, la coopération avec les partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire se met en œuvre progressivement (le modèle de convention avec le SPE est en cours de validation au national). Dans les rapports d'activité des ESAT en 2022, **52% des ESAT ont signé une convention** avec au moins un organisme du service public de l'emploi et/ou avec une entreprise adaptée et/ou la plateforme Emploi accompagné mais 48% n'avaient encore signé aucune convention.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREAL Nouvelle-Aquitaine 2024

Les liens avec la Plateforme de l'Emploi Accompagné (PEA)

Les PEA sont issues de la Loi travail de 2016.

CIRCULAIRE N° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme

Cadre de référence pour la mise en œuvre opérationnelle de l'Emploi Accompagné en Nouvelle-Aquitaine :

Au sens de la loi, les plateformes emploi accompagné sont mises en œuvre à des fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Les plateformes emploi accompagné sont donc définies comme des dispositifs novateurs dans le paysage actuel des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de permettre un soutien des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins et à leur projet de vie, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit ainsi d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi sur le principe du « Place and Train » : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail.

Les services du dispositif d'emploi accompagné bénéficient :

- Aux employeurs privés et publics;
- Aux travailleurs handicapés suivants, dès l'âge de 16 ans, orientés par la CDAPH ou bénéficiant d'une prescription par le Service Public de l'Emploi (SPE) :
 - o bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
 - o accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
 - o en milieu ordinaire de travail rencontrant des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Les publics identifiés comme prioritaires (mais critère non exclusif) sont :

- de façon générale, les jeunes adultes en situation de handicap à partir de 16 ans ;
- les personnes atteintes d'un handicap mental ou psychique, des troubles du spectre de l'autisme et/ou d'une déficience intellectuelle.

Et ce, qu'ils soient :

- demandeurs d'emploi (inscrits à pôle emploi ou non) ;
- accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail ;
- ou en emploi en milieu ordinaire de travail. Le public est celui dont les besoins nécessitent une prise en charge globale et dans la durée sur le plan de l'accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle.

L'organisation :

- 1 plateforme emploi accompagné par département piloté par un chef de file
- Des opérateurs médico-sociaux qui, sur un même territoire, mettent en œuvre l'intégration de services permettant de mutualiser leurs moyens et savoir-faire ;
- Une offre de services « emploi accompagné » permettant de graduer les prestations partant d'abord du droit commun et s'appuyant sur l'offre spécialisée autant que de nécessité ;

Mise en œuvre des PEA :

- L'intégration des pratiques et des dispositifs visant la mise en œuvre d'un bouquet de services coordonnés – sans coût d'entrée pour les employeurs publics et privés ni les personnes vivant avec un handicap ;
- La subsidiarité des interventions garantissant l'accessibilité aux dispositifs de droit commun ; subsidiarité devant être garantie par l'appui des opérateurs les plus spécialisés vers les moins spécialisés ;
- La facilitation des processus et parcours par l'information réciproque, la régulation des situations dans un cadre territorial et partenarial établie ;
- Le décloisonnement des logiques d'intervention à la faveur d'une méthode de coopération de services organisés sur les territoires, outillés dans des processus clairs et privilégiant systématiquement l'accès aux dispositifs de droit commun ;
- Une collaboration opérationnelle dans la réponse apportée au bénéficiaire de l'Emploi Accomagné autour des opérateurs du médico-social et du Service Public de l'Emploi.
- La facilitation des parcours et relais entre partenaires par une bonne connaissance réciproque et un appui technique entre partenaires au bénéfice du traitement des situations.

Le dispositif d'Emploi Accomagné peut être interpellé par différents acteurs. Lorsqu'il s'agit d'un opérateur du SPE, la décision d'orientation par la CDPAH n'est pas obligatoire. Compte tenu du schéma visé à terme, il convient de distinguer la saisie du dispositif au titre de l'appui à l'évaluation préliminaire pour activation le cas échéant du dispositif, de la saisie de la MDPH/ prescription du SPE pour une entrée dans la plateforme.¹⁸

La PEA peut être sollicitée par l'ESAT pour un appui sans être en accompagnement direct.

Concernant l'articulation de la PEA avec les référents insertion dans les ESAT, des questions se posent. Pour rappel, le cadre réglementaire prévoit que dans le cadre du parcours renforcé en emploi, le référent insertion peut accompagner jusqu'à 3 ans la personne dans le milieu ordinaire. La PEA n'interviendra pas.

¹⁸ Cadre de référence pour la mise en œuvre opérationnelle de l'Emploi Accomagné en Nouvelle-Aquitaine, janvier 2023

Le parcours renforcé en emploi : Il est prévu aux articles R5213-1-1 et R5213-1-2 du code du travail, et a été consacré par le Décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

Article R5213-1-2 du code du travail : Le travailleur handicapé qui quitte un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, du parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L.5213-2. A ce titre, il bénéficie de l'accompagnement de son établissement ou service d'aide par le travail d'origine, organisé dans le cadre de la convention d'appui conclue entre cet établissement ou ce service et l'employeur, et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale, en application du premier alinéa de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles. L'établissement ou le service d'aide par le travail assure ce suivi en lien avec la plateforme départementale chargée du dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1. A l'échéance de la convention d'appui mentionnée au deuxième alinéa, l'accompagnement du travailleur handicapé est assuré par la plateforme départementale d'emploi accompagné, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou prescription des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail.

Ainsi, dans le département de la Gironde, un travail de coordination ESAT/PEA est en cours pour voir comment une personne pourra être accompagnée par la PEA, à la suite d'un accompagnement par le référent insertion. L'équipe de la PEA a indiqué qu'une convention ESAT/PEA a été élaborée. Elle prévoit que l'ESAT assure la préparation, l'accompagnement dans l'emploi et si besoin la PEA peut assurer le maintien dans l'emploi. Cette équipe indiquait que les ESAT se sont habitués à solliciter les PEA lors des passages en milieu ordinaire, mais qu'ils devront désormais se charger eux-mêmes de la convention d'appui. Cette convention ESAT/PEA devrait permettre d'impulser des passages de relais concrets.

En 2023, en Nouvelle-Aquitaine, **1 288 personnes ont été accompagnées par une PEA dont 7 travailleurs d'ESAT** (cf. Handidonnées <https://nouvelleaquitaine.handidonnees.fr/page/activite-et-formation-professionnelles/milieu-ordinaire-dea>).

L'ensemble des ESAT participant aux focus groupes ont indiqué avoir développé un bon partenariat avec leur PEA. *« On a de bons liens avec le DEA. Ils nous envoient des gens et ils prennent le relais quand une personne va sortir »*. (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes). Certains ESAT ont passé une convention avec la PEA de leur territoire. *« On a conventionné avec PEA 24 et la chargée EA a son bureau dans l'ESAT. Comme on a peu de sorties, on ne peut pas dire si ça marche »*.

Le parcours renforcé en emploi : Il est prévu aux articles R5213-1-1 et R5213-1-2 du code du travail, et a été consacré par le Décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

Article R5213-1-2 du code du travail :

A l'échéance de la convention d'appui mentionnée au deuxième alinéa, l'accompagnement du travailleur handicapé est assuré par la plateforme départementale d'emploi accompagné, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou prescription des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail.

« Nous avons signé une première convention d'appui, et c'est le PEA qui prendra le relais dans 3 ans ». (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine).

Les ESAT essaient de plus en plus de créer un lien, de travailler en commun pour sécuriser les parcours. Les PEA accompagnent les ESAT dans leurs démarches de prospection, ils partagent leurs techniques.

Les liens avec le Service Public de l'Emploi (SPE)

France Travail

Depuis le 1er janvier 2024, en application de la loi pour le plein emploi, Pôle emploi a évolué et est devenu France Travail. L'objectif de France Travail est de garantir un accompagnement et des services encore plus adaptés aux besoins des personnes sans emploi et des entreprises qui recrutent sur l'ensemble du territoire, grâce à une coopération renforcée avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Cette évolution marque une première étape vers la mise en place progressive d'un accompagnement renouvelé aussi bien pour les personnes en recherche d'emploi que pour les entreprises.

En Nouvelle-Aquitaine, France Travail a des chargés de mission en charge de la politique du handicap qui propose des immersions en ESAT auprès des référents handicaps et des animations en ESAT avec visite de l'ESAT. Dans le cadre de la refonte du SPE, il y a eu un rapprochement France Travail-Cap Emploi par la mise en place d'une « équipe handicap » composée de conseillers accompagnement à dominante handicap, des conseillers Cap Emploi à dominante entreprise et d'un psychologue du travail. Il s'agit d'une nouvelle offre de services permettant des accompagnements beaucoup plus fins, plus précis, adaptés à la personne.

La personne qui a une orientation ESAT peut désormais s'inscrire à France Travail. Elle sera accompagnée et prise en charge.

Avec les services publics de l'emploi, les liens se tissent petit à petit, notamment certains ESAT invitent les agences France Travail à venir au sein des ESAT pour présenter leurs missions. *« Ils ont changé leur regard quand ils sont venus visiter les ESAT ».* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

« On était déjà en relation avec pôle emploi sur U., on les a rencontrés pour présenter l'ESAT puis des conseillères sont venues visiter l'ESAT. » (...) Ils ont des personnes avec des RQTH. France Travail peut faire des recommandations à la MDPH pour nous orienter des personnes car on est toujours un peu à la recherche de travailleurs. *Importance de se rencontrer.* » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Cependant, lors des échanges avec les professionnels des ESAT, des difficultés ont été soulevées :

Difficultés liées à l'actualisation

L'actualisation sur le site de France Travail est compliquée pour les travailleurs d'ESAT, pas forcément accessible, les personnes accompagnées ont des difficultés à comprendre. Certains ESAT ont demandé à France Travail de venir faire une information au sein de leur ESAT. *« Cela oblige à déclarer tous les mois, mais les personnes ne sont pas à l'aise avec Internet, ça doit être accompagné (par la référente insertion). »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine)

Difficultés de la reconnaissance du statut du travailleur d'ESAT

L'ambition inclusive du plan de transformation des ESAT se heurte à cette difficulté majeure.

Il existe une antinomie entre le fait de promouvoir un parcours professionnel vers le milieu ordinaire, tout en maintenant les travailleurs d'ESAT dans un statut particulier, ne leur octroyant pas les mêmes droits que les autres citoyens exerçant une activité salariée. (CREAI Nouvelle-Aquitaine)

Cela se traduit dans la manière de catégoriser les demandeurs d'emploi : la catégorie « travailleur d'ESAT » n'existe pas dans les nomenclatures de France Travail, selon les professionnels des ESAT : *« lorsqu'ils veulent s'inscrire à France Travail. Il n'y a pas de case pour les travailleurs d'ESAT »* (Focus professionnels ESAT ex-Poitou-Charentes).

Pour résoudre cet état de fait, la direction générale de France Travail a adopté une position. A titre dérogatoire, un travailleur d'ESAT est inscrit à France travail en catégorie 5 « Personne pourvue d'un

emploi temporaire (contrat aidé ou en réinsertion), non immédiatement disponible et la recherche d'un emploi » bien qu'elle ne soit pas à la recherche d'un emploi.

Les travailleurs d'ESAT sont avant tout assimilés à des « usagers » des établissements médico-sociaux. **« Le code de l'action sociale et des familles (CASF) utilise de manière variable les termes d'« usagers », de « travailleurs handicapés », de « personnes handicapées », de « travailleurs » ou « personnes en situation de handicap » ou de « personnes accueillies » mais en pratique c'est le terme d'« usager » qui est le plus souvent employé pour désigner les travailleurs d'ESAT, dans une logique d'assimilation à l'ensemble des personnes accompagnées par les ESSMS et usagères de ces établissements.**

Il a été fait état de manière constante au cours des entretiens menés par la mission au sein des établissements et services visités de l'hostilité des personnes handicapées accueillies à l'emploi du terme « usager ». Une telle opposition repose sur la perception qu'il renvoie à une acception réductrice de leur positionnement, à savoir comme unique objet d'accompagnement et de soins et non pas comme des travailleurs dotés d'une capacité productive dont l'ESAT tire parti dans l'exercice de son activité. Cette notion d'« usager » nierait ainsi la dimension de force de travail, même caractérisée par une certaine fragilité et nécessitant à ce titre un accompagnement, qu'ils constituent au sein de ces établissements et services ».¹⁹

La mise en œuvre des Teams handicap

Certains évoquent la difficulté de travail en commun avec les nouvelles équipes dédiées à France travail. Celles-ci se mettent en place avec des professionnels dédiés à cette fonction, en rencontrant les difficultés inhérentes à la mise en place d'une nouvelle organisation que ce soit en termes de formation ou de fidélisation des professionnels : *« Il y a les Teams TH, les teams travail et Cap Emploi. Le turn over est énorme ». « Il y a un poste de référent handicap à pôle emploi, depuis 1987 dans les textes, c'est bien. Mais pour l'instant, il n'est pas opérationnel. Ils ont eu 2 jours de formation au handicap, ça se rajoute à leur boulot (cette fonction de référent). (Moi) je n'ai jamais réussi à avoir des réponses à mes questions. »* (Focus professionnels ESAT ex-Aquitaine)

Cap emploi

Les Cap Emploi ont une mission double :

- Axe 1 : accompagnement vers l'emploi

Personnes en situation de handicap en recherche d'emploi et qui depuis la réforme entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 doivent être obligatoirement inscrites à France Travail, qui va porter l'évaluation.

- Axe 2 : accompagnement dans l'emploi

Personnes en situation de handicap mais qui sont en emploi mais menacées par une désinsertion professionnelle (pour la plupart des personnes en arrêt maladie). Accompagnement vers la transition professionnelle à l'extérieur de l'entreprise. Outils de remobilisation pour retravailler un projet à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ce qui est transversal aux 2 axes : les partenaires avec qui Cap Emploi travaille : SAVS, PCPE, ESAT...

Les ESAT rencontrés dans le cadre de cette étude indiquent travailler avec les agences Cap Emploi. Pour certains les liens sont tissés, cela se passe bien, pour d'autres les liens sont à développer.

Il existe 11 agences Cap Emploi en Nouvelle-Aquitaine (Cap Emploi des Landes gère aussi le Pays-Basque).

¹⁹ Rapport IGAS-IGF « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail vers un statut de quasi-salarié, février 2024.

A l'heure actuelle, il y a donc des conseillers Cap Emploi au sein des agences France Travail. La transformation des ESAT leur apparaît comme une richesse : elle permet de collaborer avec le référent insertion de l'ESAT, avec le référent PEA. L'objectif est de construire des parcours sans couture. *« Plus on sera d'experts, mieux on accompagnera l'intégralité des populations. »* (Cap Emploi 19).

Le poste de chargé d'insertion dans les ESAT est un nouveau métier pour eux. Selon la Directrice de Cap emploi rencontrée dans le cadre de cette étude, il apparaît important que Cap Emploi leur apporte un soutien. Le rôle de Cap emploi : Être facilitateur, accompagnateur de toutes ces mesures qui changent régulièrement.

3. Les acteurs de la mobilité (cf. annexe 4 du rapport)

L'absence de mobilité constitue pour l'ensemble des acteurs rencontrés un frein pour aller travailler en ESAT, réaliser des stages et travailler en milieu ordinaire. Les travailleurs n'ont souvent pas le permis, pas de véhicule ou ne sont pas toujours en capacité d'utiliser les transports en commun (si tant est qu'il y en ait à disposition sur leur territoire). Ils ont besoin d'un accompagnement en amont.

« La mobilité : c'est le premier élément que l'on regarde quand on monte un projet ». (Focus professionnels ESAT ex- Poitou-Charentes)

« Depuis que je suis à l'ESAT, la chargée d'insertion hésite à me faire faire des stages parce que je n'ai pas le permis. Je n'ai pu faire aucun stage en entreprise. »

« Je n'ai pas le permis. C'est un problème pour la mobilité car il faut qu'on vienne me chercher tous les jours. J'ai la flemme de faire des démarches pour le permis, mais je sais qu'il me permettra de faire plus de choses, que j'aurai plus de liberté de mouvement. » (S, travailleur ESAT 47)

L'accessibilité des ESAT en transports en commun est un élément discriminant. L'étude par questionnaire menée auprès des ESAT de la région en avril 2024 montre que sur les 68 ESAT répondants, **29 ne sont pas accessibles par les transports en commun soit 42% des répondants**. Cela concerne les deux tiers des ESAT situés en milieu rural (Cf. annexe 4).

Accessibilité des ESAT en transport en commun selon le milieu

L'ESAT est-il accessible en transport en commun ?	ESAT en milieu rural	ESAT en milieu urbain	ESAT en milieu semi-urbain	Total général
Non	25		4	29
Oui	12	17	10	39
Total général	37	17	14	68

Source : étude ESAT CREAL NA / ARS 2024

« Nous, sur U et T on est un peu excentré, il n'y a pas de transport en commun, c'est des difficultés supplémentaires. On a notre troisième ESAT qui est sur M, là c'est un peu plus simple parce qu'il y a les transports en commun, il y a le bus qui passe devant. Ils ont moins de difficultés pour accueillir de nouvelles personnes. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin).

Tous les ESAT non accessibles en transport en commun ayant répondu au questionnaire ont mis en place au moins un accompagnement ou un outil pour favoriser la mobilité des travailleurs qu'il s'agisse :
Du ramassage des travailleurs organisés

36 ESAT parmi les 68 répondants ont mis en place un système de ramassage en bus/navettes des travailleurs d'ESAT, qu'ils vivent ou non dans des foyers d'hébergement.

Du développement de l'autonomie dans les déplacements

Une large part des ESAT ayant répondu au questionnaire ont mis en œuvre des outils ou un accompagnement spécifique pour permettre aux travailleurs de passer le permis B (41 ESAT sur 68) ou le brevet de sécurité routière (BSR) (52 ESAT/68).

Le passage du permis de conduire implique un partenariat avec les auto-écoles de proximité.

« On a la chance d'avoir un partenariat avec toutes les auto-écoles et plus particulièrement un réseau qui travaille sur la mobilité qui propose des diagnostics mobilité, des ateliers culture code.... On sollicite au niveau de la Préfecture un code adapté, avec un peu plus de temps, possibilité de relire les questions. On a un partenariat avec un lycée professionnel qui permet d'assurer le petit entretien du véhicule. La mobilité, en Creuse, c'est quelque chose que l'on travaille beaucoup ! On a quelques transports en commun qui ne fonctionnent pas très bien, pas intéressants. C'est vraiment quelque chose sur lequel on a mis l'accent ces dernières années. On réalise un entraînement mutuel au sein de l'ESAT. C'est quelque chose qui fonctionne bien. Les personnes qui ont le permis VL sont amenées à conduire les véhicules de service pour le transport, les livraisons. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin)

« On a droit à des aides, avec le CPF, mais seulement dans les auto-écoles de M et A ; à T (lieu de l'ESAT), ils refusent de travailler avec les ESAT, il faut payer de sa poche. »

« J'ai passé mon permis à T, j'ai commencé avec une auto-école, le moniteur me criait dessus puis a inventé des excuses pour ne plus me donner de cours. La seconde auto-école a été plus pédagogue, ils ont l'habitude de travailler avec les ESAT. J'ai mon permis depuis 3 ans, ça m'a permis d'aller travailler chez le traiteur. » (A, travailleur ESAT 47)

« Nous ils passent beaucoup le permis et la voiturette. On passe par le CPF. L'ESAT facilite pour aller aux séances de codes, de conduite... » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin)

« On a une CSF qui aide les travailleurs à ouvrir leur compte CPF. On a aussi une voiture boîte auto, prêt de la voiture aux travailleurs pour aller travailler dans l'entreprise. » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin)

Six ESAT non accessibles en transport en commun qui n'organisent pas de ramassage des travailleurs ont mis en place d'autres stratégies en faveur de l'autonomie dans les déplacements : un accompagnement pour l'obtention du BSR pour voiturette ou scooter ou du permis B aménagé pour personnes avec handicap.

Du développement de partenariats

La mobilité des travailleurs implique pour nombre d'ESAT de développer des partenariats.

Ainsi, 27 ESAT ont développé un partenariat pour améliorer l'accessibilité de l'ESAT.

- avec les services de transport en commun (publics ou non) pour des navettes ou des services à la demande.
- avec une association intermédiaire qui met à disposition des chauffeurs, l'ESAT met ses véhicules à disposition des chauffeurs pour les transports quotidiens (navette) et ponctuels.
- Avec une école de conduite pour le passage du permis de conduire.

D'autres initiatives innovantes, portées par des ESAT peuvent être mises en avant :

- un ESAT s'est équipé d'un petit véhicule sans permis électrique sur chacun de ses sites. Cela permet aux personnes de partir en autonomie sur les chantiers.
- la création d'une équipe mobile, avec un moniteur, l'achat d'un camion, de l'outillage, 1 ou 2 personnes pour se rendre dans les entreprises et délivrer des prestations « hors les murs ». (journée conditionnement, journée broyage...). (Focus professionnels ESAT ex Poitou-Charentes)

Les observations relevées tout au long de l'étude permettent de repérer que :

- Des ESAT dédient du personnel sur ces questions de mobilité, qu'il s'agisse d'accompagner physiquement les personnes ou de réaliser un travail éducatif autour de l'autonomie dans les déplacements
- La proximité entre les lieux de vie et de travail des travailleurs d'ESAT est parfois priorisée
- Des ESAT financent des aménagements pour permettre la mobilité des travailleurs

Les ESAT déplorent :

- Le manque d'adaptation des transports en commun et d'accessibilité des abords de l'ESAT
- Le peu d'écoute de la part des pouvoirs publics pour améliorer la mobilité
- La nécessité d'organiser le ramassage sur de vastes zones : « *Beaucoup de travailleurs doivent se lever tôt et rentrer tard à leur domicile.* »
- Le coût du transport qui est un aspect limitant : « *Coût annuel pour l'ESAT / 50.000€* »

Ainsi, les ESAT consacrent une partie de leur budget à l'accessibilité de leur établissement, qu'il s'agisse de mettre à disposition du personnel dédié à cette question, pour apprendre aux travailleurs à se déplacer en autonomie, pour transporter les travailleurs (par les actions de ramassage), pour soutenir le passage des différents permis ou pour fournir des équipements aux travailleurs. Les ESAT installés en milieu rural, peu desservis par les transports en commun, souvent éloignés des lieux d'habitation, sont davantage pénalisés de ce point de vue.

Une réflexion spécifique en faveur de l'inclusion des travailleurs d'ESAT mériterait d'être intégrée dans **les plans en faveur de la mobilité en Nouvelle-Aquitaine** afin que les acteurs en charge de cette question soient partie prenante de l'inclusion des travailleurs d'ESAT.

4. L'hébergement (CF. annexe 4 du présent rapport)

Les travailleurs d'ESAT connaissent plusieurs situations de logement, depuis le logement autonome jusqu'au foyer d'hébergement, en passant par l'habitat inclusif ou les familles gouvernantes.

Dans la plupart des départements, 41 ESAT sur les 68 ayant répondu au questionnaire citent le domicile personnel comme la situation de logement la plus fréquente pour leur travailleur d'ESAT.

Notons que 40 ESAT sur les 68 répondants (soit près de 60%) disposent d'un foyer d'hébergement. Près des ¾ des ESAT en milieu rural et plus de la moitié des ESAT en milieu semi-urbain sont rattachés à un foyer d'hébergement.

Dans certains départements, il arrive que l'orientation vers un foyer d'hébergement soit liée à une MISPE pour permettre sa réalisation.

L'évolution de l'offre en foyer d'hébergement pose question à certains ESAT « *On est un peu en difficultés car on a des personnes qui souhaiteraient venir mais qui souhaiteraient un hébergement mais ce n'est pas la politique du moment. Les hébergements ferment. On se retrouve en difficulté car on va avoir des personnes qui ne sont pas autonomes dans les transports, qui ne vont pas être en capacité d'habiter en hébergement individuel et donc ça freine nous aussi le recrutement.* » « *On a la même problématique, on a des jeunes qui étaient bien, qui étaient en immersion mais qui ont choisi un autre ESAT parce qu'il y avait de l'hébergement possible.* » (Focus professionnels ESAT ex-Limousin)

27 ESAT (soit 40%) répartis dans tous les départements répondent qu'il existe une offre d'habitat inclusif à proximité

22 ESAT (soit un tiers) rattachés à un foyer d'hébergement ont vu l'offre d'hébergement évoluer lors des dernières années. L'évolution a consisté à modifier des chambres en studio, à réduire le nombre de places en foyer, à rendre les modalités d'hébergement plus inclusive par exemple en facilitant l'accès à un logement personnel avec un accompagnement par un SAVS.

Des places de foyers dites « externalisées » ou « inclusives » ont été créées, en centre-ville par exemple. Un foyer d'hébergement s'est ouvert à des résidents qui ne sont pas travailleurs d'ESAT.

En outre, trois ESAT sans foyer d'hébergement ont également investi la question du logement. Pour deux d'entre eux il s'est agi de développer une offre d'habitat inclusif. Pour le 3ème, l'évolution a consisté à développer un partenariat avec le CCAS local pour louer des studios dans une résidence seniors.

La situation des ESAT est contrastée du point de vue des possibilités d'accès à un logement autonome dans leur environnement. Les difficultés d'accès à un logement de droit commun sont complexes dans tous les milieux, mais davantage par les ESAT du milieu rural et semi-urbain qu'en ville.

Les difficultés d'accès au parc de logements du droit commun sont liées :

- Au défaut d'adaptation des logements aux situations de handicap
- A un rapport défavorable entre l'offre de logements et les demandes
- Aux délais pour accéder à un logement social
- Au manque d'offre de logement en milieu rural
- Aux demandes de garanties exigées par les propriétaires
- Au niveau d'autonomie des personnes et au manque de places en SAVS

Deux pistes suivies par les ESAT pour dépasser ces difficultés

- La transformation de l'offre d'hébergement rattachée à l'ESAT pour évoluer vers une offre de logements diffus ou de logements dits inclusifs
- Le partenariat avec les bailleurs sociaux

Aujourd'hui, les ESMS doivent mieux répondre aux souhaits des personnes. Le Plan de transformation des ESAT serait à travailler en parallèle des schémas départementaux de l'habitat et de leurs déclinaisons pour les populations particulières, par exemple le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD)

X. Focus sur les jeunes en aménagement CRETON

Une part importante (36 %) des jeunes en aménagement CRETON, donc maintenus en établissement pour enfants, sont orientés et donc en attente d'une place en ESAT.

1. Définition

L'aménagement « Creton » est un dispositif réglementaire permettant, depuis 1989, le maintien temporaire dans un établissement pour enfants handicapés de jeunes adultes ayant atteint l'âge limite pour lequel leur établissement est autorisé, en attente d'une place en structure pour adultes notifiée par la CDAPH.

Article L242-4 du CASF, modifié par Loi n°2013-403 du 17 mai 2013 - art. 1 (V)

« La prise en charge la plus précoce possible est nécessaire. Elle doit pouvoir se poursuivre tant que l'état de la personne handicapée le justifie et sans limite d'âge ou de durée.

Lorsqu'une personne handicapée placée dans un établissement ou service mentionné au 2° du I de l'article L. 312-1 ne peut être immédiatement admise dans un établissement pour adulte désigné par la commission mentionnée à l'article L. 146-9, ce placement peut être prolongé au-delà de l'âge de vingt ans ou, si l'âge limite pour lequel l'établissement est agréé est supérieur, au-delà de cet âge dans l'attente de l'intervention d'une solution adaptée, par une décision de la commission mentionnée à l'article L. 146-9 siégeant en formation plénière.

Cette décision s'impose à l'organisme ou à la collectivité compétente pour prendre en charge les frais d'hébergement et de soins dans l'établissement pour adulte désigné par la commission mentionnée à l'article L. 146-9.

La contribution de la personne handicapée à ces frais ne peut être fixée à un niveau supérieur à celui qui aurait été atteint si elle avait été effectivement placée dans l'établissement désigné par la commission mentionnée à l'article L. 146-9. De même, les prestations en espèces qui lui sont allouées ne peuvent être réduites que dans la proportion où elles l'auraient été dans ce cas.

Tous les deux ans, le représentant de l'Etat dans le département adresse au président du conseil départemental et au conseil départemental consultatif des personnes handicapées un rapport sur l'application du présent article. Ce rapport est également transmis, avec les observations et les préconisations du conseil départemental consultatif des personnes handicapées, au conseil national mentionné à l'article L. 146-1.

Toute personne handicapée ou son représentant légal a droit à une information sur les garanties que lui reconnaît le présent article. Cette information lui est délivrée par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 au moins six mois avant la limite d'âge mentionnée au deuxième alinéa.

Au vu du rapport biennal susvisé, toutes les dispositions sont prises en suffisance et en qualité pour créer, selon une programmation pluriannuelle, les places en établissement nécessaires à l'accueil des jeunes personnes handicapées âgées de plus de vingt ans.

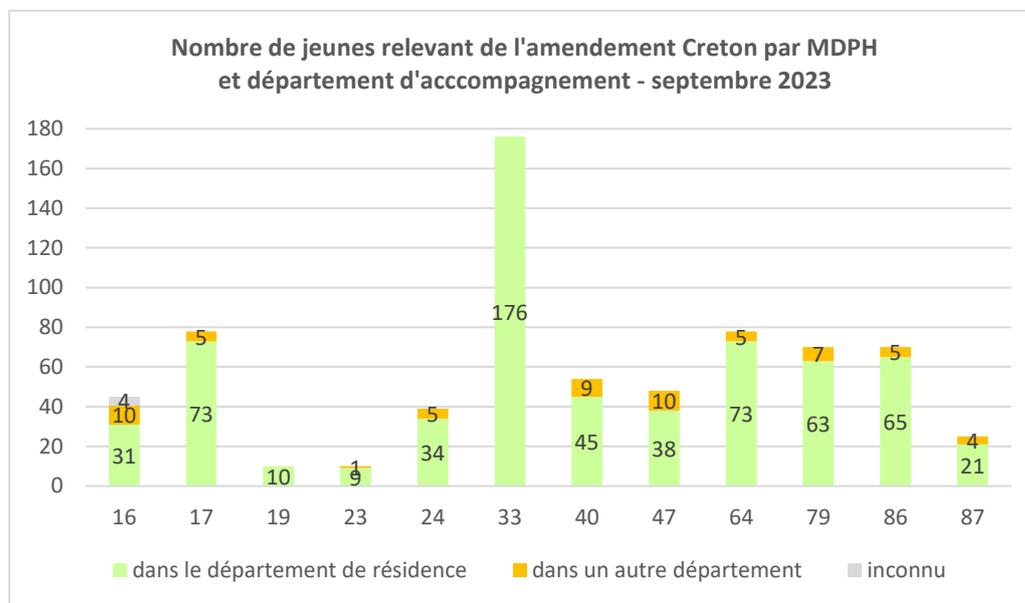
Lorsque le jeune adulte handicapé est orienté vers un établissement relevant de la compétence du département, le tarif journalier de l'établissement pour mineurs dans lequel le jeune adulte handicapé est maintenu est pris en charge par l'aide sociale du département dans lequel il a son domicile de secours.

Lorsque le jeune adulte handicapé est orienté vers un établissement et service mentionné au V de l'article L. 314-1, le prix de journée de l'établissement pour mineur à la charge de l'aide sociale du département est diminué du forfait journalier plafond afférent aux soins fixé pour l'exercice précédent, qui est facturé aux organismes d'assurance maladie.

Dans les autres cas, ce tarif journalier est pris en charge par les organismes d'assurance maladie et est facturé par l'établissement à ces derniers. »

2. Les chiffres en Nouvelle-Aquitaine

En Nouvelle-Aquitaine, en septembre 2023, 703 jeunes adultes relevaient de l'amendement Creton. La grande majorité, 91%, sont accompagnés par un ESMS situé dans le département où ils résident. Les autres jeunes sont accompagnés dans un autre département²⁰, souvent limitrophe du département de résidence, parfois hors Nouvelle-Aquitaine.



Source : enquête auprès des MDPH 2023 – ARS Nouvelle-Aquitaine et CREAI – Exploitation : CREAI Nouvelle-Aquitaine

La très grande majorité (82%) des jeunes adultes relevant de l'amendement Creton sont accompagnés par des IME, 15% le sont par des IEM ou des EEAP. En 2023, la part des IME est encore plus marquée qu'en 2022 (où elle s'élevait à 78%) alors que les places d'IME ne représentent que 61% des capacités d'accueil en établissement médico-social.

3. La préparation du projet du jeune pour sa sortie de l'IME et l'orientation en ESAT

En 2023, les jeunes adultes relevant de l'amendement Creton sont en attente d'une place :

- en ESAT pour 36 % d'entre eux, soit 251 personnes (rappel 2022 : 279 personnes). Cette orientation est assortie d'une préconisation d'hébergement en foyer pour 41%, d'un accompagnement par un SAVS pour 4% (et par l'une ou l'autre de ces modalités pour 3%).
- en établissement non médicalisé (foyer de vie / EANM) pour 28%, soit 199 personnes (rappel 2022 : 211 personnes, soit moins 6%)
- en établissement médicalisé (MAS ou FAM/EAM) pour 34%, soit 242 personnes (rappel 2022 : 311 personnes, soit une baisse très significative de 22%).

L'équipe éducative d'un IME, rencontrée lors des entretiens de groupe avec les jeunes, indique qu'un de son rôle est de travailler la sortie des « retraités de l'IME » vers un foyer de vie, un ESAT... Pour cela,

²⁰ La Charente et le Lot-et-Garonne sont les concernés par des accompagnements en dehors du département avec plus de 20% des jeunes adultes dans ce cas.

elle travaille en lien avec l'ensemble des institutions adultes mais principalement avec des ESAT dans la mesure où les projets de sorties vers les ESAT sont majoritaires.

Il apparaît lors des entretiens que les jeunes de l'Impro savent que l'ESAT n'est pas la seule perspective de travail : ils sont informés des possibilités de partir en foyer de vie, de travailler en milieu ordinaire... *« A part l'ESAT, on peut avoir un petit travail ou aller en foyer ».* (Focus IME Ex- Aquitaine).

Les jeunes ont également compris que l'Impro leur permet de tester les différentes formules, et que tout le monde ne fera pas les mêmes choix.

Certains ont eu la possibilité d'expérimenter le milieu ordinaire de travail lors de stages. *« J'ai fait un stage à la cantine de l'école de St L. Pour surveiller les enfants, les servir, débarrasser. »* (Focus IME Ex Aquitaine).

Pour certains jeunes en aménagement CRETON, le fait d'avoir réalisé un ou plusieurs stages en milieu ordinaire de travail leur a montré qu'ils ne pourront pas aller travailler dans le milieu ordinaire car ils n'auront pas les capacités pour tenir un rythme de travail notamment. *« Pour moi, je serai mieux en ESAT parce que j'ai déjà fait un stage en milieu ordinaire et je ne pourrai pas tenir, je n'y arriverai pas. Je ne pourrai pas. »* (L, IME ex- Poitou-Charentes).

« Moi je préfère être en ESAT. C'est là que je me sens le mieux. Avec mes soucis je ne peux pas être en milieu ordinaire, il me faut quelque chose adapté, je préfère être en ESAT. » (J, IME ex-Poitou-Charentes).

De plus, certains ont besoin d'avoir un accompagnement, un cadre sécurisant de travail dans lequel ils se sentent bien, un environnement familier de travail et ne se projettent pas aujourd'hui dans le milieu ordinaire de travail. Certains éprouvent des appréhensions à l'idée de partir dans un environnement qui n'est pas familier. *« Mon premier stage était à la COOP à côté d'ici. J'ai fait un stage mais c'était trop dur, je n'y arrivai pas. J'y arrivai et tout, je comprenais ce qu'il fallait faire mais c'était trop dur, j'avais du mal à m'adapter »* (L, IME Ex Poitou-Charentes).

Pour d'autres, il apparaît que le monde du travail ordinaire est attrayant mais finalement peu connu. *« Est-ce qu'il y a des métiers pour faire du sport ? »* (Focus IME Ex Aquitaine).

Le travail réalisé sur la transition IME-ESAT

Les jeunes d'un IME en ex-Aquitaine participent en fin de parcours à un atelier, ITIS « Initiation au Travail et Insertion Sociale », pour évaluer leurs compétences techniques et leurs capacités physiques. S'ils semblent en capacité de travailler, il leur est proposé de rejoindre l'IMPro pour préparer leur vie d'adulte.

Au sein des 2 IME rencontrés, l'équipe éducative se met en lien avec les ESAT pour proposer une intégration de manière progressive : visite de l'ESAT, mise en place de chantiers école²¹ pour certains, stages « découverte » (sur plusieurs ateliers), stages plus longs (sur un atelier ciblé), alternance jusqu'au dépôt de candidature du dossier du jeune pour l'ESAT. *« J'ai visité l'ESAT M. et son atelier sous-traitance, j'ai des photos, ils fabriquent des porte-clés. »* (Focus IME ESAT ex-Aquitaine).

²¹ Le chantier école est une modalité d'accompagnement IMPro-ESAT : un petit groupe de jeunes de l'IMPRO + 1 pro de l'IMPRO se rendent dans un atelier ESAT (Horticulture, vignes, espaces verts, sous-traitance...) pour y travailler. Avantages :

- Pour le moniteur de l'ESAT : découvrir les jeunes de façon progressive sans rajouter une charge de travail trop importante car il peut s'appuyer sur son collègue de l'IMPRO.
- Pour les jeunes : découvrir l'ESAT avec des personnes ressources et prendre leurs repères doucement

L'un des professionnels d'IME rencontré a indiqué que les jeunes, pour lesquels une orientation vers un ESAT est préconisée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, doivent réaliser au moins deux périodes de stage dans 2 établissements différents pour corroborer et appuyer la demande d'orientation auprès de la MDPH. Ces stages sont réalisés entre 18 et 20 ans.

L'ensemble des jeunes rencontrés témoignent des nombreux stages effectués en ESAT. Cela leur permet de découvrir différents ateliers : restauration, blanchisserie, sous-traitance industrielle, horticulture, espaces verts, vigne, etc. *« J'ai aimé fabriquer des cutters » ; « j'aime plier les affaires, sécher le linge dans la machine » ; « j'ai aimé couper les légumes, nettoyer la vaisselle, ranger les couverts. »* (Focus IME ex Aquitaine).

Pour les éducateurs *« La marche peut être haute »* pour les jeunes entre les ateliers pro proposés à l'IME et les ateliers en ESAT ainsi que le rythme des journées.

Ainsi, certains jeunes partagent leur temps entre l'IME et l'ESAT qui fait partie du même organisme gestionnaire de manière à réaliser une transition progressive.

En parallèle, l'Impro propose aux jeunes des ateliers pour apprendre la vie en autonomie : atelier gestion du budget, cuisine, compétences domestiques, blanchisserie (machine, pliage, repassage), atelier « ma vie d'adulte » où sont abordées les questions de transport (apprendre à prendre les transports en commun), trouver un stage, écrire un CV et une lettre de motivation... *« On apprend les courses pour acheter de quoi on a besoin pour manger, les repas »*. (Focus IME ex Aquitaine).

4. Les critères du jeune par rapport au choix d'un ESAT

La proximité géographique et du domicile parental

Parmi les jeunes rencontrés, la question de la situation géographique et notamment la proximité du domicile parental est un **critère central dans le choix de l'ESAT**. Cela est encore plus prégnant chez les jeunes qui vivent toujours chez leurs parents. Ces jeunes ne sont pas prêts à quitter le domicile familial. *« Mon projet est d'aller faire du conditionnement à l'ESAT de N. à proximité de chez moi. »* (Focus IME ex-Aquitaine). *« Il y a la question de la situation géographique : K. il habite à côté donc forcément... c'est plus facile pour lui de se projeter dans cet ESAT »*. (Educateur, focus IME ex Poitou-Charentes).

La question de la mobilité est apparue comme un frein majeur dans le cadre du parcours du jeune.

Aller travailler dans un ESAT à côté de chez soi est un critère important dans le choix d'un ESAT, pour les jeunes qui n'ont pas l'habitude de prendre les transports communs. Aucun des jeunes rencontrés n'avait le permis de conduire.

Un ESAT dans lequel le jeune se sent bien et se projette

Un autre critère est un ESAT dans lequel le jeune va se sentir bien. Les différents stages réalisés leur permettent de tester le travail au sein de différents ESAT et de choisir l'ESAT dans lequel ils se projettent pour aller travailler. Un des jeunes rencontrés avait reçu une proposition de contrat pour aller travailler dans un ESAT mais qu'il a refusé car il ne s'était pas plu dans cet ESAT.

Les éducateurs ont souligné que le parcours entre la demande d'orientation en ESAT et la signature d'un contrat dans un ESAT pouvait être long du fait de ces différents critères déterminant le choix d'un ESAT. *« C'est aussi une réalité du monde du travail. Parfois les jeunes veulent aller faire plein de stages en ESAT et puis il y en a un avec qui ils se sentent bien, ça match. Entre avoir une orientation ESAT, faire des stages et se projeter pour avoir une intégration parfois il y a des fossés. K. a eu une proposition de contrat dans un ESAT dans lequel il ne se projetait pas du tout. »* (Educateur, Focus IME ex Poitou-Charentes).

On voit que ce sont ces critères qui vont finalement être prépondérants pour le jeune par rapport au choix d'un ESAT, plus l'intérêt pour tel ou tel secteur d'activité.

5. Des problématiques repérées par les professionnels des IME et des ESAT concernant le passage de l'IME à l'ESAT

Lors des rencontres avec les professionnels d'ESAT et une des équipes éducatives d'un IME la question du profil des personnes recrutées aujourd'hui par les ESAT a été abordée.

Pour l'équipe éducative de l'IME, il y a peu de places en ESAT pour le public accueilli aujourd'hui en IME qui est un public avec des situations complexes. « *Les ESAT demandent les jeunes les plus performants, adaptables... pour faire avancer la boutique* ». Or, « *les profils accueillis à l'IME, ce sont de plus en plus de jeunes avec des TSA, avec des situations complexes pour qui un projet de travailler en ESAT semble compliqué* ». (Focus IME, ex Poitou-Charentes)

Selon les éducateurs rencontrés, il existe un écart entre les capacités de travail des jeunes sortant d'IME/IMPRO et ce qui est attendu en ESAT. « *La marche est haute* » pour les jeunes entre les ateliers proposés à l'IME et les ateliers en ESAT ainsi que le rythme. » (IME, 86). Cette problématique a été relevée également par les professionnels des ESAT. « *La marche est haute* ».

Selon l'équipe pédagogique de l'IME, les ESAT ne réalisent pas leurs admissions en vertu d'une liste d'attente. C'est plutôt le projet du jeune que l'ESAT va prendre en compte, son âge, sa situation géographique pour décider d'une admission, dès lors que le jeune en aura fait la demande à la MDPH et que l'orientation sera notifiée.

Pour les professionnels des ESAT rencontrés, il est nécessaire de **développer les compétences des jeunes sortant d'IME**. Il existe aussi des problèmes de savoir de bases pour les jeunes sortant d'IME. La lecture et l'écriture ne sont pas toujours acquises. Il faut passer par France Travail pour obtenir la mise à niveau des travailleurs d'ESAT sur les savoirs de base.

3ème partie : Atouts, points de vigilance et pistes d'amélioration

Les ESAT ont pour mission de fournir du travail à une population handicapée qui ne peut, temporairement ou de manière durable, accéder au milieu ordinaire de travail tout en offrant aux travailleurs handicapés qui le peuvent et le souhaitent la possibilité d'y accéder et, un accompagnement médico-social aux personnes en situation de handicap qu'ils accueillent.

La mise en œuvre du Plan de transformation des ESAT a pour objectif d'impulser une nouvelle dynamique, notamment en confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour celles dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique et en créant de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT.

Cette étude, croisant des analyses quantitatives et qualitatives, met en avant qu'une dynamique est à l'œuvre au sein des ESAT de la Nouvelle-Aquitaine afin de mettre en application les différentes mesures de ce plan.

Si pour certains ESAT, ce plan comporte un certain nombre de nouveautés, pour d'autres, il est venu conforter des pratiques et des méthodes de travail existantes.

Chaque ESAT évoluant dans un contexte socio-économique, un bassin d'emploi différent, tout n'est pas transposable d'un ESAT à l'autre.

Des évolutions sont en cours au sein des ESAT de manière à permettre aux travailleurs qui le souhaitent et le peuvent d'accéder et de s'insérer dans le milieu ordinaire de travail.

Les ESAT rencontrés portent, via leurs pratiques, cet objectif de travail de décroisement des parcours des travailleurs d'ESAT mais qui peut être « freiné » par la double nature « commerciale » et « médico-sociale » qui caractérise les ESAT.

Atouts, points de vigilance, pistes d'amélioration

Affiner et co-construire l'orientation et l'admission des travailleurs en ESAT

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Des démarches d'évaluation des besoins de la personne réalisées par les équipes de la MDPH relativement similaires les unes des autres • L'orientation en milieu protégé est subsidiaire à une orientation professionnelle en milieu ordinaire, selon les MDPH • La MISPE est un outil d'évaluation efficace 	<ul style="list-style-type: none"> • Une population jugée autonome pouvant aller travailler dans le milieu ordinaire, une population jugée peu autonome qui n'est plus aujourd'hui orientée en ESAT, selon les ESAT • Des personnes font des demandes d'orientation en ESAT sans vraiment savoir en quoi consiste l'ESAT et surtout pour le côté pratique : ESAT à proximité du domicile, permet de prétendre à l'AAH, selon les MDPH • De nombreuses orientations vers un ESAT qui ne sont pas suivies d'effet • Le statut des orientations actives vers un ESAT non suivies d'effet varie fortement selon les départements • Il existe des pratiques et finalités différentes concernant la mise en place d'une MISPE, selon les MDPH • Une hétérogénéité des parcours antérieurs à l'ESAT, notamment des personnes qui arrivent en ESAT après un parcours difficile en milieu ordinaire • Un contexte de la Loi sur le plein emploi qui encourage une orientation des travailleurs vers le milieu ordinaire de travail (c'est un droit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Etudier les raisons pour lesquelles autant d'orientations vers un ESAT ne sont pas suivies d'effet/Travailler sur l'orientation pour permettre aux personnes en situation de handicap d'effectuer un véritable choix professionnel • Favoriser le développement des MISPE avant toute notification ESAT en restant attentif à l'évaluation qui en est faite • Une articulation MDPH/ESAT indispensable pour rendre possible l'évolution des parcours des personnes, notamment vers le milieu ordinaire et la réalité des perspectives • Communiquer davantage sur le rôle et les missions des ESAT auprès d'un large public : jeunes, familles, entreprises...

Adapter l'offre et l'accompagnement en ESAT afin de prendre en compte les différents besoins des travailleurs liés à l'évolution des publics

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> Diversification des activités des ESAT afin de répondre aux besoins de l'ensemble des travailleurs dans les ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre de personnes avec des troubles d'origine psychique et psychiatrique parmi les travailleurs d'ESAT. En Nouvelle-Aquitaine, les troubles psychiques représentent le second type de déficience le plus représenté. C'est un public qui présente un niveau de qualification plus élevé que le public traditionnellement accueilli mais qui a une capacité de productive moins stable, avec de fréquentes phases de décompensation. Nécessité pour les ESAT de s'adapter aux caractéristiques de ces troubles, difficultés dans l'accompagnement liées notamment à un manque de connaissance et de formation pour accompagner ces personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Former les professionnels des ESAT pour accompagner les publics avec un handicap psychique. La démarche « défi qualité handicap psychique »* est un levier pour la montée en compétences des professionnels des ESAT. *L'ARS Nouvelle-Aquitaine a souhaité impulser une démarche qualité engageant les établissements accueillant des personnes présentant un handicap psychique dans une démarche d'amélioration de la qualité et de la technicité des pratiques professionnelles et permettre l'engagement dans une démarche certifiante. Développer le partenariat du côté du soin notamment avec les professionnels de la psychiatrie Faire évoluer les pratiques professionnelles d'accompagnement dans les ESAT pour s'adapter aux besoins des travailleurs (temps disponible et compétences pour développer les partenariats, pour co-élaborer les projets personnalisés, pour accompagner les travailleurs d'ESAT en entreprise). Poursuivre l'évolution des activités des ESAT pour se diversifier en termes d'activités répondants aux différents profils des travailleurs d'ESAT, en conservant des ateliers pour des profils moins autonomes (de conditionnement par exemple) mais également des ateliers pour des profils plus autonomes, professionnalisant pour se rapprocher du milieu ordinaire...).

Poursuivre la mise en place d'un accompagnement spécifique et adapté à chaque travailleur d'ESAT pour permettre un parcours professionnel choisi

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Un accompagnement individualisé pour les travailleurs en situation de handicap mis en place, en fonction de leurs besoins et de leurs aspirations professionnelles • Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) : un outil indispensable de la relation d'accompagnement du travailleur par les professionnels de l'ESAT • Des ETP dédiés à l'insertion professionnelle dans les ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible taux de travailleurs d'ESAT ayant bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination par un organisme extérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la diversité des modalités d'accompagnement individuel proposées par les ESAT • Poursuivre la formalisation des parcours au travers du PAP • Soutenir la fonction de chargé d'insertion dans les ESAT • Augmenter le nombre de travailleurs d'ESAT sensibilisés à l'autodétermination

Offrir aux travailleurs d'ESAT qui le peuvent et le souhaitent la possibilité d'accéder au milieu ordinaire de travail

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Appui réglementaire avec la mise en œuvre des décrets d'application de la Loi dite 3DS, adoptée le 8 février 2022. Cette loi prévoit des dispositifs pour fluidifier le parcours des personnes en situation de handicap et notamment pour les travailleurs d'ESAT la possibilité de travailler à temps partiel en ESAT et en entreprise et le bénéfice d'une convention d'appui pour les personnes sortant d'ESAT pour travailler en milieu ordinaire (convention d'appui signée entre l'ESAT, l'employeur et, éventuellement, un Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois • La coopération avec les partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire se met en œuvre progressivement (SPE, PEA) • En formant les travailleurs à l'autodétermination, en individualisant les projets d'accompagnement, les ESAT accompagnent l'émancipation vis-à-vis de l'institution, de la famille, d'une mesure de protection... • Des outils et des dispositifs qui existent pour développer les compétences des travailleurs d'ESAT et faciliter l'accès et l'insertion en milieu ordinaire : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'accès à un chargé d'insertion professionnelle ○ La formation continue, la RAE et la VAE ○ Différentes opportunités de rencontre entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises pour découvrir le MO : <ul style="list-style-type: none"> - ceux qui relèvent de l'exploratoire soumis à convention (Duoday, stages, PMSMP), - ceux qui constituent une relation de travail contractualisée (prestation de service, mise à disposition), - ceux qui vont mener le travailleur handicapé sortant d'ESAT à signer un contrat de travail avec une entreprise pour 	<ul style="list-style-type: none"> • Un très faible taux de travailleurs d'ESAT qui vont travailler en milieu ordinaire, variable selon les départements • Faible taux de cumul emploi ESAT avec un poste en milieu ordinaire de travail ou EA • Le travail sur les parcours, le suivi, sur le développement des partenariats imposent une nouvelle technicité et donc des moyens • Des freins divers dans l'accès au milieu ordinaire de travail : problème d'accès aux formations, la question des ressources et des droits, des freins du côté des entreprises, des travailleurs et des professionnels d'ESAT, l'équilibre économique des ESAT • Mise en œuvre du Plan qui crée des tensions entre les missions de l'ESAT « Production » / « Accompagnement » et ses contraintes budgétaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences des travailleurs d'ESAT par la formation continue/Développer les liens avec les organismes de formation pour que les formations soient adaptées/ Adaptation des formations au CPF • Informer les professionnels et les travailleurs d'ESAT sur les modalités d'utilisation du CPF • Soutenir la reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs via la RAE, véritable levier pour mettre en mouvement la personne dans le cadre d'un parcours professionnel et outil facilitant l'accès au milieu ordinaire de travail • Poursuivre le déploiement des outils et des dispositifs qui existent pour développer les compétences des travailleurs d'ESAT et faciliter l'accès et l'insertion en milieu ordinaire qui ne sont pas encore suffisamment utilisés : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'accès à un chargé d'insertion professionnelle ○ La formation continue, la RAE et la VAE ○ Les différentes opportunités de rencontre entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - ceux qui relèvent de l'exploratoire soumis à convention (Duoday, stages, PMSMP), - ceux qui constituent une relation de travail contractualisée (prestation de service, mise à disposition), - ceux qui vont mener le travailleur handicapé sortant d'ESAT à signer un contrat de travail avec une entreprise pour une période donnée, durant laquelle il sera accompagné par l'ESAT (convention d'appui) • Accompagner l'évolution des pratiques et de la culture professionnelle pour « laisser les personnes s'émanciper » et pour accompagner « l'inclusion » des travailleurs dans le milieu ordinaire

<p>une période donnée, durant laquelle il sera accompagné par l'ESAT (convention d'appui)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Déployer les formations sur l'auto-détermination tant du côté des professionnels que des travailleurs d'ESAT • Mettre en œuvre les dispositions réglementaires qui définissent les rôles de l'ESAT et de la PEA dans le cadre du parcours renforcé en emploi (ex : convention ESAT/PEA dans le département de la Gironde)
---	--	--

Renforcer les liens avec les entreprises et l'ouverture de l'ESAT aux entreprises

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • L'ESAT est inscrit dans un territoire économique • La démarche RSE des entreprises est un levier • Des partenariats ESAT-entreprises qui se tissent petit à petit autour de parcours 	<ul style="list-style-type: none"> • Des représentations sur les travailleurs d'ESAT à faire tomber • Une méconnaissance des activités des ESAT et des compétences des travailleurs d'ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre une logique d'inclusion inversée : Faire venir les entreprises dans les ESAT afin de les sensibiliser au handicap, faire tomber les représentations sur les travailleurs d'ESAT et informer sur les activités et compétences au sein des ESAT • Favoriser et accompagner les différentes possibilités de rencontre ESAT-entreprise auprès du travailleur d'ESAT : <ul style="list-style-type: none"> - ceux qui relèvent de l'exploratoire soumis à convention (Duoday, stages, PMSMP), - ceux qui constituent une relation de travail contractualisée (prestation de service, mise à disposition), - ceux qui vont mener le travailleur handicapé sortant d'ESAT à signer un contrat de travail avec une entreprise pour une période donnée, durant laquelle il sera accompagné par l'ESAT (convention d'appui)

Renforcer les liens avec le Service Public de l'Emploi (SPE) pour fluidifier les parcours des travailleurs dont le projet est d'aller vers le milieu ordinaire de travail

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> Des liens existants 	<ul style="list-style-type: none"> Des liens à consolider voire à construire sur certains territoires Des questionnements de la part des ESAT par rapport à la mise en œuvre de la réforme de France Travail et la loi sur le Plein Emploi Des difficultés rencontrées par les travailleurs d'ESAT liées à l'inscription et l'actualisation des droits sur le site de France Travail, difficultés de la reconnaissance du statut du travailleur d'ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> Valoriser les travaux réalisés dans le cadre du groupe de travail ESAT-SPE piloté par le PRITH Nouvelle-Aquitaine* La direction générale de France Travail a adopté une position. A titre dérogatoire, un travailleur d'ESAT est inscrit à France travail en catégorie 5 « Personne pourvue d'un emploi temporaire (contrat aidé ou en réinsertion), non immédiatement disponible et la recherche d'un emploi » bien qu'elle ne soit pas à la recherche d'un emploi.

*Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de transformation des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), l'ARS Nouvelle Aquitaine a souhaité inscrire dans les travaux du PRITH NAQ une réflexion collégiale sur l'évolution et la sécurisation des parcours d'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, un groupe de travail régional « Rapprochement ESAT/SPE » a été initié en mai 2023 avec l'objectif de sécuriser et fluidifier le parcours professionnel des travailleurs d'ESAT ayant le projet d'aller vers le milieu ordinaire de travail.

Pour outiller l'ensemble des professionnels mobilisés, des fiches parcours ont été co-construites dans le cadre de web ateliers afin d'optimiser les partenariats autour d'étapes clés d'accompagnement, pour une cohérence de complémentarité d'offres de services autour des cinq parcours types suivants :

Travailleur d'ESAT souhaitant s'orienter vers le milieu ordinaire de travail (MOT)

Travailleur d'ESAT sans contrat de travail mais avec un projet en MOT

Travailleur d'ESAT en double activité ESAT/ENTREPRISE

Travailleur sortant d'ESAT avec un contrat de travail en MOT

Demandeur d'emploi orienté vers un ESAT

Des réunions territoriales de présentation des travaux conduits collectivement avec les têtes de réseaux ANDICAT, France Travail, Cheops, ARML et leurs acteurs opérationnels, ainsi que les MDPH ont été organisées sur les territoires afin de partager les productions et de mettre en miroir les pratiques locales de partenariats engagés pour sécuriser les parcours de travailleurs d'ESAT.

Apporter des éclairages sur les droits et ressources des travailleurs d'ESAT qui ont un projet de travail en milieu ordinaire

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
	<ul style="list-style-type: none"> • Un manque de sécurisation financière du parcours des travailleurs en cas de sortie d'ESAT • Un manque de précisions dans le décret du 13 décembre 2022, en particulier sur le cumul ESAT et travail en milieu ordinaire (mutuelle, congés, convention collective, niveau de ressources) • Mauvaise visibilité de l'impact du renforcement des droits des travailleurs sur l'équilibre économique des ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Intérêt de mettre en place un outil de simulation des prestations sociales en cas de modifications de situation professionnelle des travailleurs handicapés au sein de l'ESAT ou en cas de transition vers le milieu ordinaire (Cf. Rapport IGAS-IGF)

Porter une attention particulière sur le transport et l'hébergement : des facteurs déterminants pour permettre un parcours en ESAT et dans le milieu ordinaire

Atouts/leviers	Freins/Points de vigilance	Pistes d'amélioration
<p>TRANSPORT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des initiatives existent pour favoriser l'accès à l'ESAT et faciliter l'accès en milieu ordinaire de travail : Ramassage des travailleurs, permis de conduire, ateliers pour apprendre à prendre les transports en commun... • Des actions innovantes sont développées sur certains territoires (partenariat avec des sociétés de transport etc.) <p>HEBERGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transformation de l'offre d'hébergement rattachée à l'ESAT est en cours • Les foyers d'hébergement évoluent vers une offre de logements diffus ou de logements dits inclusifs • Le partenariat avec les bailleurs sociaux se développe. 	<p>TRANSPORT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mobilité limitée est un frein pour aller travailler en ESAT, réaliser des stages en milieu ordinaire de travail et aller travailler en milieu ordinaire. Les travailleurs n'ont souvent pas le permis, pas de véhicule ou ne sont pas toujours en capacité d'utiliser les transports en commun, ils ont besoin d'un accompagnement en amont. • L'accessibilité des ESAT en transports en commun est un élément discriminant. • Les ESAT en milieu rural sont impactés financièrement car ils dédient du personnel et des moyens pour organiser le transport des travailleurs 	<p>TRANSPORT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les ESAT non accessibles en transport en commun, notamment, mettre en place au moins un accompagnement ou un outil pour favoriser la mobilité des travailleurs. • Recenser les actions innovantes sur la mobilité et les porter à la connaissance des ESAT de la Nouvelle-Aquitaine de manière à les partager • Intégrer la question de la mobilité des travailleurs en situation de handicap dans les schémas départementaux des mobilités <p>HEBERGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la question de logement des travailleurs en situation de handicap dans les schémas départementaux sur le logement et l'habitat • Conduire une étude spécifique auprès des travailleurs d'ESAT sur leurs besoins et leurs souhaits en termes de projet d'habitat • Repérer les actions innovantes sur les modes d'habitat dans les différents plans et schémas départementaux (PDALHPD, PDH...) et les porter à la connaissance des ESAT de la Nouvelle-Aquitaine de manière à les partager

Résumé

L'ARS Nouvelle-Aquitaine a confié au CREA Nouvelle-Aquitaine une étude relative au plan de transformation des ESAT et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Elle vise à élaborer un diagnostic partagé régional sur la transformation de l'offre en ESAT et les adaptations mises en œuvre pour améliorer le parcours professionnel des personnes et notamment leur insertion dans le milieu ordinaire de travail. Cette étude, croisant une analyse de données quantitatives et qualitatives, doit offrir une meilleure visibilité de l'activité des ESAT et des flux et trajectoires des travailleurs handicapés, d'identifier et de comprendre les freins et leviers à un parcours professionnel choisi.

Quelques chiffres...

Au 31/12/2022, il y avait 12 074 travailleurs en ESAT en Nouvelle-Aquitaine. En moyenne, les ESAT accompagnaient une centaine de travailleurs, les effectifs variant de 20 à 418 personnes.

La pyramide des âges des travailleurs d'ESAT montre que la part des personnes âgées de moins de 35 ans est équivalente à la part des personnes âgées de 45 ans et plus (38% pour chacune de ces tranches d'âges).

La déficience intellectuelle (58%) et les troubles psychiques (25%) représentent la grande majorité des déficiences principales des travailleurs d'ESAT.

6 travailleurs d'ESAT sur 10 sont concernés par une mesure de protection juridique des majeurs.

Les données collectées par Via Trajectoire au 1^{er} janvier 2024 montrent que plus de 18 700 personnes ont une orientation active vers un ESAT au 1er janvier 2024.

Parmi elles :

- 7 575 personnes ont une orientation vers un ESAT « en attente d'une prise en charge »
- 57% des personnes dont l'orientation en ESAT est « en attente d'une prise en charge » n'ont pas fait de démarche d'admission vers un ESAT.

Par ailleurs

- 36 % des jeunes en amendements Creton, soit 250 personnes ont une orientation active vers un ESAT.
- 10% des personnes sorties d'un ESAT en 2023 (118 personnes) sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire ou une formation en apprentissage). Rapporté à l'effectif des travailleurs d'ESAT (12 074), le taux de personnes sorties vers un emploi en milieu ordinaire est d'environ 1%.
- En 2022, en Nouvelle-Aquitaine, seuls 62 travailleurs en ESAT étaient inscrits à France Travail soit moins de 0,5 %.
- 1 travailleur d'ESAT sur 3 a bénéficié d'une formation organisée par l'OPCO et 4 travailleurs sur 10 ont bénéficié d'une formation en interne. Le recours au Compte Professionnel de Formation (CPF) restait rare en 2022 (4% des travailleurs d'ESAT - source : rapports d'activité des ESAT 2023).

Le travail protégé dans le parcours professionnel des personnes

L'orientation des personnes souhaitant travailler en milieu protégé est réalisée par la MDPH, à partir de leur projet de vie et d'une évaluation de leurs besoins en lien si nécessaire avec les partenaires.

Les professionnels et travailleurs d'ESAT rencontrés indiquent que le Projet d'Accueil Personnalisé (PAP) semble être formalisé et régulièrement actualisé pour l'ensemble des travailleurs, avec la volonté de placer la personne au centre de son projet professionnel et de sa vie. Il est l'outil de référence pour échanger et construire le projet de la personne.

Des problématiques dans l'évaluation des demandes d'orientation sont cependant exprimées par les MDPH :

- l'existence d'un écart entre l'offre des ESAT en termes d'activités et des attentes des demandeurs, en particulier des jeunes en situation de handicap.
- il reste des effets de filière entre IME et ESAT
- des personnes font des demandes d'orientation en ESAT sans vraiment savoir en quoi consiste l'ESAT.

Un public en évolution

On observe un glissement des publics des ESAT lié à la transformation des ESAT. Des professionnels des ESAT indiquent que deux types de public, qui auparavant auraient été orientés vers un ESAT, ne le sont plus systématiquement aujourd'hui : les personnes les plus autonomes disposant d'une RQTH ne passent plus par l'étape du travail protégé, elles sont directement adressées vers le milieu ordinaire. Plusieurs MDPH néo-aquitaines considèrent l'orientation en milieu protégé comme subsidiaire à une orientation professionnelle en milieu ordinaire de travail. A l'inverse, des personnes estimées insuffisamment autonomes pour envisager un parcours professionnel en milieu ordinaire peuvent être orientées directement vers les foyers de vie ou occupationnels, sans que l'emploi en milieu protégé ne soit envisagé.

Selon les MDPH, la **MISPE** est un outil d'évaluation efficace du projet d'entrée en ESAT mais il existe des pratiques et finalités différentes concernant sa mise en place : la MISPE devient l'outil incontournable de l'évaluation du projet d'entrée en ESAT.

Les professionnels des ESAT indiquent que **l'articulation des ESAT avec les MDPH** est essentielle aujourd'hui pour favoriser la souplesse des parcours professionnels.

Les missions et les activités des ESAT

La mission d'accompagner les travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire sous-tend l'essentiel des objectifs de transformation du secteur, mais elle ne remet pas en cause l'autre objectif de politique publique assigné aux ESAT : **donner du travail aux travailleurs handicapés durablement éloignés du marché de l'emploi et leur fournir un accompagnement médico-social** à même de les faire gagner en autonomie.

Le Plan de transformation des ESAT doit permettre l'accès à **un parcours renforcé en emploi** pour tout travailleur d'ESAT qui le souhaite. La fonction de « **chargé d'insertion** », ou de « **conseiller en insertion** » est apparue dans les ESAT. Il s'agit de mobiliser un double accompagnement par un moniteur d'atelier et un chargé d'insertion dès l'entrée à l'ESAT avec pour objectif une sortie en milieu ordinaire. Parmi les ESAT rencontrés, la majorité ont un chargé d'insertion.

Pour les professionnels rencontrés, l'objectif d'une inclusion des travailleurs d'ESAT dans le milieu ordinaire ne doit pas se faire au détriment de la qualité de leur fonction d'aide par le travail au sein de l'ESAT. L'accompagnement du parcours des travailleurs et le développement des partenariats avec les entreprises imposent une nouvelle technicité et des moyens humains. Les moniteurs d'atelier mobilisés dans le suivi des travailleurs vers le milieu ordinaire sont moins impliqués pour encadrer le travail en atelier au sein de l'ESAT.

L'évolution des missions des ESAT et du public réinterrogent sur **les activités proposées**. Les ESAT doivent diversifier leurs activités afin de répondre aux besoins de l'ensemble des travailleurs d'ESAT (profils moins autonomes, plus autonomes, ...). On observe dans les ESAT un élargissement des activités et une modernisation des ateliers pour se rapprocher du milieu ordinaire de travail.

Les ESAT doivent également soutenir la formation des équipes afin de remplir ces nouvelles missions.

L'insertion définitive en milieu ordinaire de travail est pour le moment peu effective

On observe un très faible taux de travailleurs sortant d'ESAT qui vont travailler en **milieu ordinaire de travail**.

Il existe aujourd'hui différentes possibilités offertes aux travailleurs d'ESAT pour se former **via la formation continue, la VAE et la RAE**. Le Plan de transformation des ESAT prévoit notamment de renforcer **l'autodétermination** des travailleurs, via un accès facilité à la formation professionnelle pour développer leurs compétences. Des disparités sont observées concernant la mise en œuvre de la formation des travailleurs. Certains ESAT déploient des plans de formation avec un parcours de formation et une personne dédiée à la formation. Pour d'autres, la formation constitue un axe de progression de l'établissement. Selon les professionnels d'ESAT, **la RAE** semble de plus en plus mise en œuvre, elle met en mouvement la personne dans le cadre d'un parcours professionnel.

En ESAT, **plusieurs opportunités de rencontres entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises existent pour mettre la personne en situation de travail en milieu ordinaire** : celles qui relèvent de la découverte soumis à convention (Duoday, stages, PMSMP), celles qui constituent une relation de travail contractualisée (prestation de service, mise à disposition), celles qui vont mener le travailleur handicapé sortant d'ESAT à signer un contrat de travail avec une entreprise pour une période donnée durant laquelle il sera accompagné par l'ESAT via **la signature d'une convention d'appui**.

Le travailleur bénéficie **d'un droit au retour en ESAT** en cas de rupture de son contrat de travail ou s'il n'est pas définitivement recruté au terme de celui-ci.

Des freins pour aller vers le milieu ordinaire de travail ont été identifiés :

- un problème d'accès aux dispositifs de droits communs et notamment aux formations,
- des craintes exprimées par les professionnels sensibles aux difficultés rencontrées en milieu ordinaire de travail par les travailleurs (périodes de décompensation liées à leur handicap, contraintes du milieu ordinaire...)
- des réticences de la part des travailleurs à quitter « le cocon », gage de sécurité de l'emploi
- le temps nécessaire pour accompagner la personne dans son projet
- la question des ressources et des droits et notamment celle de la rémunération des travailleurs allant travailler dans le milieu ordinaire
- des réticences de la part des entreprises
- l'équilibre économique des ESAT

La part des autres composantes de la société civile

Les ESAT sont en lien étroit de longue date avec les autres acteurs de l'économie locale. C'est **leur fonction au sein de l'écosystème** qui est en train de se transformer. Mais cette transformation qui leur incombe concerne également d'autres acteurs : les **entreprises, le service public de l'emploi...**

Les occasions de contacts entre **les entreprises** et les travailleurs d'ESAT sont autant d'opportunités de faire évoluer les représentations sur les travailleurs d'ESAT et les ESAT. Des partenariats se tissent petit à petit autour des parcours. C'est aussi une évolution culturelle : les entreprises qui accueillent des travailleurs d'ESAT ne sont pas forcément dans un objectif de recrutement mais dans un objectif de répondre au projet de la personne et aux besoins de l'entreprise.

L'axe 3 du Plan de transformation des ESAT prévoit de favoriser **la coopération des ESAT avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire** : la **plateforme d'emploi accompagné**, une **entreprise adaptée** et au moins **une composante du Service Public de l'Emploi : Mission Locale, Cap Emploi, France Travail**. En Nouvelle-Aquitaine, la coopération avec les partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire se met en œuvre progressivement. Certains ESAT invitent les agences France Travail à venir au sein des ESAT pour présenter leurs missions. Des ESAT particulièrement engagés dans la mise en œuvre des Périodes de Mise en Situation en Milieu

Professionnelle (PMSMP) peuvent également obtenir, sous certaines conditions, une délégation de la part des opérateurs du service publique de l'emploi pour prescrire des PMSMP.

Le transport et l'hébergement : des facteurs déterminants pour permettre un parcours en ESAT et dans le milieu ordinaire

La **mobilité** limitée est un frein pour aller travailler en ESAT, réaliser des stages en milieu ordinaire de travail et aller travailler en milieu ordinaire. L'accessibilité des ESAT en transports en commun est un élément discriminant. Les ESAT en milieu rural sont impactés financièrement car ils dédient du personnel et des moyens pour organiser le transport des travailleurs. Des initiatives existent pour favoriser l'accès à l'ESAT et faciliter l'accès en milieu ordinaire de travail : ramassage des travailleurs, permis de conduire, ateliers pour apprendre à utiliser les transports en commun... Des actions innovantes sont développées sur certains territoires.

Les travailleurs d'ESAT connaissent plusieurs situations de **logement** : logement autonome, habitat inclusif, familles gouvernantes, foyer d'hébergement... **La transformation de l'offre d'hébergement** rattachée à l'ESAT est en cours. Les foyers d'hébergement évoluent vers une offre de logements diffus ou de logements dits inclusifs.

Focus sur les jeunes en aménagement Creton

En Nouvelle-Aquitaine, en septembre 2023, 703 jeunes adultes relevaient de l'aménagement Creton dont 36 % d'entre eux (soit 251 personnes) sont en attente d'une place en ESAT.

Un des rôles de l'IME est de travailler la sortie vers un foyer de vie, un ESAT... Pour cela, un travail est mené avec l'ensemble des institutions adultes souvent principalement avec des ESAT dans la mesure où les projets de sorties vers les ESAT sont majoritaires.

Les jeunes rencontrés savent que l'ESAT n'est pas leur seule perspective : ils sont informés des possibilités de vivre en foyer de vie, de travailler en milieu ordinaire... Pour les jeunes ayant une orientation en ESAT, un travail est réalisé sur la transition IME-ESAT : visite de l'ESAT, stages découverte, alternance...

Des problématiques ont été repérées par les professionnels des IME et des ESAT concernant le passage de l'IME à l'ESAT et notamment la question du profil des personnes recrutées aujourd'hui par les ESAT : il y aurait peu de places en ESAT pour le public accueilli aujourd'hui en IME. Il semble exister un écart entre les capacités de travail des jeunes sortant d'IME et ce qui est attendu en ESAT. Pour les professionnels des ESAT rencontrés, il est nécessaire de **développer les compétences des jeunes sortant d'IME**.

Annexes

I. Annexe 1 : Tableau des personnes rencontrées lors de la phase exploratoire

Une première consultation auprès des parties prenantes a été menée, via des entretiens qualitatifs de cadrage réalisés avec une dizaine d'acteurs, de manière à cerner dans sa globalité la diversité des connaissances, représentations, pratiques et de recueillir des informations sur la thématique.

En parallèle, deux entretiens collectifs ont été conduits avec les référents insertion de 11 MDPH.

NOM	PRENOM	FONCTION	STRUCTURE
HONORE	Sébastien	Vice-Président et Délégué Régional Nouvelle Aquitaine ANDICAT ; Directeur Général UNAPEI 86	ANDICAT UNAPEI 86
MOREL	Clothilde	Directrice Pôle Accompagnement par le Travail	Association Emmanuelle
HARISPE	Véronique	Administratrice du GCSMS RAE Aquitaine + Membres du COPIL	ADAPEI 40
BARREAU	Marie-Lise	Chargée de Relations Partenariales	Direction de la Stratégie et des Relations Extérieures Partenariat & Stratégie d'Influence Direction Régionale Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine
MANINE	Evelyne	Cheffe de projet mission de coordination du PRITH Co-Directrice Handic'Aptitude	PRITH
BARATAUD	Marie-Hélène	Directrice	CAP EMPLOI 19
MAZIERES DUBOSCQ	Sylvie Elise	Directrice du Pôle insertion Coordinatrice DEA	UDAF 86 - DEA
MENDIBOURE SERRAGLIO GAUDY	Florence Eddy Carl	Directrice adjointe Co-directeur opérationnel Co-directeur opérationnel	HANDAMOS 33 - DEA
Référents insertion de 11 MDPH			

II. Annexe 2 : Tableau des travailleurs d'ESAT

Travailleurs d'ESAT					
Personne Enquêtée	Département	Genre	Age	Parcours avant l'ESAT	Situation ESAT/milieu ordinaire
M.	86	Homme	51 ans	IME	Contrat de prestation occasionnel
JP	86	Homme	38 ans	IME/CART	Contrat de prestation à l'année
T	17	Homme	27 ans	IME	Convention d'appui à temps plein
L	79	Homme	37 ans	Scolarité puis emploi milieu ordinaire	Convention d'appui à mi-temps
A.	47	Femme	28 ans	IME	Atelier ESAT
S.	47	Homme		Scolarité puis emploi milieu ordinaire	Atelier ESAT
C.	47	Homme		Scolarité puis emploi milieu ordinaire	Atelier ESAT
D	47	Femme		Scolarité milieu ordinaire	Atelier ESAT
R	33	Homme		EREA	Contrat en milieu ordinaire à temps partiel + ESAT

III. Annexe 3 : Enquête quantitative

Les résultats suivants sont issus de la synthèse des données produites à partir des tableaux de bord de la performance du médico-social pour l'année 2022, de l'exploitation des rapports d'activités des ESAT en 2022, du recueil réalisé par Via Trajectoire au 24 janvier 2024.

Via Trajectoire est un outil numérique permettant de suivre la disponibilité des places dans les structures médico-sociales et de connaître la file d'attente départementale pour une admission. Déployé récemment pour les structures dédiées aux personnes en situation de handicap, il permet de relier les notifications des MDPH avec les demandes d'admission adressées à chaque structure mais également avec les admissions et les sorties. <http://www.Via Trajectoire.fr/>

Synthèse des informations

Au 31/12/2022, il y avait 12 074 travailleurs en ESAT en Nouvelle-Aquitaine (source : tableaux de bord de la performance du médico-social.).

En moyenne, les ESAT accompagnaient une centaine de travailleurs avec une variation allant de 20 à 418 personnes.

Au niveau de la région, la pyramide des âges des travailleurs d'ESAT montre que la part des personnes âgées de moins de 35 ans est équivalente à la part des personnes sont âgées de 45 ans et plus. (38% pour chacune de ces tranches d'âges).

Les mesures de protection juridique des majeurs concernent 6 personnes sur 10.

La déficience intellectuelle (58%) et les troubles psychiques (25%) représentent la grande majorité des déficiences principales des travailleurs d'ESAT.

Les données collectées par Via Trajectoire au 1^{er} janvier 2024 montrent que :

- 7 575 personnes ont une orientation vers un ESAT qui n'est pas suivie d'effet
 - Dont 538 sont en liste d'attente, soit 7% des personnes dont la décision d'orientation n'est pas suivie d'effet.
 - Dont 6521 personnes ne bénéficient d'aucun accompagnement médico-social
 - 37% de ces personnes n'ont pas fait de démarches en direction d'un ESAT, avec de forts contrastes entre les départements de ce point de vue.

36 % des jeunes en amendements CRETON, soit 250 personnes ont une orientation active vers un ESAT.

125 soit 10% des personnes sorties en 2023 sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire (118) ou une formation en apprentissage (7 personnes). Rapporté à l'effectif des travailleurs d'ESAT (12074), le taux de personnes sorties vers un emploi en milieu ordinaire est inférieur à 1%.

En 2022, en Nouvelle-Aquitaine, seuls 62 travailleurs en ESAT sont inscrits à Pôle Emploi soit 1%.

1 travailleur d'ESAT sur 3 a bénéficié d'une formation organisée par l'OPCO et 4 travailleurs sur 10 ont bénéficié d'une formation en interne. Le recours au Compte Professionnel de Formation (CPF) restait rare en 2022.

La population des travailleurs d'ESAT (source : Tableaux de bord de la performance du médico-social 2022 et rapports d'activité des ESAT 2022)

Effectifs des travailleurs d'ESAT par département

Au 31/12/2022, il y avait 12 074 travailleurs en ESAT en Nouvelle-Aquitaine.

Les taux de remplissage des ESAT (des 106 ESAT qui ont renseigné le rapport d'activité harmonisé pour l'année 2022) sont tous proches ou supérieurs à 100% à l'exception d'un ESAT de 29 places qui accompagnait 20 travailleurs handicapés en 2022.

Effectif des travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine par département au 31/12/2022

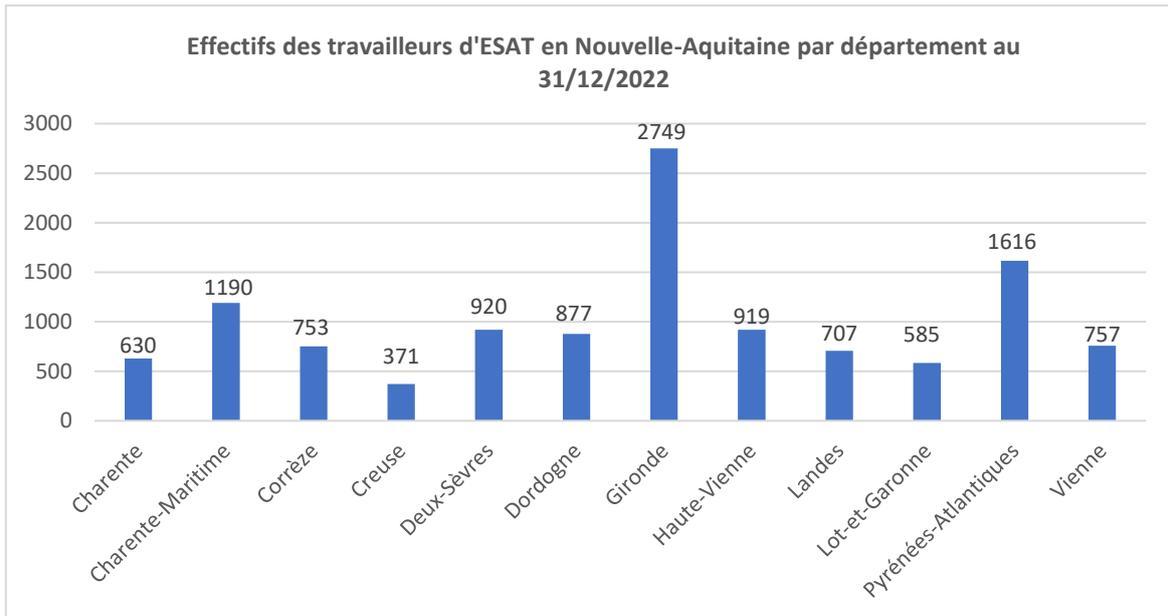
Départements	Nombre de travailleurs d'ESAT (1)	Taux moyen de remplissage des ESAT % (eff travailleurs ESAT/ places installées) (2)	Nombre d'ESAT (2)
Charente	630	102,8	9
Charente-Maritime	1190	109,1	14
Corrèze	753	110,2	9
Creuse	371	105,4	5
Dordogne	877	111,8	4
Gironde	2749	107,8	14
Landes	707	108,7	7
Lot-et-Garonne	585	109,3	8
Pyrénées-Atlantiques	1616	113,7	13
Deux-Sèvres	920	116,0	6*
Vienne	757	108,7	6
Haute-Vienne	919	110,3	10
NA	12074	109,2	106*

Source : (1) Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022

(2) rapports d'activité des ESAT 2022

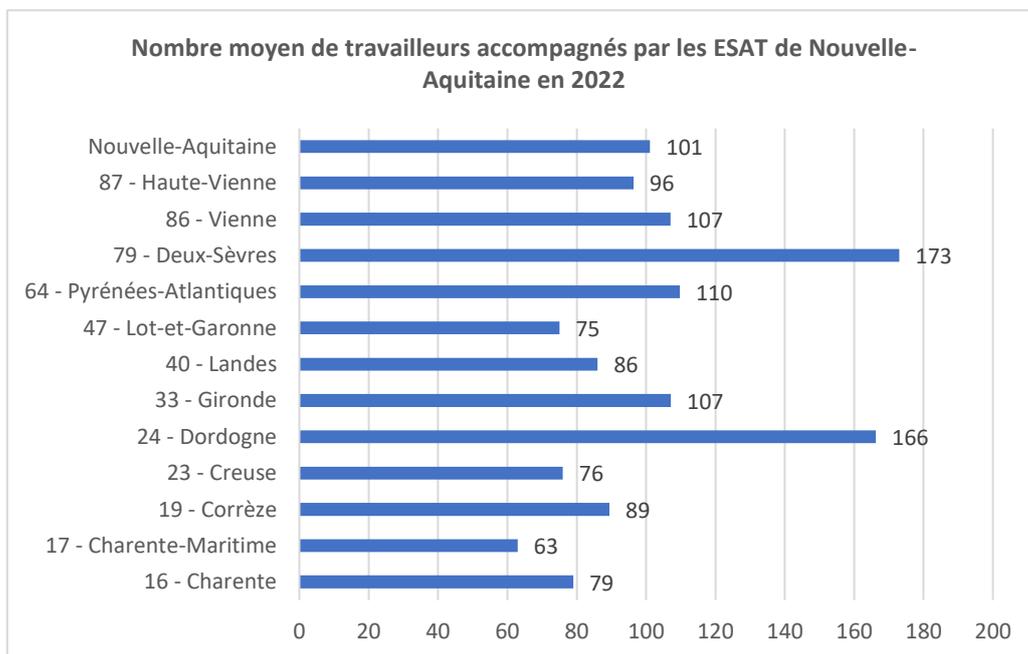
exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Nb : données corrigées dans les Deux-Sèvres, les 5 ESAT de l'ADAPEI 79 ont renseigné un rapport d'activité commun



Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

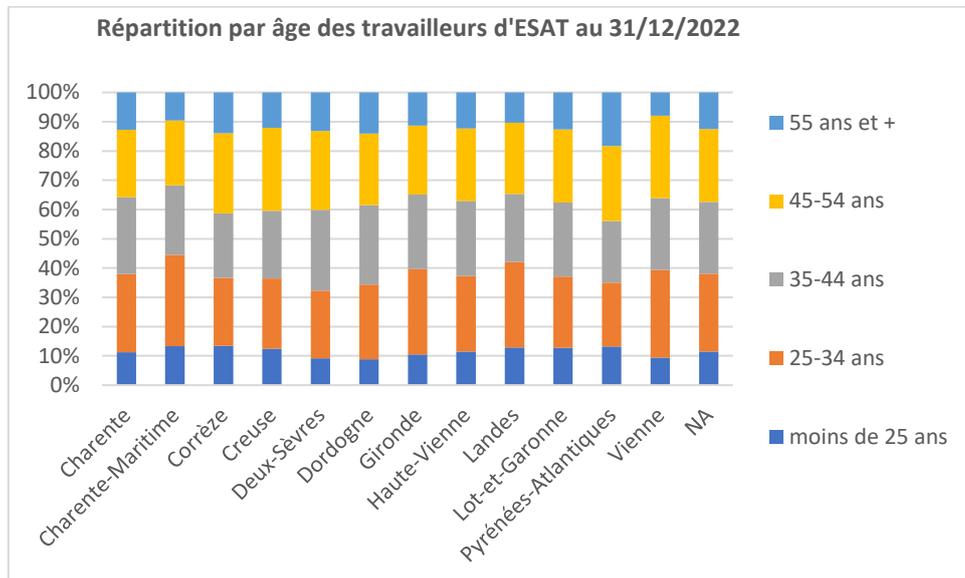
En moyenne, les ESAT accompagnaient 101 travailleurs avec une variation allant de 20 à 418 personnes. Cela montre l'hétérogénéité de la réalité des ESAT entre des structures de petite taille et des ESAT accompagnant plusieurs centaines de personnes.



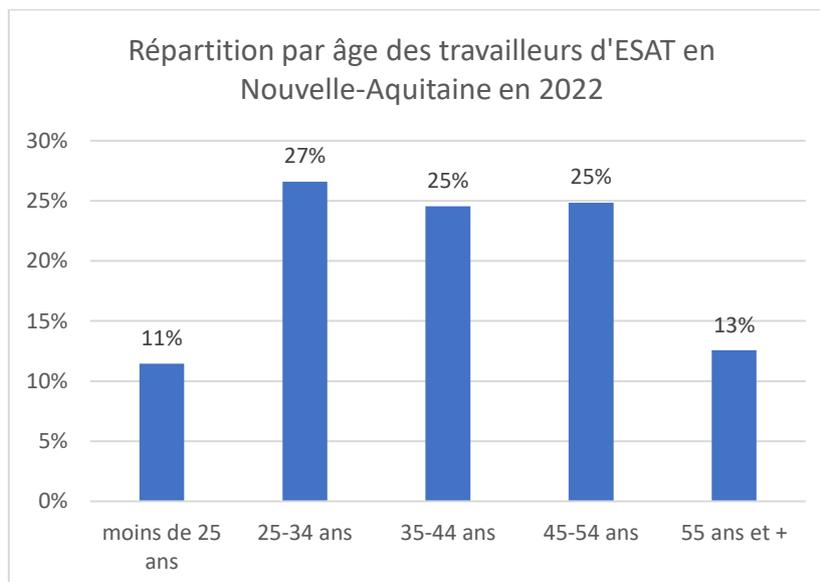
Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024 (nb donnée corrigée pour les Deux-Sèvres)

Répartition par âge

Au niveau de la région, la part des personnes âgées de moins de 35 ans est équivalente à la part des personnes âgées de 45 ans et plus. (38% pour chacune de ces tranches d'âges).



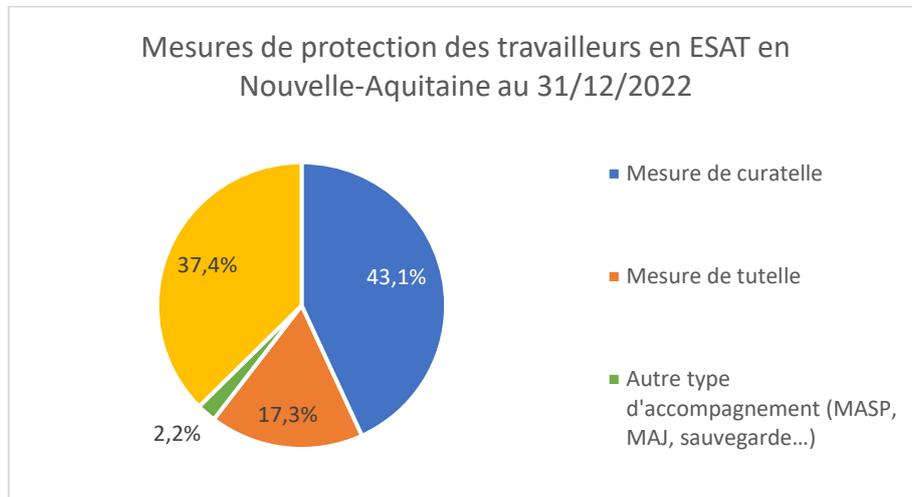
Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024



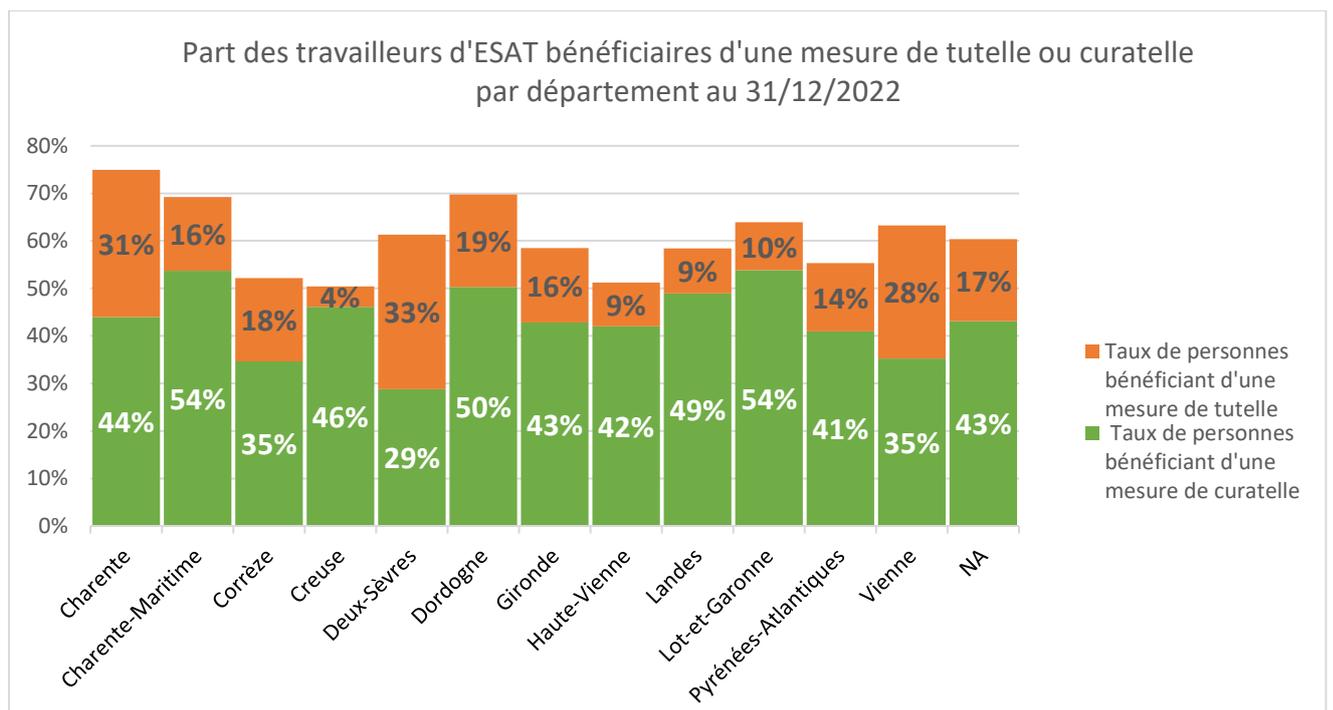
Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024

Mesures de protection

Près de 63% des travailleurs d'ESAT ont une mesure de protection, majoritairement de curatelle. Mais il existe quelques disparités entre départements, le taux de travailleurs d'ESAT ayant une mesure de protection varie de 50% (Creuse) à 75% (Charente).



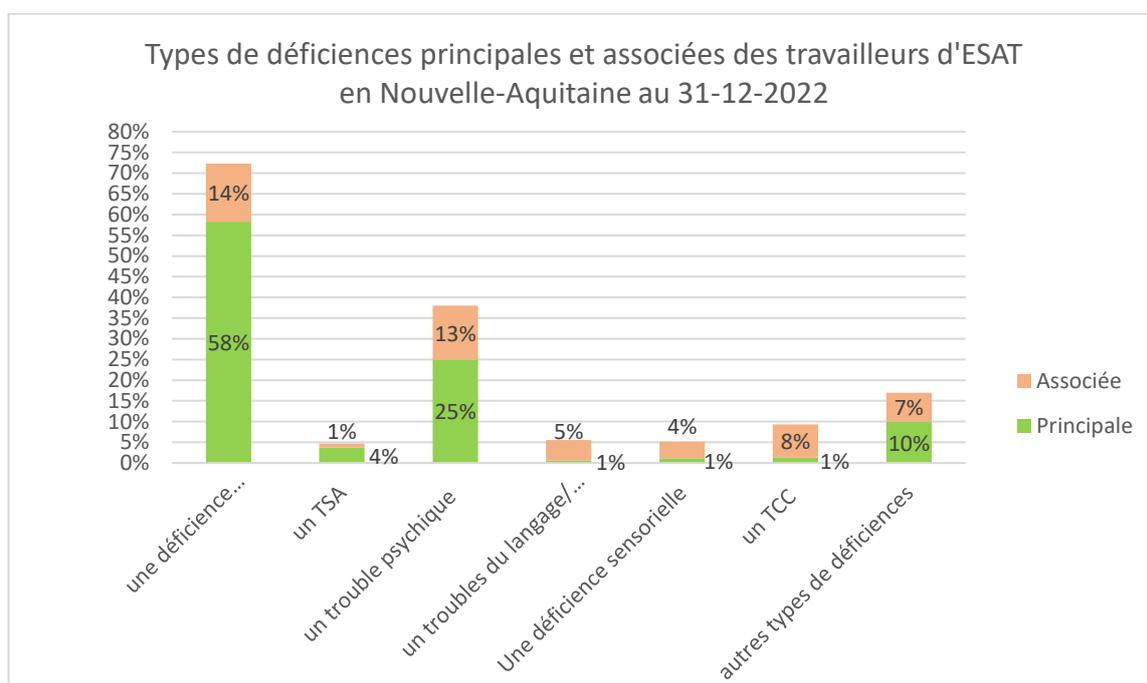
Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024



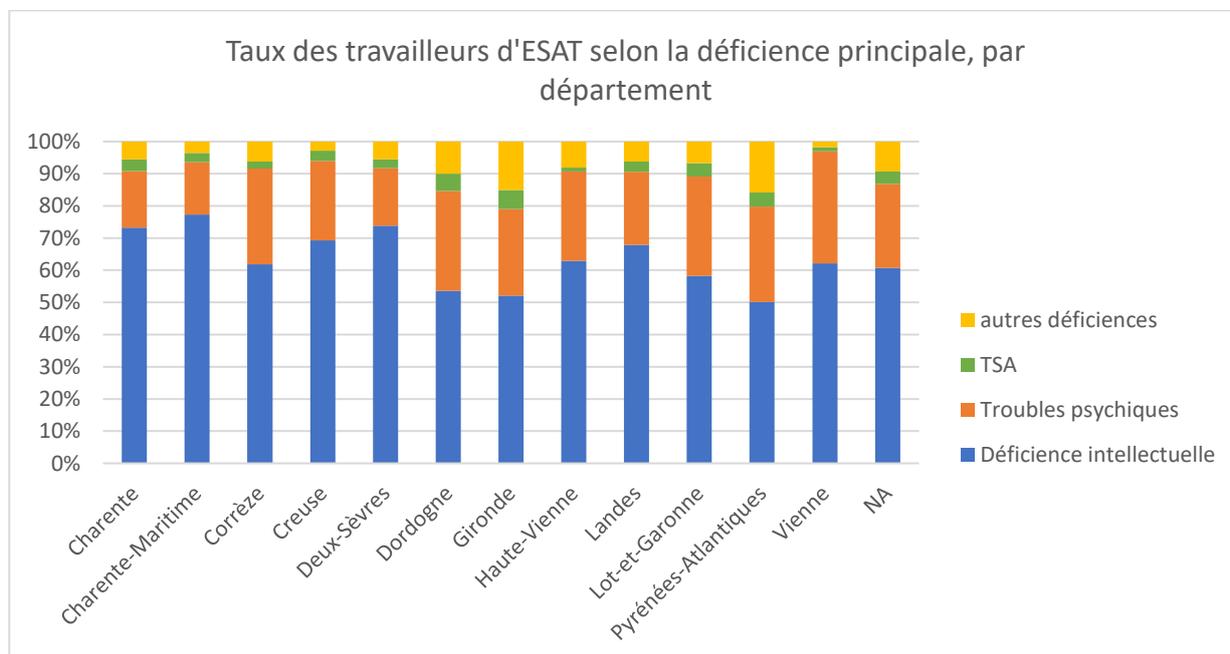
Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

La nature des situations de handicap des travailleurs d'ESAT

La déficience intellectuelle est la déficience principale de plus de la moitié des travailleurs d'ESAT. Les troubles psychiques représentent le second type de déficience le plus représenté.



Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024



Source : Tableaux de bord de la performance du médico-social au 31/12/2022 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024

Les flux dans les ESAT (source : Via Trajectoire janvier 2024)

Les orientations en cours

Selon les données de Via Trajectoire, plus de 18700 personnes ont une orientation active vers un ESAT au 1^{er} janvier 2024.

Parmi elles,

- 10 357 sont accueillies en ESAT
- 7 575 personnes ont une orientation vers un ESAT qui n'est pas suivie d'effet
 - Dont 538 sont en liste d'attente, soit 7% des personnes dont la décision d'orientation n'est pas suivie d'effet.
 - Dont 6521 personnes ne bénéficient d'aucun accompagnement médico-social

Les décisions d'orientation en cours de validité non suivies d'effet

Les données disponibles sur les décisions d'orientation en cours de validité non suivies d'effets concernent 7522 personnes sur les 7575 qui ont une orientation non suivie d'effet, soit la quasi-totalité (99%).

L'outil Via Trajectoire permet de connaître les suites les plus favorables données à chaque orientation.

Au 1^{er} janvier 2024 :

- 3% des personnes ayant des décisions d'orientations non suivies d'effet étaient sur le point d'être admises. Notons la surreprésentation des personnes en aménagement CRETON parmi les personnes admissibles.
- **37% des personnes n'ont pas fait de démarches en direction d'un ESAT**
- 20% des personnes ont adressé une demande à au moins un ESAT sans que cette demande n'ait été prise en compte (ni lue, ni analysée), (item : orienté vers au moins un ESMS).
- 35% des personnes ont adressé une demande à au moins un ESAT, cette demande ayant été analysée et ou lue
- Pour 4% des personnes, l'admission était jugée impossible par les ESAT qui l'avait analysée.

Statut des orientations actives non suivies d'effet selon le bénéfice de l'aménagement CRETON

Orientation ESAT en cours de validité	Personnes orientées hors aménagement CRETON (7255 / 7522)	Personnes en aménagement CRETON (267 / 7522)	Total général
Admissibles	3%	14%	3%
Admission impossible	4%	1%	4%
orientation lue et/ou en cours d'analyse/contact réalisé	35%	39%	35%
Orienté vers au moins un ESMS	20%	18%	20%
Décision non envoyée ou sans envoi actif	38%	27%	37%
Total général	100%	100%	100%

Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Le statut des demandes pour les personnes dont l'orientation en ESAT n'est pas suivie d'effet varie fortement selon les départements. Ainsi, on constate que la part des personnes orientées vers un ESAT qui n'ont fait aucune demande d'admission est très majoritaire dans plusieurs départements (85% en Charente, 74% en Charente-Maritime, 64% dans les Deux-Sèvres, 60% en Lot-et-Garonne, 54% dans les Pyrénées-Atlantiques, 52% en Corrèze). Cette proportion est restreinte dans d'autres départements (7% en Gironde, 11% dans la Creuse, 14% dans les Landes, 17% en Dordogne, 18% en Haute-Vienne et 19% dans la Vienne)

Comment expliquer ces écarts ? S'agit-il de l'utilisation de Via Trajectoire qui différerait d'un département à l'autre ? S'agit-il d'un écart dans les modalités d'orientation vers les ESAT (équipe technique dédiée ou non...) ?

Statut des orientations actives vers un ESAT non suivies d'effet

Statut de la demande	Admission impossible	Décision non envoyée ou sans envoi actif	Orienté vers au moins un ESMS (demande envoyée, non lue par l'ESAT)	Décision d'orientation lue par l'ESAT	En cours d'analyse par l'ESAT	En cours d'analyse, contact réalisé	Total général
Départements							
Charente	2	382	1	38	16	5	447
	0%	85%	0%	9%	4%	1%	100%
Charente-Maritime	3	643	58	60	17	42	869
	0%	74%	7%	7%	2%	5%	100%
Corrèze	1	169	50	78	22	3	327
	0%	52%	15%	24%	7%	1%	100%
Creuse	7	18	29	37	5	60	162
	4%	11%	18%	23%	3%	37%	100%
Dordogne	40	64	63	60	23	105	380
	11%	17%	17%	16%	6%	28%	100%
Gironde	107	121	705	382	26	378	1740
	6%	7%	41%	22%	1%	22%	100%
Landes	34	87	236	141	10	96	611
	6%	14%	39%	23%	2%	16%	100%
Lot-et-Garonne	13	251	39	90	3	18	417
	3%	60%	9%	22%	1%	4%	100%
Pyrénées-Atlantiques	5	458	149	190	20	3	855
	1%	54%	17%	22%	2%	0%	100%
Deux-Sèvres	8	403	78	68	25	35	625
	1%	64%	12%	11%	4%	6%	100%
Vienne	16	103	57	156	17	115	530
	3%	19%	11%	29%	3%	22%	100%
Haute-Vienne	31	103	69	85	49	191	559
	6%	18%	12%	15%	9%	34%	100%
Nouvelle-Aquitaine	267	2802	1534	1385	233	1051	7522
	4%	37%	20%	18%	3%	14%	100%

Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREAI Nouvelle-Aquitaine 2024

Les caractéristiques socio-démographiques des personnes orientées en ESAT sans admission

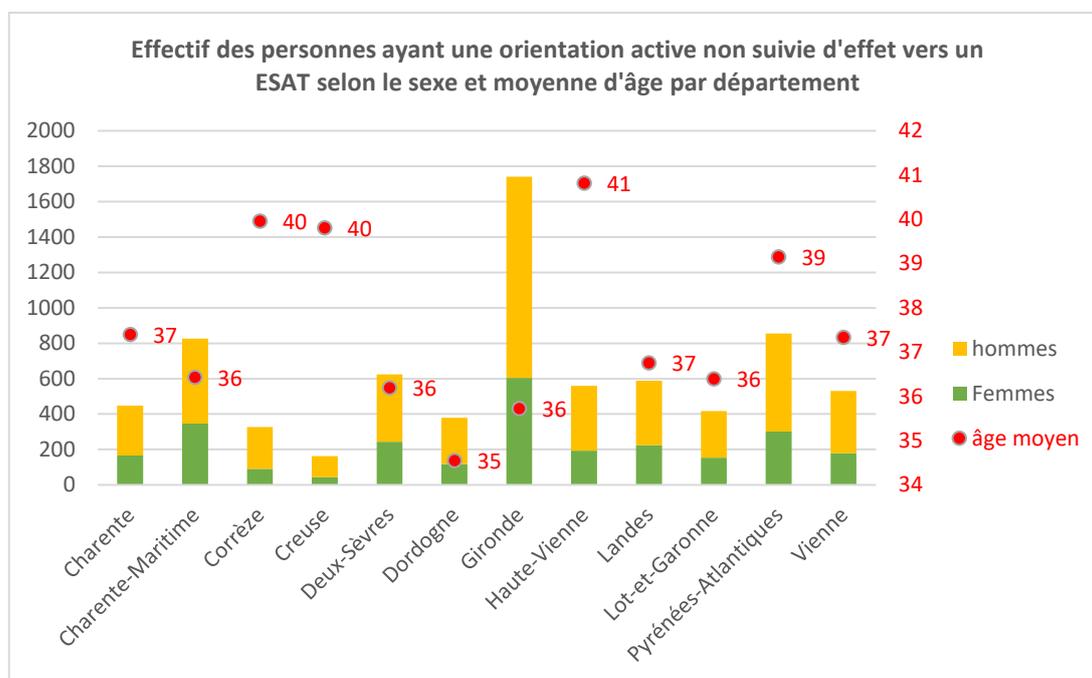
Le taux de masculinité est de 180 hommes orientés vers un ESAT sans suite pour 100 femmes orientées vers un ESAT sans suite.

L'âge moyen des personnes qui ont une décision d'orientation en ESAT non suivie d'effet est de 37 ans. Cet âge moyen varie selon les départements entre 35 ans en Dordogne et 41 ans en Haute-Vienne.

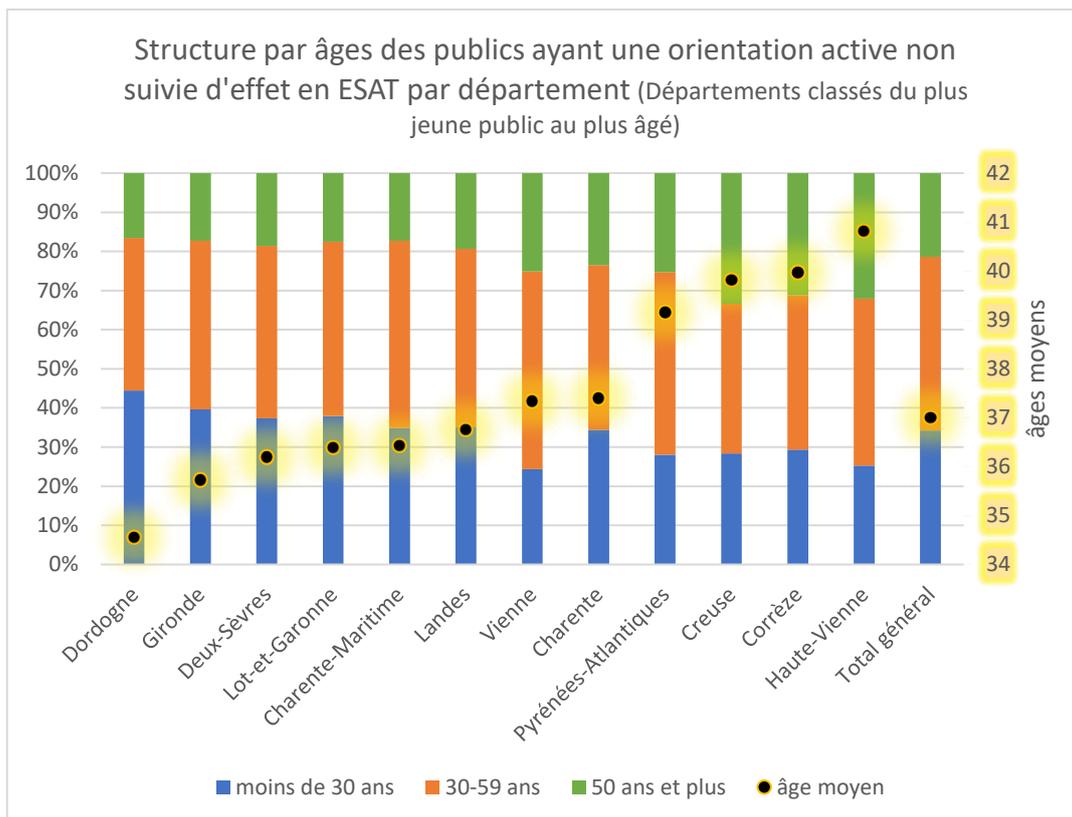
Orientation en ESAT en cours non suivies d'effet par département au 1^{er} janvier 2024

Département	Genre	Femmes	Hommes	Non précisé	Total général
Gironde		605	1135		1740
Charente-Maritime		346	480	43	869
Pyrénées-Atlantiques		302	553		855
Deux-Sèvres		244	381		625
Landes		224	365	22	611
Haute-Vienne		194	365		559
Vienne		179	351		530
Charente		167	280		447
Lot-et-Garonne		154	263		417
Dordogne		118	262		380
Corrèze		90	237		327
Creuse		44	118		162
Total général		2667	4790	65	7522

Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024



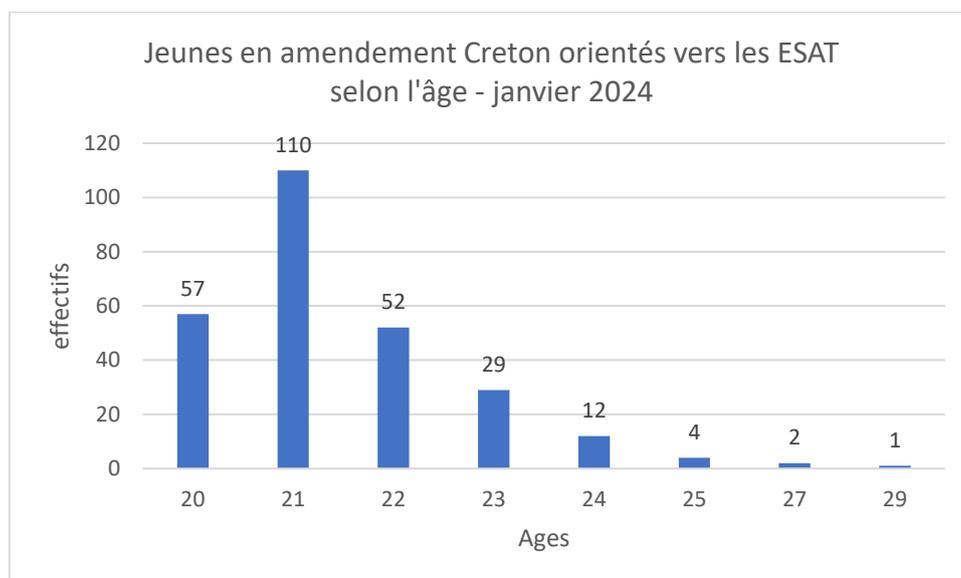
Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

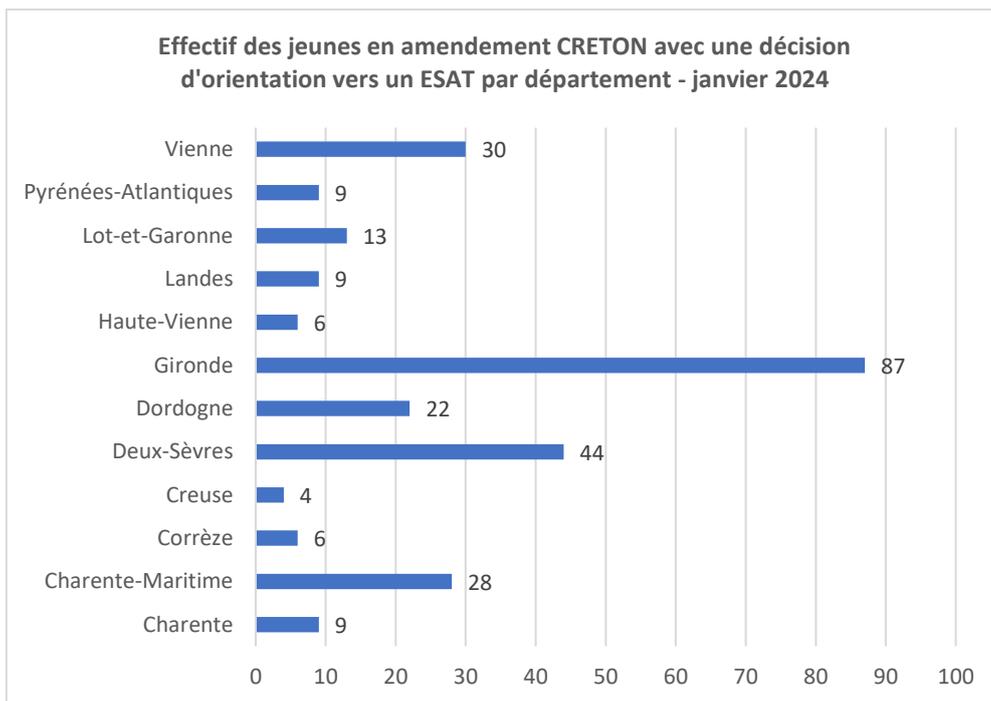
Les orientations en cours pour les personnes en aménagement CRETON

36 % des jeunes en aménagements CRETON ont une orientation active vers un ESAT¹. En janvier 2024, 267 jeunes de 20 ans et plus orientés vers un ESAT sont maintenus dans un établissement pour enfants au titre de l'aménagement CRETON.



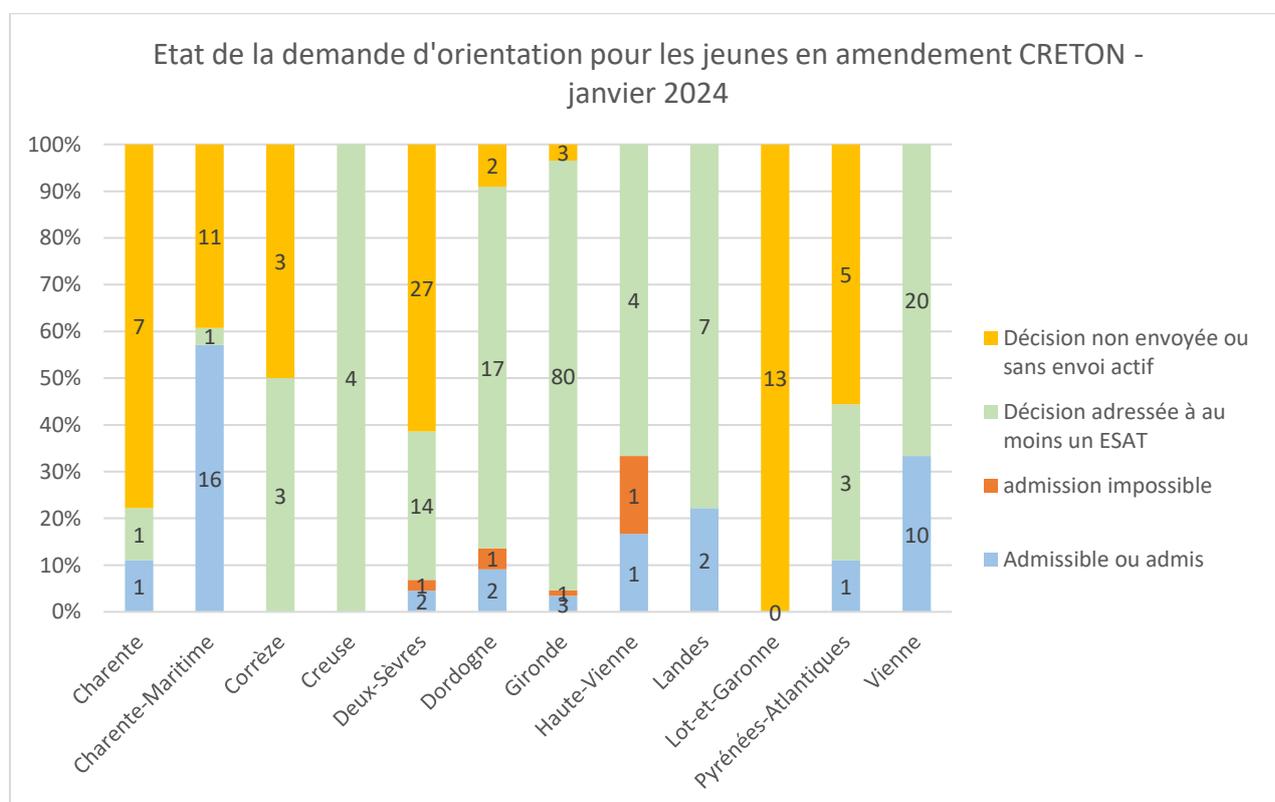
Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

¹ Source : Handidonnées, Les jeunes adultes en situation de handicap relevant de l'aménagement Creton en Nouvelle-Aquitaine. Situation en septembre 2023



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

En Charente, en Charente-Maritime, dans les Deux-Sèvres, en Lot-et-Garonne et dans les Pyrénées Atlantiques, la part des jeunes en amendements CRETON orientés vers un ESAT qui n'ont pas fait de démarche en direction d'un ESAT est importante.



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

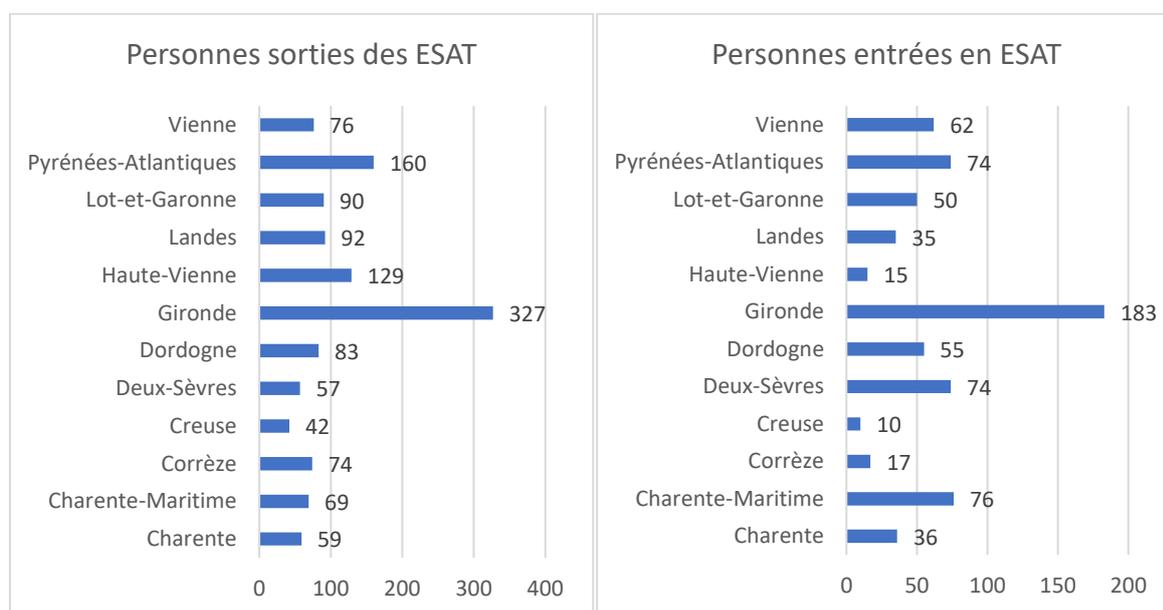
Les personnes entrées et sorties d'ESAT au 24 janvier 2024

- 687 personnes ayant une orientation active au 24 janvier 2024 sont entrées en ESAT
- 1258 personnes ayant une orientation active au 24 janvier 2024 sont sorties des ESAT

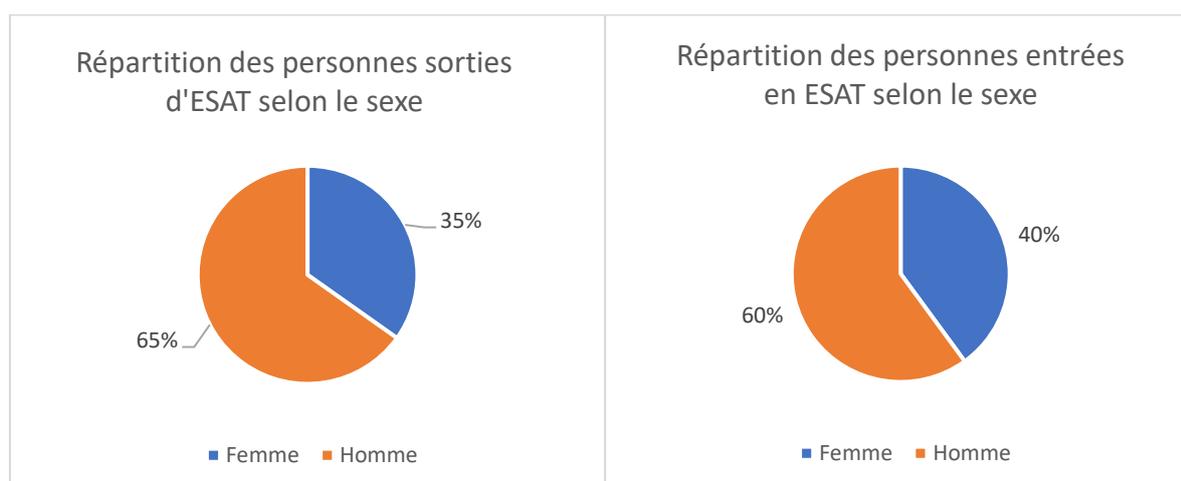
Nb : il n'est pas pertinent de déduire que l'écart entre ces deux effectifs donnerai le nombre de place disponibles car les durées de références ne sont pas les mêmes. Via Trajectoire comptabilise les entrées et les sorties à date en fonction des orientations actives. Ainsi, la période couverte pour comptabiliser les personnes sorties n'est pas fixe. Elle peut concerner des personnes sorties d'un ESAT il y a plus d'un an mais dont l'orientation en ESAT est toujours active. Cela explique l'écart entre l'effectif des personnes entrées et l'effectif des personnes sorties.

La moyenne d'âge pour les hommes comme pour les femmes entrées est de 22 ans. On note un écart important avec l'étude réalisée en 2018 : moyenne d'âge de 29 ans.

La moyenne d'âge des personnes sorties est de 46 ans, 47,5 ans pour les femmes et 45,5 ans pour les hommes.



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024



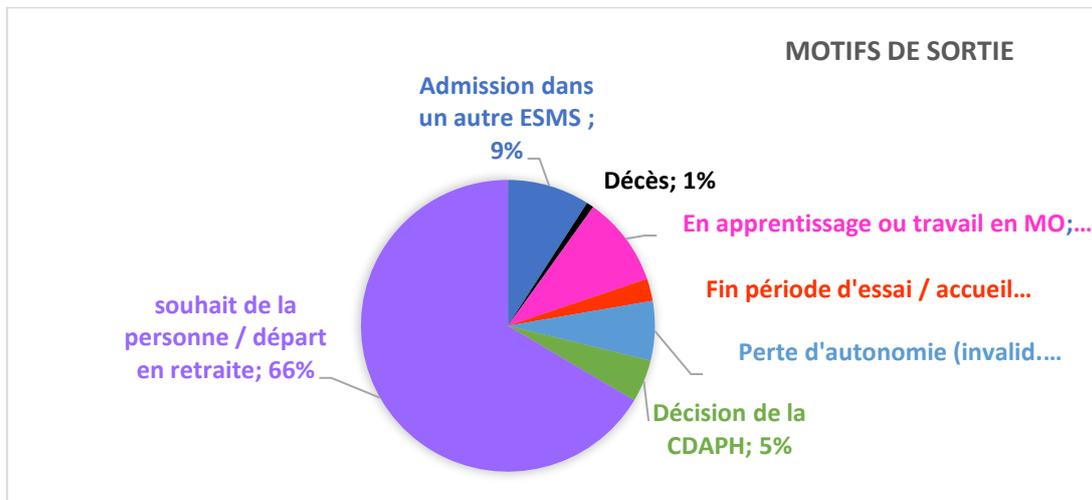
Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les personnes sorties

1258 personnes sont donc sorties des ESAT en 2023.

Les deux tiers des personnes sorties des ESAT (66%) sont sortis selon leur souhait ou sont parties à la retraite.

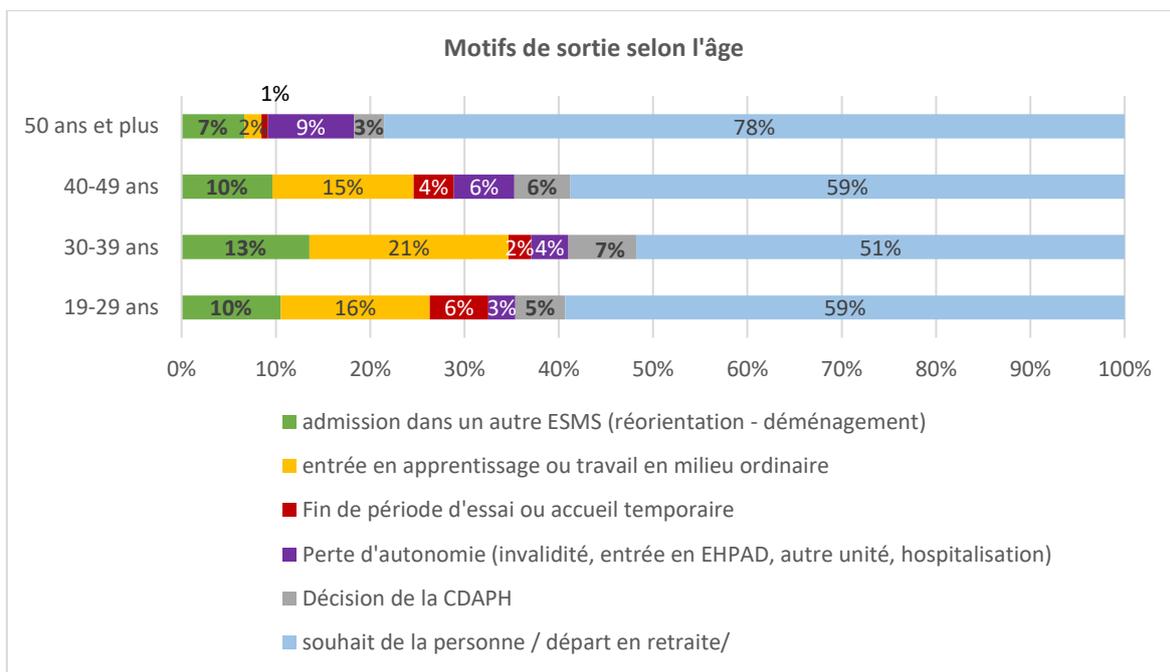
125 personnes soit 10% sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire (118) ou une formation en apprentissage (7 personnes)
 5% des sorties correspondent à une décision de la CDAPH.



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les 30-39 ans sont les plus concernés par une entrée en apprentissage ou un emploi en milieu ordinaire.

Les départs volontaires sont majoritaires pour toutes les classes d'âges.



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Focus sur les personnes ayant quitté l'ESAT pour entrer en apprentissage ou travailler en milieu ordinaire

125 personnes sorties des ESAT sur 1258 (soit 10%) sont entrées en apprentissage ou sont allées travailler en milieu ordinaire.

- 118 personnes sont sorties pour travailler en milieu ordinaire.

- 7 sont entrées en apprentissage

Selon les départements, la part des personnes sorties vers le milieu ordinaire de travail ou l'apprentissage varie de 3% (Vienne) à 20% (Landes) des sortants.

42% des personnes sorties vers le milieu ordinaire de travail ou l'apprentissage étaient âgées de 30 à 39 ans, 26% de 19 à 29 ans.

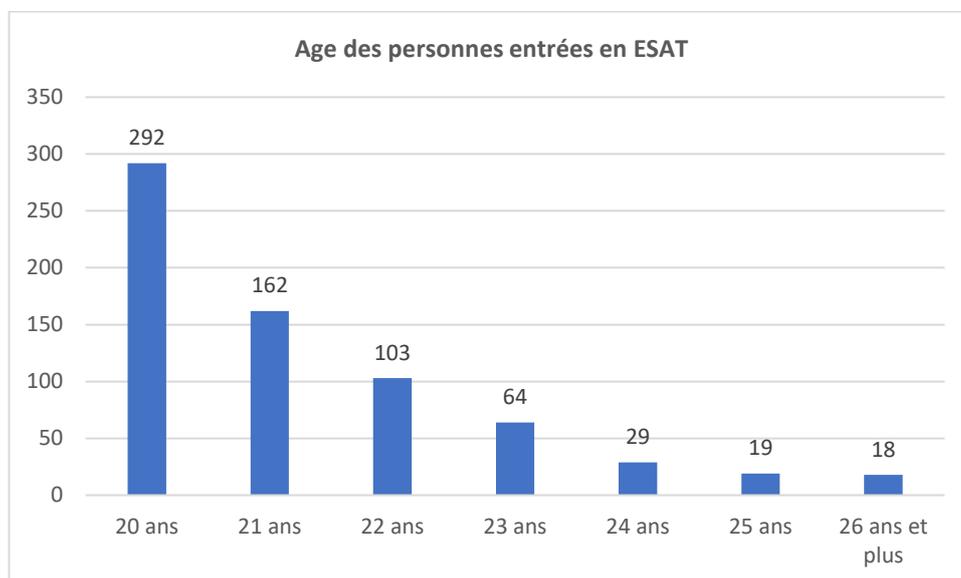
Part des personnes sorties vers un apprentissage ou travail en MO par département

Départements	Effectif total de sorties	Dont effectif des personnes sorties vers l'apprentissage ou MO	Part des personnes sorties vers un apprentissage ou travail en MO
16	59	6	10%
17	69	8	12%
19	74	4	5%
23	42	2	5%
24	83	7	8%
33	327	42	13%
40	92	18	20%
47	90	7	8%
64	160	8	5%
79	57	4	7%
86	76	2	3%
87	129	17	13%
Nouvelle-Aquitaine	1258	125	10%

Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Personnes entrées en ESAT

687 personnes sont entrées en ESAT. 42% d'entre elles sont âgées de 20 ans. La part des personnes entrées après 25 ans est très faible (moins de 3%)



Source : Via Trajectoire janvier 2024 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les démarches pour favoriser le parcours professionnel (source rapports d'activité des ESAT)

101 ESAT sur 115 ont renseigné le rapport d'activité standardisé. La synthèse de ces rapports permet de recueillir des informations concernant :

- L'ancienneté moyenne des travailleurs
- La part des travailleurs inscrits à pôle emploi
- Le nombre d'ESAT ayant proposé des périodes de mise en situation en milieu professionnel par département
- Le nombre de PMSMP réalisées
- Le nombre d'ESAT ayant proposé des stages avec une convention interne, le Duo Day, l'action « un jour un métier en action (AGEFIPH)
- Nombre de TH ayant réalisé une activité hors les murs
- Nombre de TH partis pour le milieu ordinaire
- Nombre de TH partis pour le privé
- Nombre de travailleurs partis pour une EA
- Nombre de travailleurs partis pour un CDI
- Nombre de travailleurs partis avec un CDD
- Nombre de travailleurs partis avec un contrat en intérim
- Nombre de TH réintégrés après emploi hors ESAT
- Nombre d'ESAT ayant un OPCO
- Nbre de TH ayant été accompagnés par l'ESAT pour ouvrir un CPF
- Nbre de TH ayant bénéficié une formation CPF
- Nbre de TH ayant bénéficié du permis via leur CPF
- Nbre de TH ayant bénéficié d'une formation ESAT/Nbre de TH bénéficiaires de formation en interne dans le cadre du Plan de développement de compétence et de l'AFEST

- Nbre de formation organisées par un intervenant extérieur
- Nbre de formation organisées par un ou des professionnels de l'ESAT
- Nbre d'ESAT n'ayant pas de formation mise en place
- Nombre d'ESAT ayant mis en place une formation à l'autosensibilisation pour les professionnels
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à l'autosensibilisation
- Nbre d'ESAT ayant signé une convention avec Pôle Emploi
- Nbre d'ESAT ayant signé une convention avec Cap Emploi
- Nbre d'ESAT ayant signé une convention avec une MLI
- Nbre d'ESAT ayant signé une convention avec une PEA
- Nbre d'ESAT ayant un partenariat avec une EA

Les travailleurs inscrits à Pôle Emploi (source rapport d'activité des ESAT, année 2022)

En 2022, en Nouvelle-Aquitaine, seuls 62 travailleurs en ESAT étaient inscrits à Pôle Emploi soit 1%. La moitié des travailleurs d'ESAT inscrits à Pôle Emploi sont en Charente-Maritime.

Effectifs des travailleurs d'ESAT total et inscrits à pôle emploi par département

Départements	Nbre de travailleurs accompagnés	Nbre de travailleurs inscrits à Pôle Emploi	%
16 - Charente	711	0	0%
17 - Charente-Maritime	882	30	3%
19 - Corrèze	805	4	0%
23 - Creuse	380	2	1%
24 - Dordogne	665	4	1%
33 - Gironde	1500	7	0%
40 - Landes	602	6	1%
47 - Lot-et-Garonne	600	0	0%
64 - Pyrénées-Atlantiques	1426	2	0%
79 - Deux-Sèvres	1037	0	0%
86 - Vienne	642	2	0%
87 - Haute-Vienne	964	5	1%
Nouvelle-Aquitaine	10214	62	1%

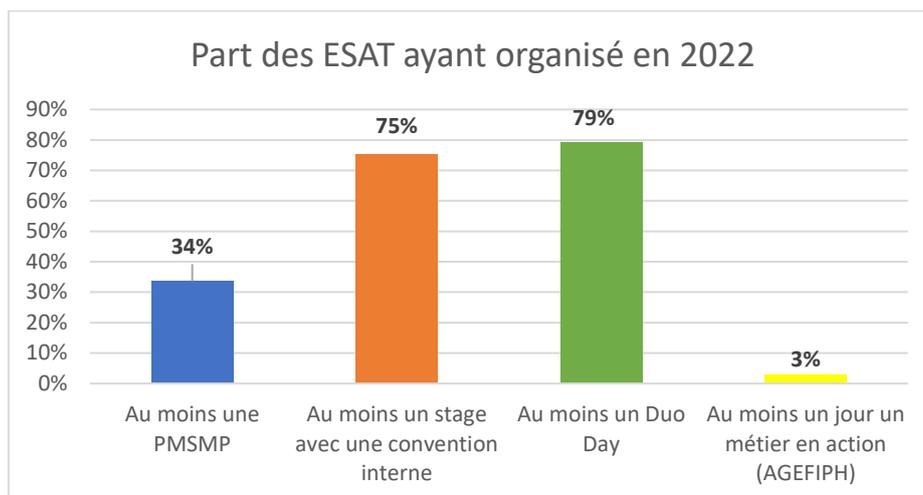
Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les opportunités de rencontre entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises

Plusieurs modalités de rencontres entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises sont décrites dans les rapports d'activité des ESAT.

Il s'agit

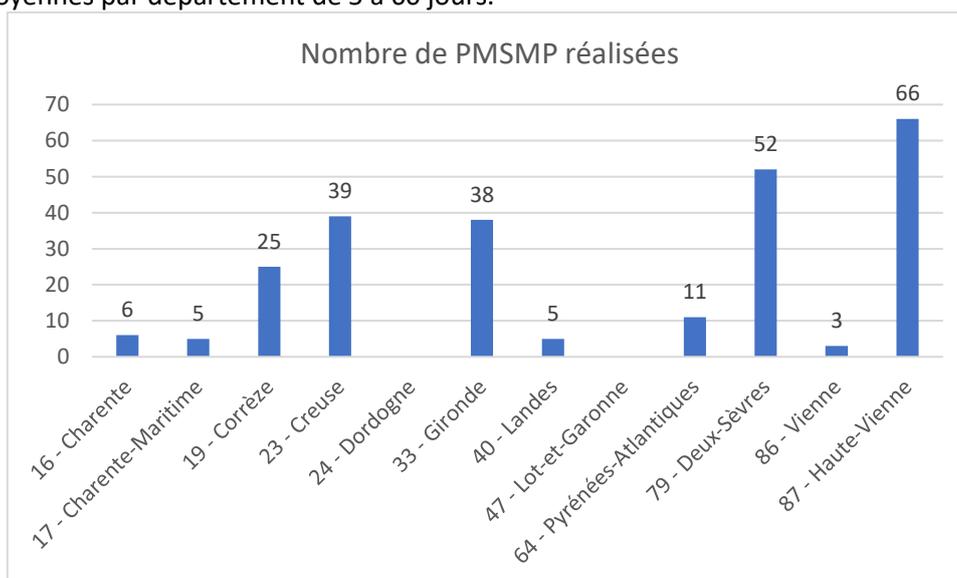
- des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) qui ont été organisées par 34% des ESAT en 2022.
- Des stages avec une convention interne, organisés par 75% des ESAT
- Les Duo Days organisés par 79% des ESAT
- Et de manière marginale, les rencontres « un jour, un métier en action » qui ont été organisées par seulement 3% des ESAT.
-



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

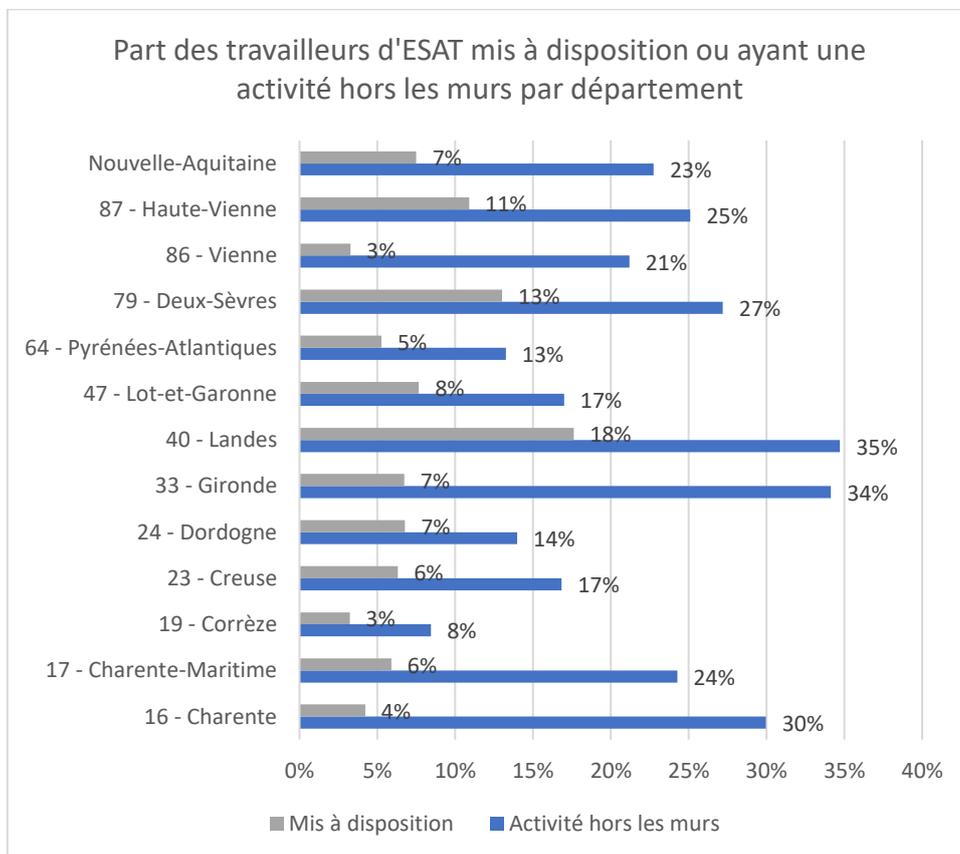
250 PMSMP ont été réalisées en 2022 avec des disparités selon les départements. La durée moyenne d'une période de mise en situation en milieu professionnel est de 15 jours avec une variation des durées moyennes par département de 5 à 60 jours.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Les mises à disposition et le travail Hors les murs

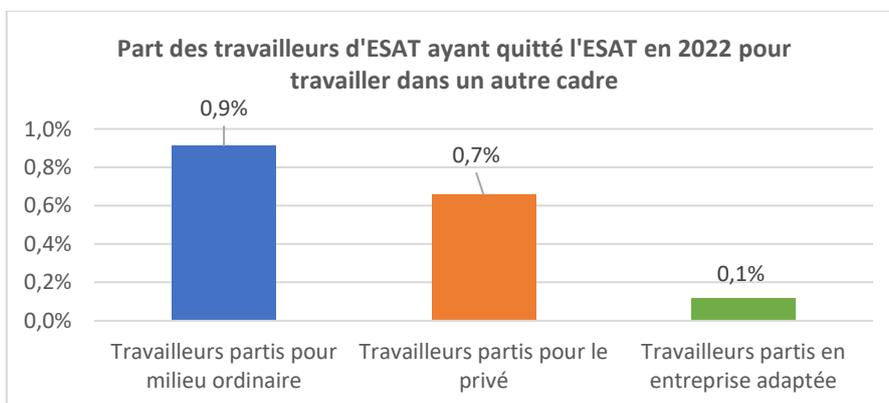
On peut noter que la part des activités hors les murs est assez importante puisque, en moyenne, 23% des travailleurs d'ESAT ont eu une activité hors les murs en 2022. Tandis que seuls 7% ont été mis à disposition d'une entreprise.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

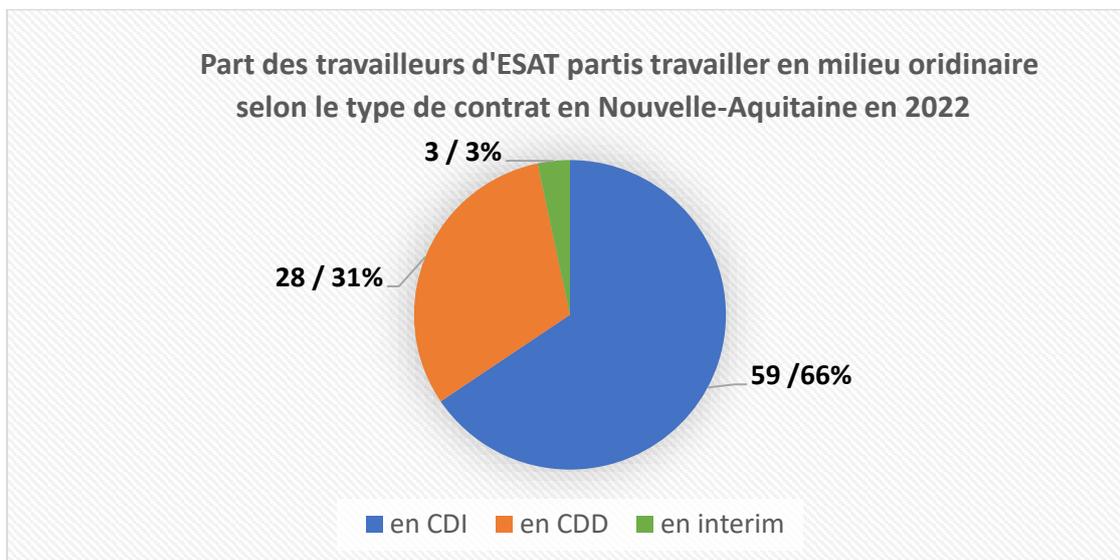
Seuls 16 travailleurs d'ESAT ont cumulé un emploi en ESAT avec un poste en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée. Cela s'explique notamment par des difficultés d'ordre administratif.

Par ailleurs, en Nouvelle-Aquitaine en 2022, 93 travailleurs d'ESAT sont partis travailler en milieu ordinaire et 12 travailleurs d'ESAT sont partis travailler en entreprise adaptée. Ces effectifs représentent moins de 1% des travailleurs d'ESAT.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

En 2022, 63 travailleurs d'ESAT sortis vers le milieu ordinaire bénéficient d'une convention d'appui. Il n'est pas possible de les rapporter aux 93 personnes sorties en 2022 puisque les conventions d'appui peuvent concerner des personnes sorties d'ESAT en 2020 et 2021.

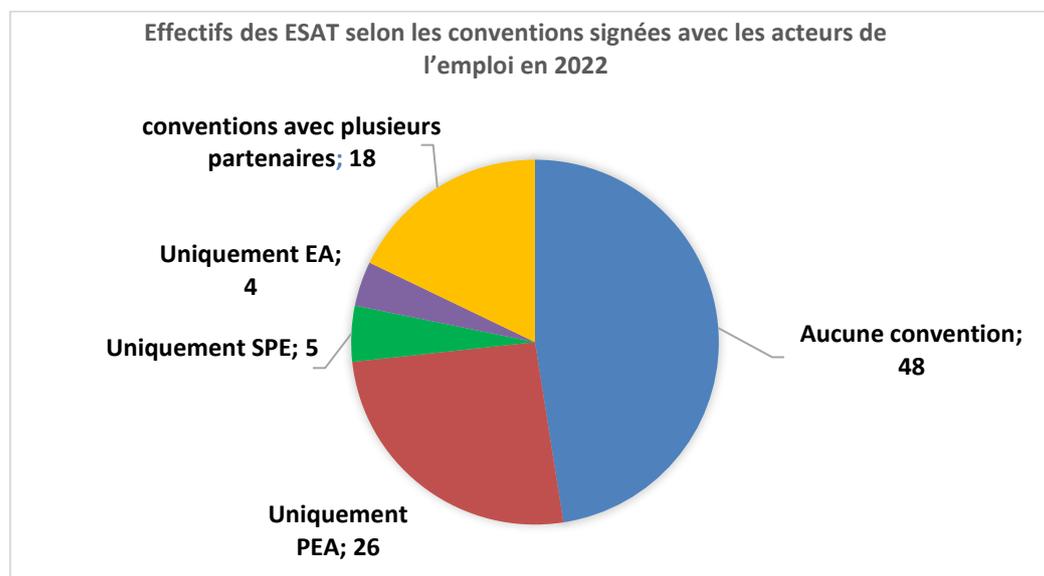


Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREAL Nouvelle-Aquitaine 2024

En 2022, 18 travailleurs sont revenus travailler à l'ESAT après avoir expérimenté un emploi hors ESAT.

Conventionnement avec le service public de l'emploi (SPE), les entreprises adaptées (EA) et les plateformes emploi accompagné (PEA)

52% des ESAT ont signé une convention avec au moins un organisme du service public de l'emploi et/ou avec une entreprise adaptée et/ou la plateforme Emploi accompagné.

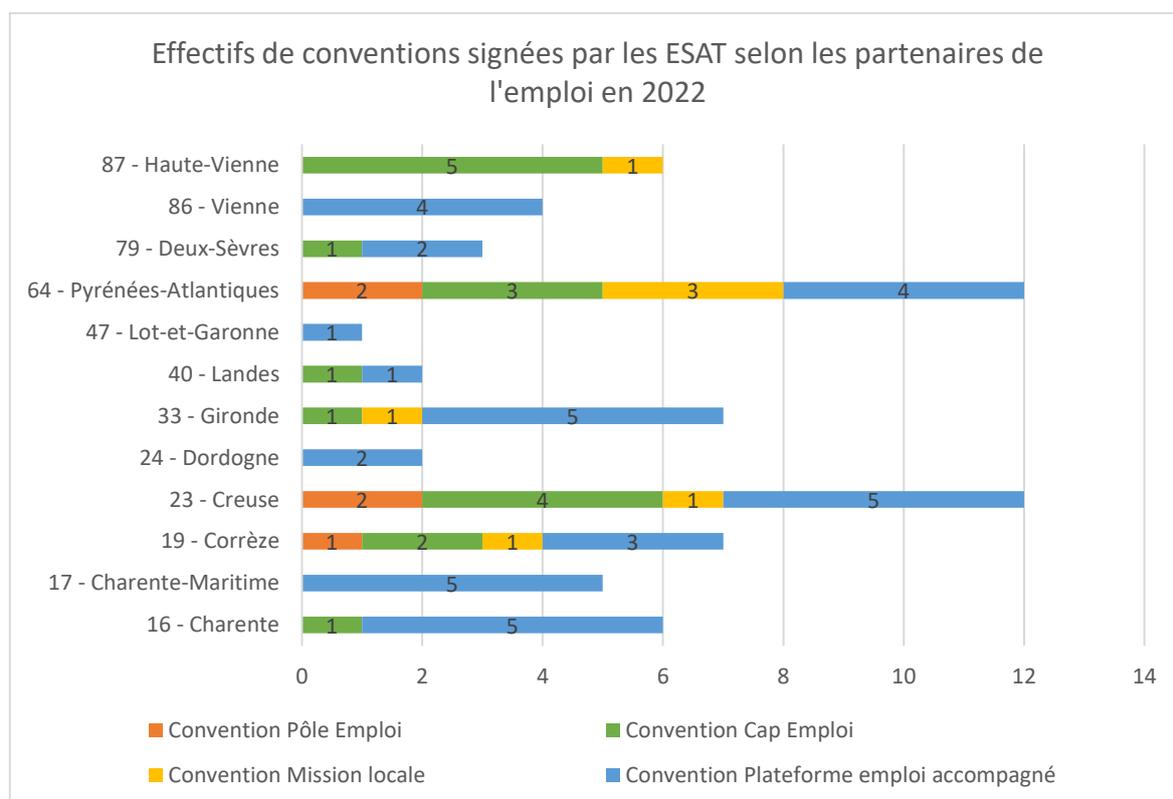


Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREAL Nouvelle-Aquitaine 2024

Effectifs des ESAT selon les conventions signées avec les acteurs de l'emploi en 2022 par département

	Aucune convention	Unique ment PEA	SPE + PEA	Unique ment SPE	SPE+ PEA+ EA	PEA et EA	Unique ment EA	Total général
Charente	3	4	1				1	9
Charente-Maritime	8	3				2	1	14
Corrèze	5	1	1		1		1	9
Creuse		1	3		1			5
Dordogne	2	2						4
Gironde	6	5		2			1	14
Landes	5	1		1				7
Lot-et-Garonne	7	1						8
Pyrénées-Atlantiques	9	1	3					13
Deux-Sèvres		1			1			2
Vienne	2	3				1		6
Haute-Vienne	1	3	2	2	1	1		10
Nouvelle-Aquitaine	48	26	10	5	4	4	4	101

Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

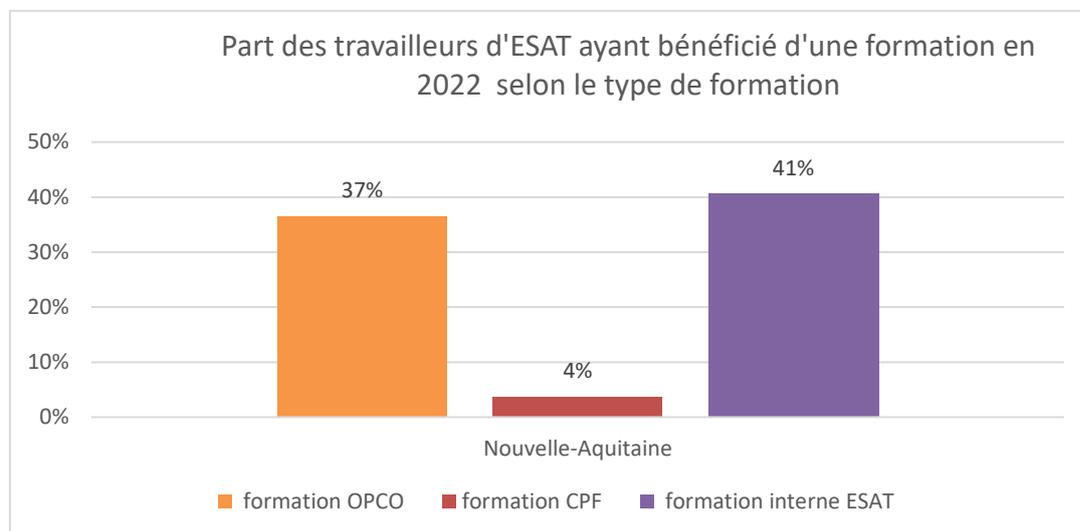
Formation des travailleurs d'ESAT

Adhésion à un opérateur de compétences (OPCO)

97 ESAT sur 101 adhèrent à l'organisme agréé OPCO et 4 n'adhèrent pas.

1 travailleur d'ESAT sur 3 a bénéficié d'une formation organisée par l'OPCO, 4 travailleurs sur 10 ont bénéficié d'une formation en interne. Le recours au compte professionnel de formation restait rare en 2022.

1% des personnes ont passé leur permis de conduire dans le cadre d'une formation CPF



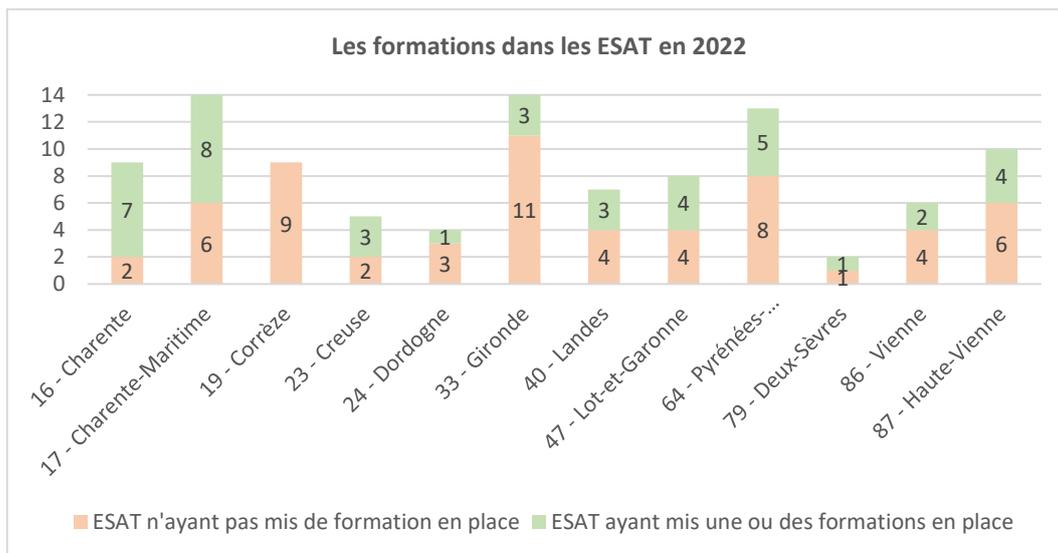
Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Part des travailleurs d'ESAT ayant bénéficié d'une formation	Par l'OPCO	Dans le cadre du CPF	dont permis CPF	Interne à l'ESAT
Départements				
Charente	39%	0%	0%	30%
Charente-Maritime	23%	4%	1%	60%
Corrèze	32%	1%	1%	12%
Creuse	64%	3%	2%	10%
Dordogne	42%	0%	0%	12%
Gironde	32%	17%	2%	36%
Landes	39%	1%	0%	6%
Lot-et-Garonne	41%	3%	2%	58%
Pyrénées-Atlantiques	24%	1%	1%	30%
Deux-Sèvres	46%	0%	0%	88%
Vienne	14%	1%	0%	32%
Haute-Vienne	63%	2%	1%	75%
Nouvelle-Aquitaine	37%	4%	1%	41%

Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

La formation des travailleurs d'ESAT par un organisme extérieur et par des professionnels de l'ESAT concerne moins de la moitié des ESAT.

On observe des spécificités par département ce qui interroge la pratique des ESAT concernant la stratégie de montée en compétences des travailleurs handicapés. Des ESAT se saisissent des outils permettant la mise en place de formations collectives alors que d'autres ne semblent pas intégrer cet axe dans leur projet d'établissement.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

Mise en place des outils en faveur de l'autosensibilisation et du livret d'accueil

En 2022, 57 ESAT sur 101 avaient mis en place livret accueil accessible en FALC et seulement 7 ESAT sur 101 avaient mis en place le carnet de parcours et compétence

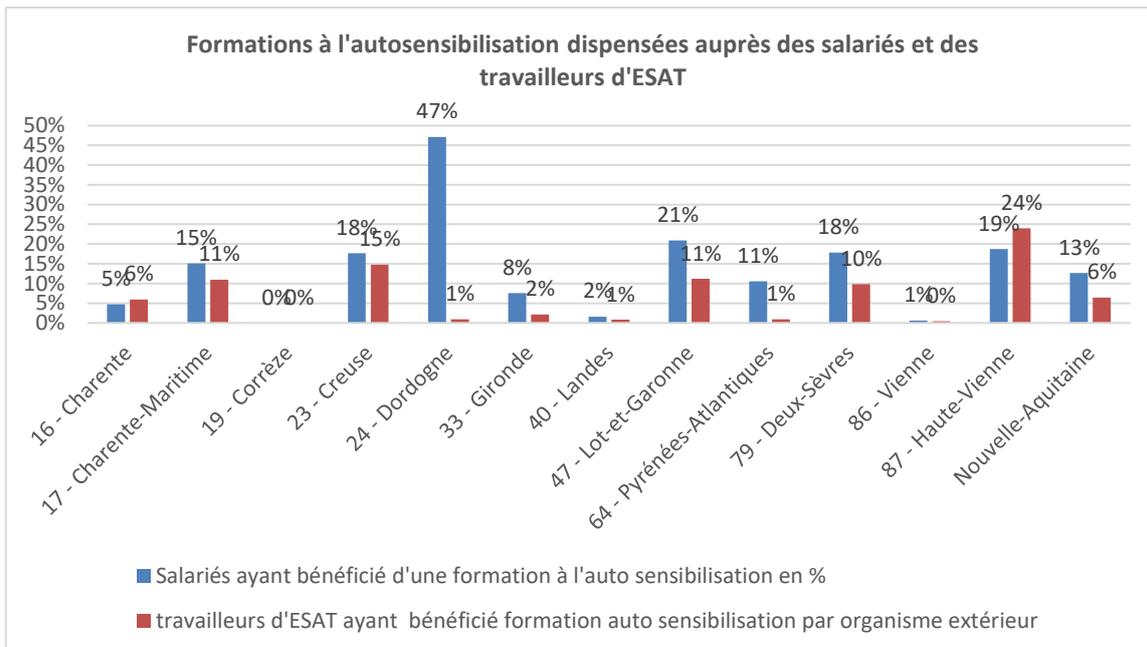
Formation des travailleurs et des salariés de l'ESAT à l'autosensibilisation

La terminologie utilisée dans la trame du rapport d'activité des ESAT pour désigner l'autodétermination est « autosensibilisation ».

En 2022, 35 ESAT ont formé leurs salariés à l'autosensibilisation. 13% des professionnels d'ESAT ont été formés

En 2022, seuls 6% des travailleurs d'ESAT ont bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination par un organisme extérieur.

On repère des stratégies des ESAT pour l'appropriation de la culture de l'autodétermination. Des ESAT forment leurs salariés pour un bénéfice indirect par les travailleurs d'ESAT (les ESAT de Dordogne par exemple). D'autres ESAT forment leurs salariés et les travailleurs de concert.



Source : Rapport d'activité des ESAT en 2022 exploitation CREA Nouvelle-Aquitaine 2024

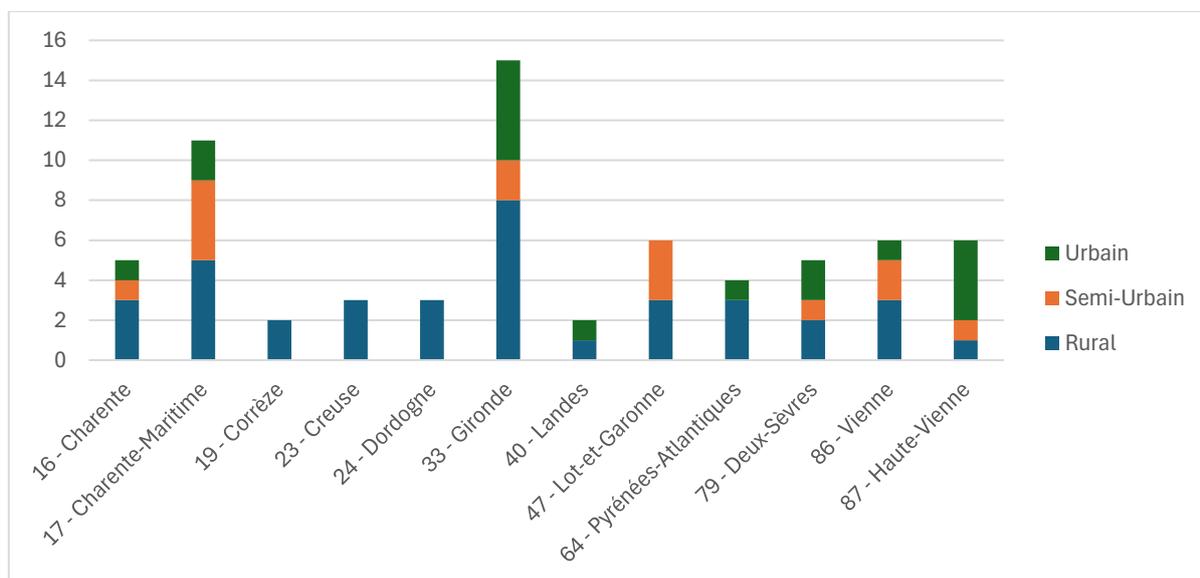
IV. Annexe 4 : Enquête sur le transport et l'hébergement

Les répondants

68 ESAT ont répondu au questionnaire. Plus de la moitié des ESAT ayant répondu sont situés en milieu rural.

Départements	Rural	Semi-Urbain	Urbain	Total général
16 - Charente	3	1	1	5
17 - Charente-Maritime	5	4	2	11
19 - Corrèze	2			2
23 - Creuse	3			3
24 - Dordogne	3			3
33 - Gironde	8	2	5	15
40 - Landes	1		1	2
47 - Lot-et-Garonne	3	3		6
64 - Pyrénées-Atlantiques	3		1	4
79 - Deux-Sèvres	2	1	2	5
86 - Vienne	3	2	1	6
87 - Haute-Vienne	1	1	4	6
Total général	37	14	17	68

Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Les transports

L'ESAT est-il accessible en transport en commun ?

29 ESAT parmi les répondants ne sont pas accessibles par les transports en commun soit 42% des répondants.

2/3 des ESAT situés en milieu rural ne sont pas accessibles en transport en commun.

Accessibilité des ESAT en transport en commun par département

Départements	Non	Oui	Total général
16 - Charente	3	2	5
17 - Charente-Maritime	4	7	11
19 - Corrèze	1	1	2
23 - Creuse	2	1	3
24 - Dordogne	2	1	3
33 - Gironde	4	11	15
40 - Landes	1	1	2
47 - Lot-et-Garonne	3	3	6
64 - Pyrénées-Atlantiques	2	2	4
79 - Deux-Sèvres	2	3	5
86 - Vienne	3	3	6
87 - Haute-Vienne	2	4	6
Total général	29	39	68

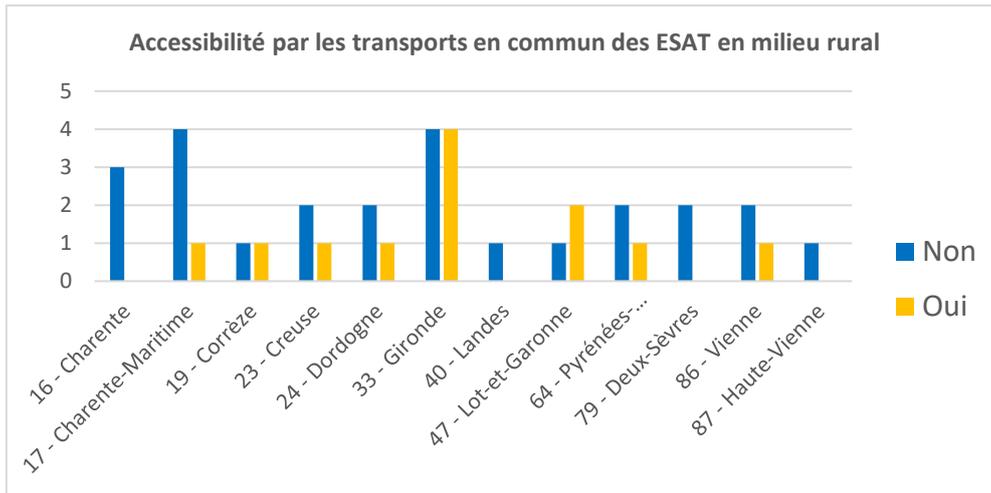
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Accessibilité des ESAT en transport en commun selon le milieu

L'ESAT est-il accessible en transport en commun ?	ESAT en milieu rural	ESAT en milieu urbain	ESAT en milieu semi-urbain	Total général
Non	25		4	29
Oui	12	17	10	39
Total général	37	17	14	68

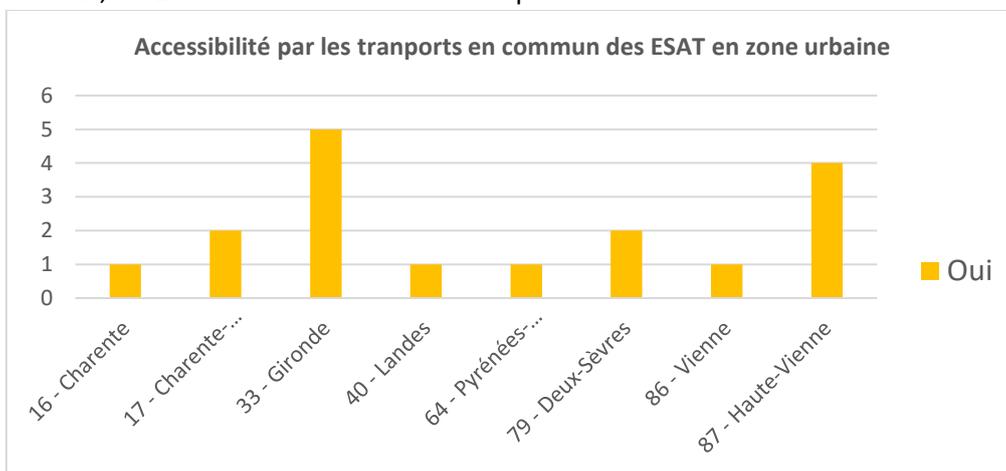
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

En milieu rural, excepté en Lot-et-Garonne et en Gironde où les ESAT ayant répondu sont souvent accessibles en transport en commun, la plupart des ESAT en milieu rural dans les autres départements ne sont pas desservis par des transports. En Charente, en Charente-Maritime, dans les Landes, dans les Deux-Sèvres, en Haute-Vienne, dans la Vienne, dans les Pyrénées Atlantiques, en Dordogne, et dans la Creuse le défaut de transport en commun concerne la majorité des ESAT en milieu rural.



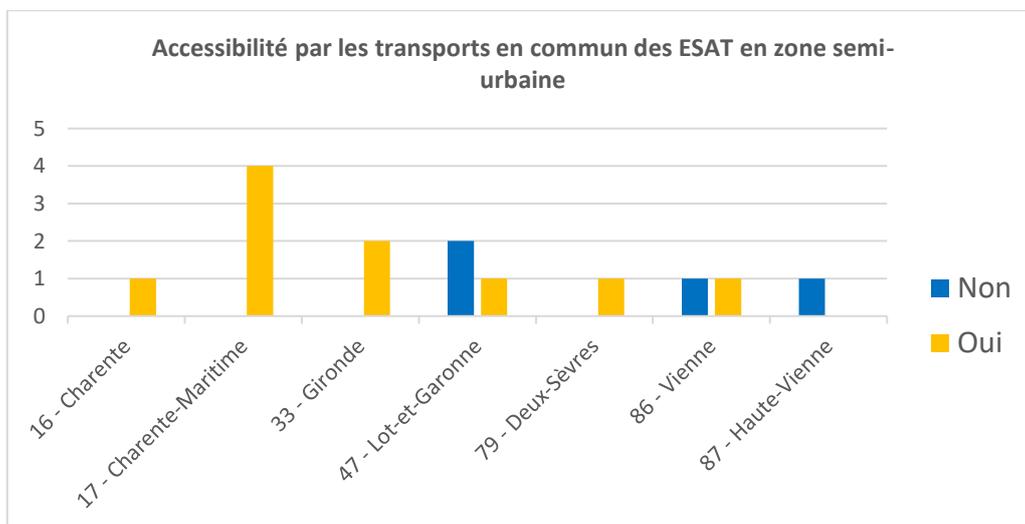
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

En milieu urbain, les ESAT sont accessibles en transport en commun.



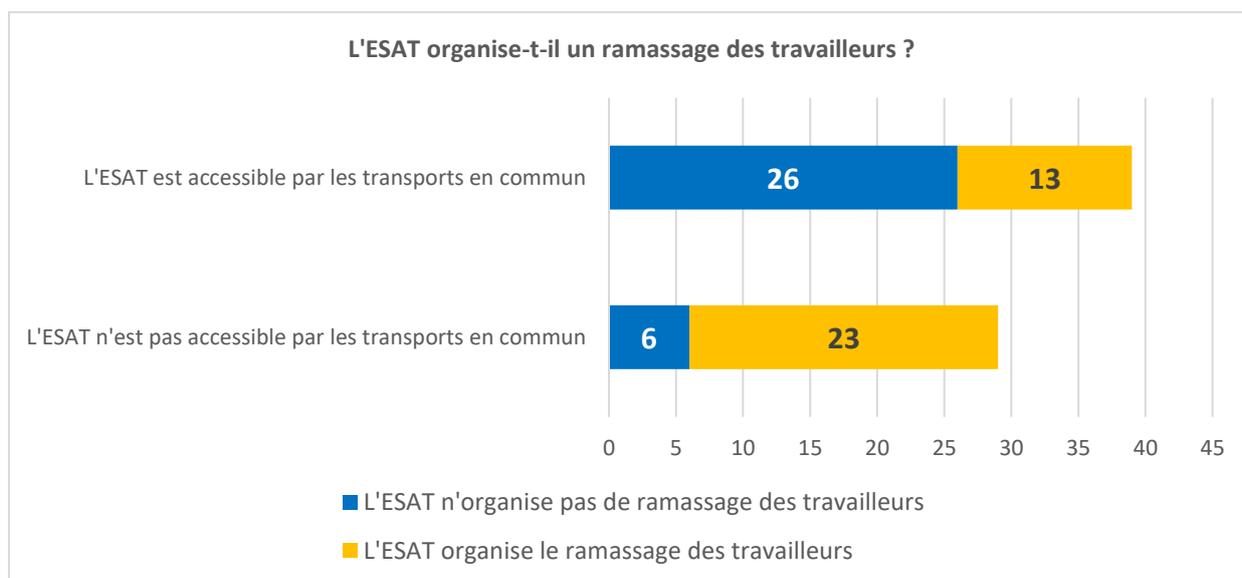
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

En zone semi-urbaine, l'accessibilité par les transports en commun est plutôt favorable sauf en Lot et Garonne, dans la Vienne et en Haute-Vienne.



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Organisation des déplacements des travailleurs par l'ESAT



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Zoom sur les 6 ESAT non accessibles en transport en commun qui n'organisent pas le ramassage des travailleurs

Tous situés en milieu rural, ils sont installés dans les six départements suivants : la Vienne, la Charente-Maritime, la Gironde, la Haute-Vienne, les Pyrénées-Atlantiques et le Lot-et-Garonne. Ces 6 ESAT ont mis en place un accompagnement pour l'obtention du BSR pour voiturette ou scooter mais aussi l'obtention du permis B aménagé pour personnes avec handicap. Par ailleurs, deux d'entre eux ont favorisé le passage du permis piéton / ASRR. Ils n'ont en revanche développé aucun partenariat pour développer l'offre de transport.

Les principaux moyens de déplacement des travailleurs de ces 6 ESAT sont les moyens de mobilité douce et le deux-roues motorisé. Cela implique que les travailleurs de ces ESAT soient domiciliés à proximité.

L'absence de transport en commun est la difficulté première relevée par ces six ESAT :

« L'ESAT est situé dans une zone rurale éloignée de tout mode de transport collectif. »

« Transport en commun le plus proche (train) à 10 km »

« Arrêt de bus éloigné (environ 2km) »

« Pas de transport en commun »

« ESAT rural peut de proposition de transport en commun dans la commune »

« Peu d'accessibilité via les transports en commun »

Pour y remédier, ces 6 ESAT s'engagent dans l'autonomie de leurs travailleurs d'ESAT avec éventuellement mise à disposition de véhicule et/ou dans le recours à un logement en foyer d'hébergement.

« Nous accompagnons les travailleurs dans leur montée en compétence sur les questions de conduite de 2 roues motorisés, de voiture sans permis et avec permis. L'ESAT possède des véhicules qu'il peut mettre à disposition des travailleurs (2 roues, voitures sans permis, voiture avec permis) »

« Activité de soutien ""code de la route"" pour préparer l'examen du code »

« Développement de l'entraide entre travailleurs concernant les mobilités »

« Foyer d'hébergement (50% des travailleurs concernés) à proximité immédiate des ateliers de l'ESAT »

« Mise à disposition de scooters, vélos électriques et voiturette »

« Foyer d'hébergement à côté de l'ESAT pas de nécessité de transport pour les ouvriers résidant sur site »

Les projets de ces 6 ESAT en matière de transport sont :

« Nous poursuivons nos accompagnements pour que les travailleurs soient autonomes dans leurs déplacements (passage du BSR). »

« Une offre de transport en commun sur l'extrême sud du département de la Charente-Maritime »

« Une auto-école agréée pour que les travailleurs puissent passer l'examen du permis de conduire par mobilisation de leur CPF »

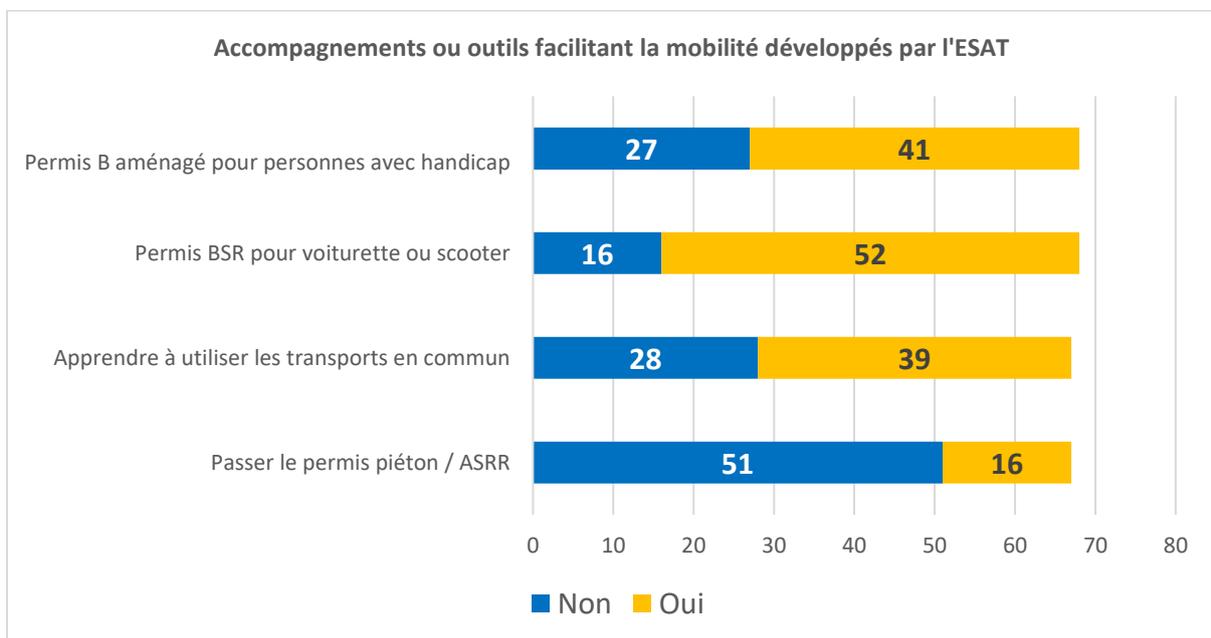
« Disposer de plus de moyens de locomotion individuels. »

« Avoir des financements pour pouvoir proposer un accompagnement renforcé pour permettre l'acquisition du permis (AM, Permis B) »

« Développement dans transport à la demande mais pour l'instant du mardi au vendredi »

Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Avez-vous développé des outils ou un accompagnement spécifique pour faciliter l'accès des personnes à l'ESAT ?



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Tous les ESAT non accessibles en transport en commun ont mis en place au moins un accompagnement ou un outil pour favoriser la mobilité des travailleurs.

3 ESAT ont uniquement mis en place le ramassage des travailleurs

5 ESAT ont organisé tous les types d'aides possible, c'est-à-dire le ramassage des travailleurs + le permis piéton/ASRR + l'apprentissage de l'utilisation des transports en commun + le permis BSR pour voiturette et scooter + le permis B aménagé

Milieu	Rural	Semi-Urbain	Total général
Accompagnement ou outils pour faciliter la mobilité mis en place par les ESAT non accessibles en transport en commun			
Ramassage des travailleurs	2	1	3
ramassage des travailleurs + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR + Permis B aménagé	1	1	2
ramassage des travailleurs + Permis piéton/ASRR + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR + Permis B aménagé	4	1	5
ramassage des travailleurs + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR	2	1	3
ramassage des travailleurs + Permis BSR	2		2
ramassage des travailleurs + Permis BSR + Permis B aménagé	5		5
ramassage des travailleurs + Permis piéton/ASRR + Permis BSR + Permis B aménagé	2		2
ramassage des travailleurs + Permis piéton/ASRR + Apprendre à utiliser les transports en commun	1		1
Apprendre à utiliser les transports en commun +Permis BSR +Permis B aménagé	1		1
Permis BSR +Permis B aménagé	3		3
Permis piéton/ASRR + Apprendre à utiliser les transports en commun +Permis BSR +Permis B aménagé	2		2
Total général	25	4	29

Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Les ESAT accessibles en transport en commun ont également mis en place des accompagnements et outils. Seuls trois ESAT situés en milieu urbain et accessibles n'ont mis en place aucun accompagnement ou outil.

Milieu	Rural	Semi-Urbain	Urbain	Total général
Accompagnement ou outils pour faciliter la mobilité mis en place par les ESAT accessibles en transport en commun				
Aucun accompagnement ou outil			3	3
Apprendre à utiliser les transports en commun		1	5	6
ramassage des travailleurs	1	1	1	3
ramassage des travailleurs + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR + Permis B aménagé	1	2		3
ramassage des travailleurs + Permis piéton/ASRR + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR + Permis B aménagé		2	1	3
ramassage des travailleurs + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR	2			2
ramassage des travailleurs + Permis BSR + Permis B aménagé	1		1	2
Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR + Permis B aménagé	4		1	5
Permis BSR + Permis B aménagé	2	1	3	6
Permis piéton/ASRR + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR + Permis B aménagé		2		2
Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR	1	1	1	3
Permis piéton/ASRR + Apprendre à utiliser les transports en commun + Permis BSR			1	1
Total général	12	10	17	39

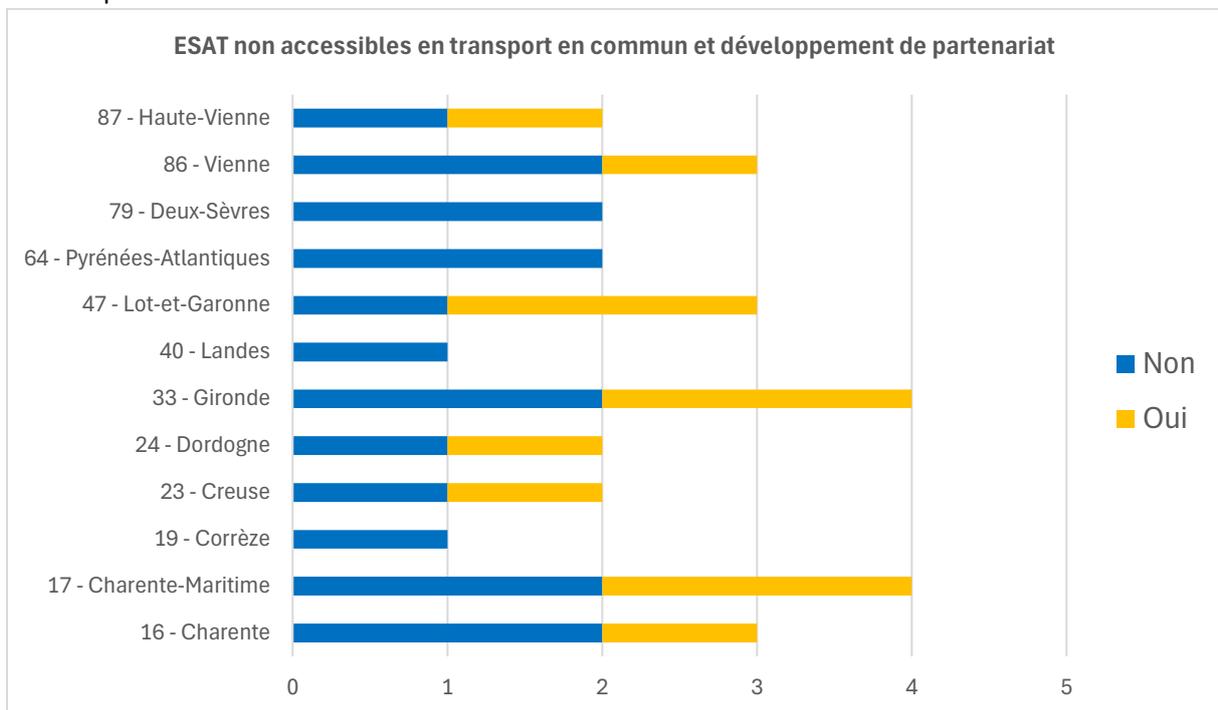
Source : étude ESAT CREA NA / ARS 2024

Avez-vous créé des partenariats pour développer des offres de transports ?

Les ESAT non accessibles en transport en commun

11 ESAT qui ne sont pas accessibles par les transports en commun sur les 29 ont développé un partenariat pour améliorer l'accessibilité de l'ESAT.

- 7 d'entre eux ont mis en place un partenariat avec les services de transport en commun (publics ou non) pour des navettes ou des services de bus à la demande.
- 1 ESAT a créé un partenariat avec une association intermédiaire qui met à disposition des chauffeurs, l'ESAT met ses véhicules à disposition des chauffeurs pour les transports quotidiens (navette) et ponctuels.
- 1 ESAT organise le co-voiturage entre les travailleurs d'ESAT et avec les moniteurs
- 2 ESAT ont des partenariats avec une association et une école de conduite pour le passage du permis de conduire.

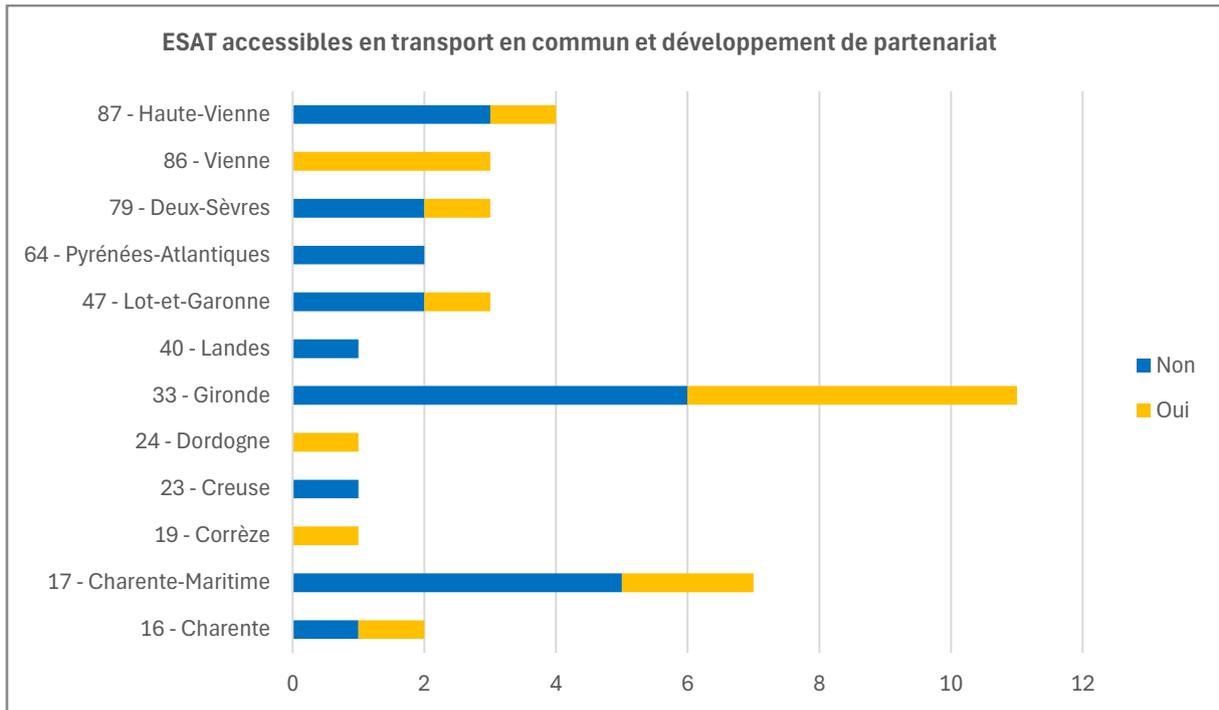


Source : étude ESAT CREA NA / ARS 2024

Les ESAT accessibles en transport en commun

16 ESAT accessibles en transport en commun ont développé des partenariats pour une plus grande offre de transport. Pour la majeure partie d'entre eux, il s'agit d'un partenariat avec les services de transport public pour la mise en œuvre de navettes ou de bus à la demande.

1 ESAT favorise la location de scooters et a établi « une convention avec une auto-école qui intervient sur le lieu géographique de la structure, avec proposition des cours de code rendus possibles sur les heures de travail et aménagement des plannings des travailleurs pour faciliter les heures de conduites »



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

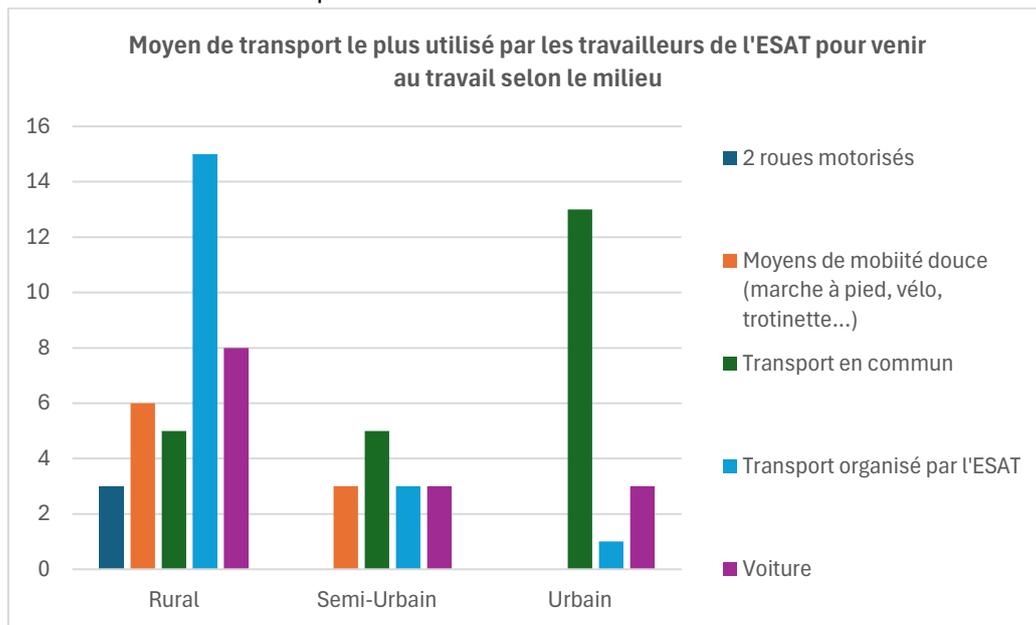
Le télétravail

Le télétravail est possible dans deux ESAT parmi les répondants.

Moyen de transport le plus utilisé par les travailleurs d'ESAT pour se rendre au travail

En milieu rural, le transport organisé par l'ESAT est le moyen le plus utilisé par les travailleurs pour se rendre à l'ESAT (cité par 15 ESAT). Le véhicule personnel et les moyens de mobilité douce sont également cités comme le principal mode de transport pour respectivement 8 et 6 ESAT.

En milieu urbain ce sont les transports en commun.

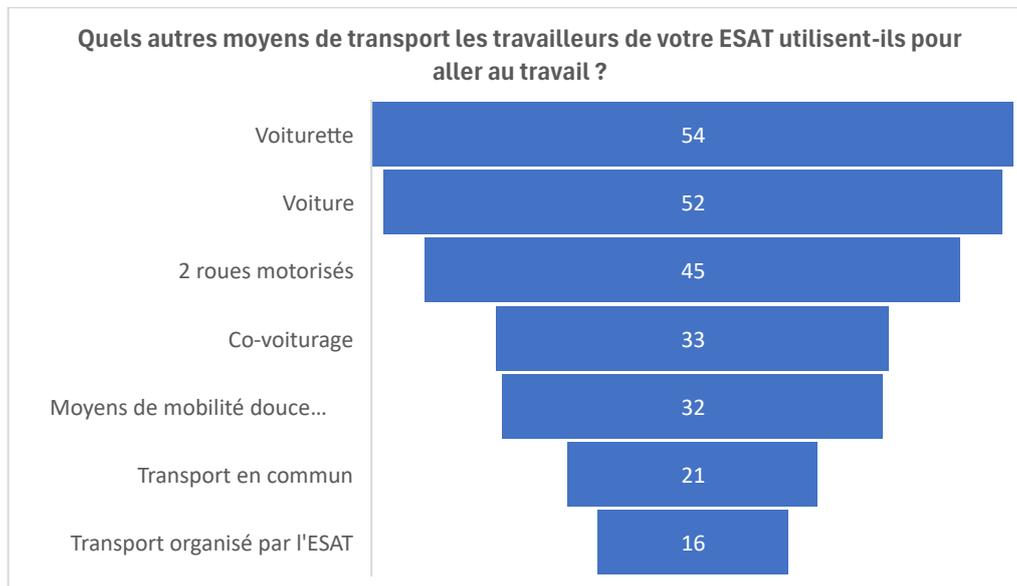


Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

La majeure partie des ESAT ayant répondu au questionnaire citent également des modes de transports autonomes utilisés par les travailleurs d'ESAT.

Des ESAT invitent leurs travailleurs à mobiliser leur CPF pour le passage du permis de conduire ou aident financièrement les travailleurs pour le permis ou l'achat d'un véhicule

« Possibilité de financement du permis ou BSR. Possibilité de financement pour l'aide à l'achat d'un véhicule »



Source : étude ESAT CREAM NA / ARS 2024

Les points forts des ESAT en matière de transport (Source : étude ESAT CREAM NA / ARS 2024)

Outre les organisations et les partenariats cités ci-dessus, des ESAT innovent pour répondre aux enjeux de mobilité de leurs travailleurs.

Des ESAT dédient des membres de leur personnel sur ces questions de mobilité, par exemple :

« Nous accompagnons les travailleurs dans leur montée en compétence sur les questions de conduite de 2 roues motorisés, de voiture sans permis et avec permis. L'ESAT possède des véhicules qu'il peut mettre à disposition des travailleurs (2 roues, voitures sans permis, voiture avec permis) »

« Activité de soutien "code de la route" pour préparer l'examen du code »

« Développement de l'entraide entre travailleurs concernant les mobilités »

« 2 professionnels qui font des accompagnements à l'autonomie de transport + convention de partenariat avec auto-école pour des évaluations code et conduite voiturette et/ou voiture. »

« mobilisation des pros du pôle vie sociale pour soutenir les projets d'autonomie sur les déplacements »

« Important travail assuré par les 3 CESF en partenariat avec le réseau MAP :

- mise en place de la culture code

- proposition et mobilisation du code adapté

- rencontre des acteurs et des ouvriers ESAT lors de la journée mobilité... »

« Présence sur l'établissement (sur l'Etablissement Public Départemental) d'une équipe de chauffeurs et flotte de véhicule. »

La proximité entre les lieux de vie et de travail des travailleurs d'ESAT est un autre point fort cité par les ESAT

« Foyer d'hébergement (50% des travailleurs concernés) à proximité immédiate des ateliers de l'ESAT

»

« Proximité avec FHTH »

« Offre de logement sur le village qui permet d'avoir une proximité pédestre pour les personnes qui n'ont pas le permis »

Des ESAT financent des aménagements ou des organisations pour permettre la mobilité des travailleurs

« Mise à disposition de scooters, vélos électriques et voiturette »

"Mise en place d'une navette gratuite à destination des personnes accueillies »

« Construction à nos frais d'un arrêt de bus à côté de notre structure pour les transports en commun" »

« Les professionnels de l'ESAT peuvent accompagner les travailleurs dans l'apprentissage et la maîtrise d'un mode de transport, les aidant ainsi à surmonter les éventuels obstacles liés au transport." »

Le travail éducatif réalisé autour de l'autonomie dans les déplacements est cité comme un autre point fort :

« Le service de ramassage de bus fonctionne comme une ligne de transport en commun avec des lieux et des horaires de ramassage. Cela permet aux travailleurs ESAT d'avoir les notions d'utilisation des transports en commun. Chaque ouvrier est titulaire d'une carte de bus annuelle qui lui permet d'avoir accès au service. Par ailleurs, chaque travailleur signe un contrat de bus et le règlement à respecter dans le bus ».

Un ESAT considère qu'il n'a aucun point fort en matière de transport : *« Il n'y en a pas »*

Les points faibles des ESAT en matière de transport

Outre l'éloignement de certains ESAT des équipements de transport en commun...

Le manque d'adaptation des transports en commun et des abords est cité par plusieurs ESAT

« Les transports en commun accessibles aux personnes à mobilité réduite ne passent pas sur la commune »

« Pas de trottoir aménagé. Carrefour très fréquenté aux heures d'embauche et de débauche. »

« peu de transports adaptés ou de ligne qui dessert en dehors de la métropole. »

« Gros point noir sur la commune de C qui ne dessert pas en bus une zone industrielle source +++ d'emploi et qui rend impossible les opportunités d'insertion »

« Les arrêts de bus sont un peu éloignés de l'Esat, donc cela oblige nos travailleurs à circuler au bord de routes pas forcément adaptées avec des pistes cyclables ou autres. »

« Les horaires de train »

« fréquence de certaines lignes, réseau TBM mal réparti »

« Les voiries sont dégradées et mal éclairées. Accidents piétons (foulure, cassure) »

Et peu d'écoute de la part des pouvoirs publics

« La ligne passe à proximité, des rdv ont été pris avec la région pour demander des arrêts mais réponses négatives à ce jour »

Un ramassage organisé sur de vastes zones

« Les bus doivent faire de longs trajets depuis V (commune de l'ESAT) pour un ramassage sur P et sa périphérie. Beaucoup de travailleurs doivent se lever tôt et rentrer tard à leur domicile. »

Le cout du transport est également un aspect limitant

« Le cout, pour certains, représenter par l'utilisation de mode de transports (taxi...) »

« Pas de gratuité »

« Coût annuel pour l'ESAT / 50000€ »

Les besoins repérés en termes de transport

L'amélioration de l'offre de transport en commun est le point le plus fréquemment cité par les ESAT (mentionné 17 fois).

Départements	Amélioration des transports en commun	Actions de soutien pour passer le BSR ou le permis de conduire	Développement des transports internes	Développement du logement inclusif de proximité	Développement du covoiturage	Équipement en voiturettes, voiture automatiques	Autre	Total général
16 - Charente		3	1	1				5
17 - Charente-Maritime	4	4		1				9
19 - Corrèze		1						1
23 - Creuse	1					1	1	3
24 - Dordogne	1				1	1		3
33 - Gironde	4	3	2			1	1	11
40 - Landes		1			1			2
47 - Lot-et-Garonne	2						1	3
64 - Pyrénées-Atlantiques			1			1		2
79 - Deux-Sèvres	2		1					3
86 - Vienne	2	2		1	1			6
87 - Haute-Vienne	1	1		2	1		1	6
Total général	17	15	5	5	4	4	4	54

Source : étude ESAT CREA NA / ARS 2024

En conclusion sur les transports

Les ESAT consacrent une partie de leur budget à l'accessibilité par les transports de leur établissement, qu'il s'agisse

- de mettre à disposition du personnel dédié à cette question
 - pour apprendre aux travailleurs à se déplacer en autonomie,
 - pour transporter les travailleurs (par les actions de ramassage)
 - pour soutenir le passage des différents permis
- de fournir des équipements aux travailleurs : voiturettes, scooters ou d'aménager les abords de l'établissement

Les ESAT installés en milieu rural, peu desservis par les transports en commun, souvent éloignés des lieux d'habitation, sont davantage pénalisés de ce point de vue.

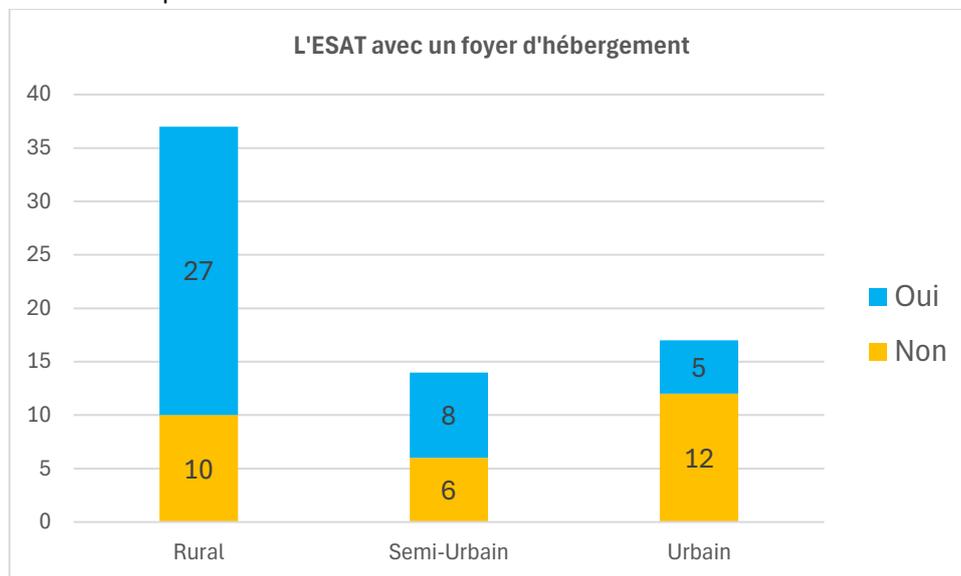
Une réflexion spécifique en faveur de l'inclusion des travailleurs d'ESAT mériterait d'être intégrée dans les plans en faveur de la mobilité en Nouvelle-Aquitaine et dans les programmes en faveur du logement.

Le logement des travailleurs d'ESAT

Quelques éléments de description de l'offre de logement à proximité des ESAT

En foyer d'hébergement

Notons que 40 ESAT sur les 68 répondants disposent d'un foyer d'hébergement dont près des $\frac{3}{4}$ des ESAT en milieu rural et plus de la moitié des ESAT en milieu semi-urbain.



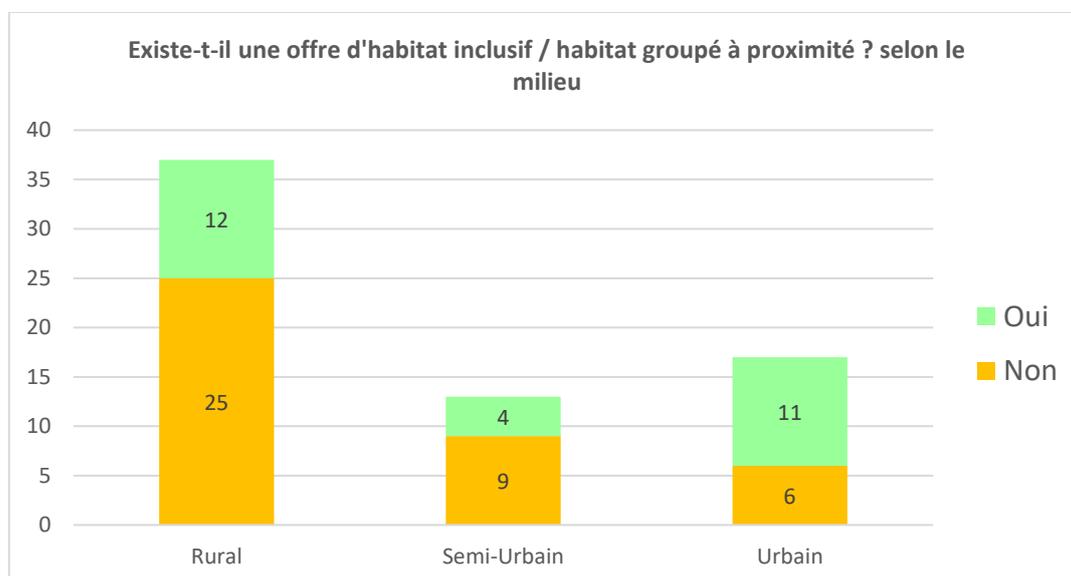
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Des ESAT signalent le manque de places en foyer d'hébergement

« "En revanche il y a un manque de place dans des établissements de type foyer d'hébergement pour des personnes ayant un besoin d'accompagnement de plus grande proximité : nombre de place inférieur au besoin » .

En habitat inclusif/ groupé

27 ESAT répartis dans tous les départements répondent qu'il existe une offre d'habitat inclusif à proximité



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

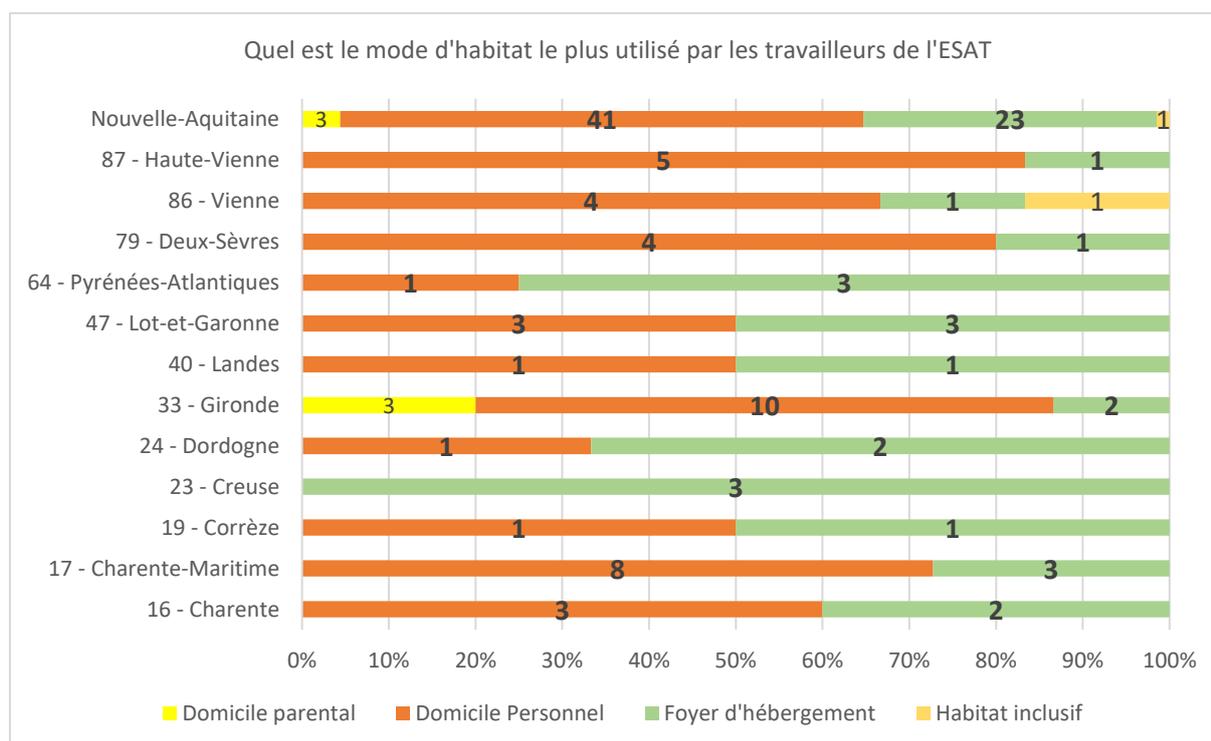
Les familles gouvernantes à proximité des ESAT

14 ESAT parmi les répondants notent la présence de familles gouvernantes dans leur environnement dont 8 en milieu rural, 5 en milieu urbain et un en milieu semi-urbain.

Le mode de logement le plus fréquent mentionné par les ESAT

En Nouvelle-Aquitaine, 41 ESAT sur les 68 ayant répondu au questionnaire citent le domicile personnel comme la situation de logement la plus fréquente.

Les foyers d'hébergement sont cités comme le mode de logement le plus fréquent dans la Creuse et dans les Pyrénées Atlantiques.

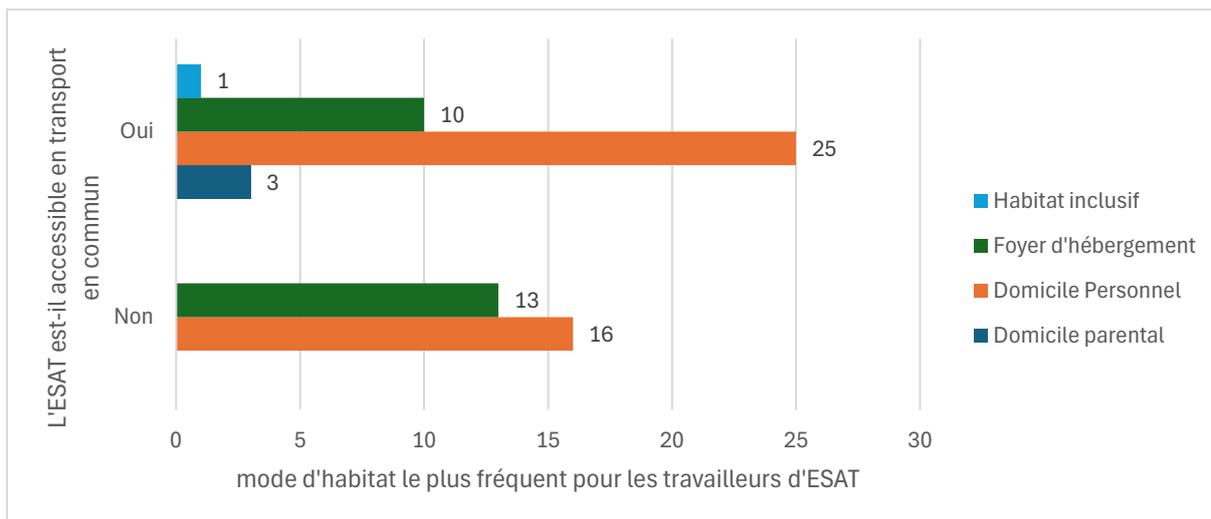


Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Sur les 29 ESAT qui ne sont pas accessibles en transport en commun, plus de la moitié estiment que le mode d'habitat des travailleurs d'ESAT le plus fréquent est néanmoins le domicile personnel. Cependant, 27 ESAT sur les 37 installés en milieu rural sont rattachés à un foyer d'hébergement et 19 ESAT en milieu rural déclarent que le mode le plus fréquent d'habitat est le foyer d'hébergement.

L'ESAT est-il accessible en transport en commun ? Quel est le mode d'habitat le plus utilisé par les travailleurs de votre ESAT ?	Non	Oui	Total général
Domicile parental		3	3
Domicile Personnel	16	25	41
Foyer d'hébergement	13	10	23
Habitat inclusif		1	1
Total général	29	39	68

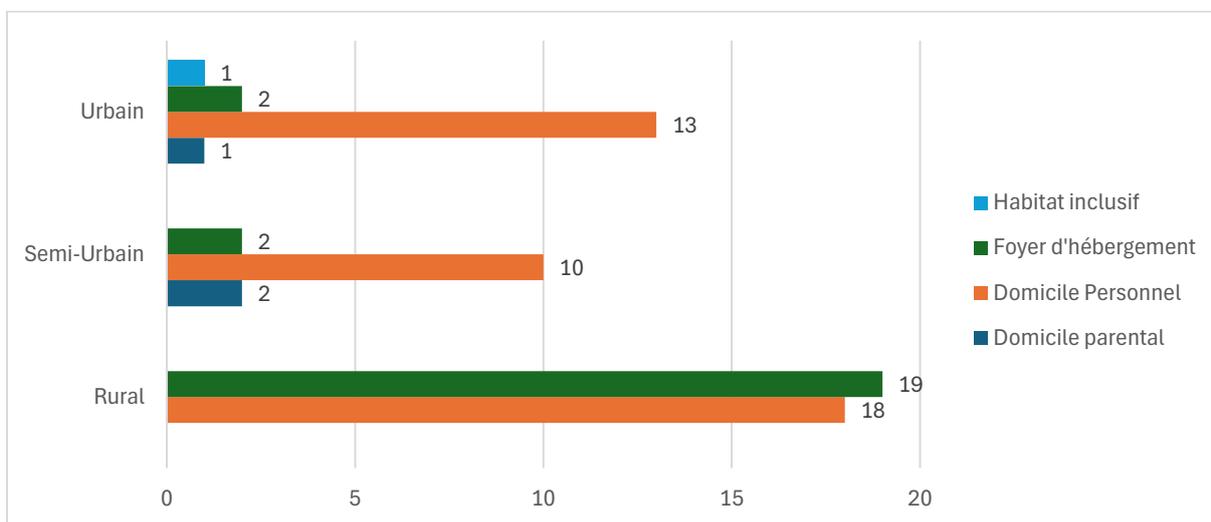
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024



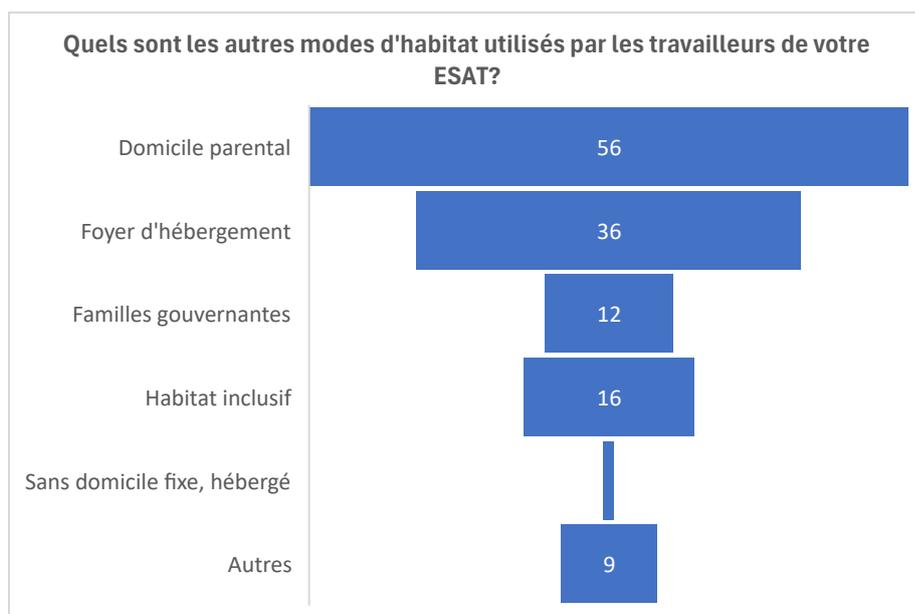
Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

L'ESAT est situé en milieu	Rural	Semi-Urbain	Urbain	Total général
Quel est le mode d'habitat le plus utilisé par les travailleurs de votre ESAT ?				
Domicile parental		2	1	3
Domicile Personnel	18	10	13	41
Foyer d'hébergement	19	2	2	23
Habitat inclusif			1	1
Total général	37	14	17	68

Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024



Source : étude ESAT CREA NA / ARS 2024

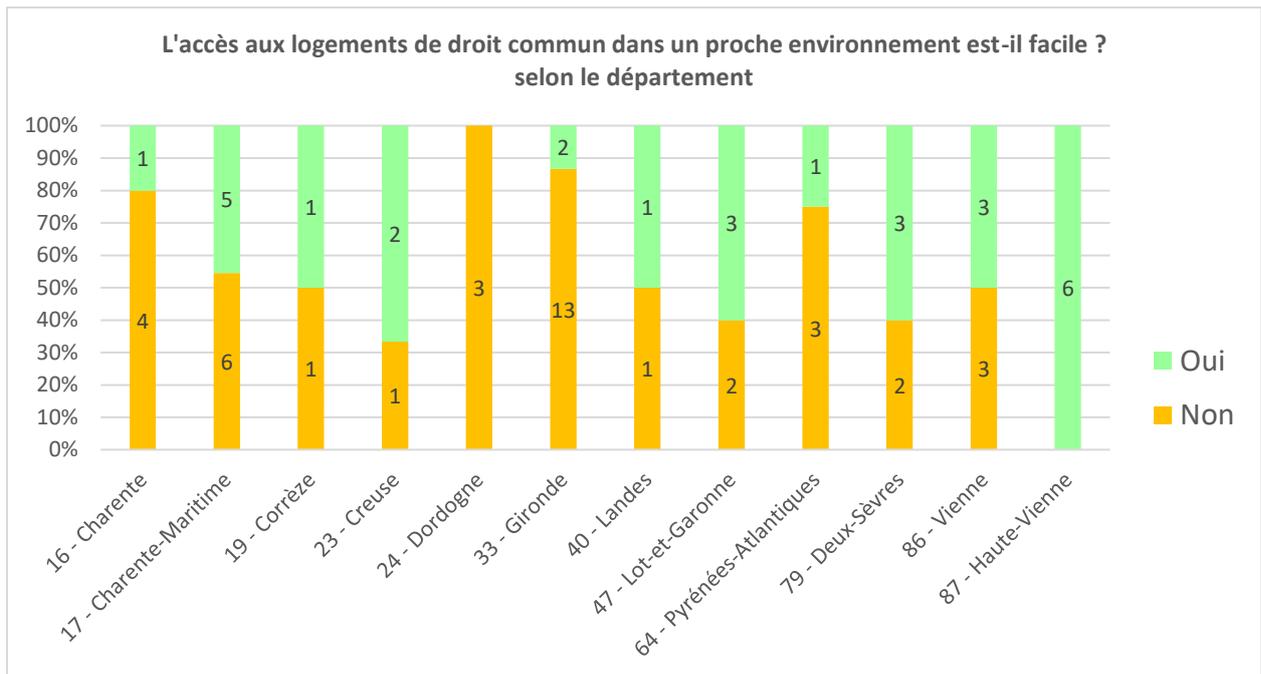
L'évolution de l'offre d'hébergement et de logement pour les travailleurs d'ESAT

25 ESAT ont vu l'offre d'hébergement évoluer lors des dernières années,

- 3 ne sont pas rattachés à foyer d'hébergement. Pour deux d'entre eux il s'est agi de développer une offre d'habitat inclusif. Pour le 3^{ème}, l'évolution a consisté à développer un partenariat avec le CCAS local pour louer des studios dans une résidence seniors.
- 22 sont rattachés à un foyer d'hébergement. L'évolution a consisté à modifier des chambres en studio, à réduire le nombre de places en FH, à rendre les modalités d'hébergement plus inclusive par exemple en facilitant l'accès à un logement personnel avec un accompagnement par un SAVS. Des places de foyers dites « externalisées » ou « inclusives » ont été créées, en centre-ville par exemple. Un foyer d'hébergement s'est ouvert à des habitants qui ne sont pas travailleurs d'ESAT.

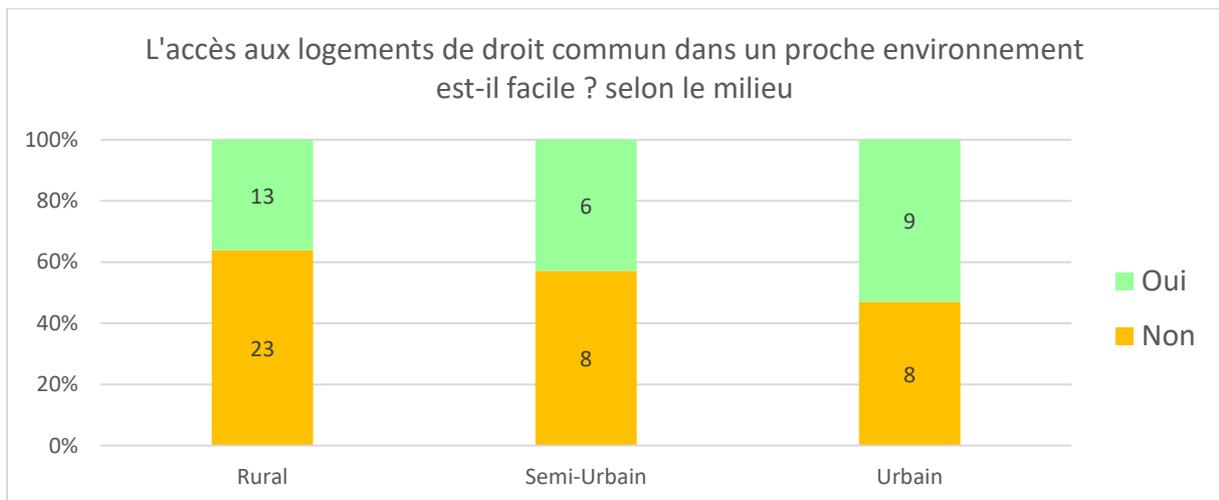
L'accès aux logements de droit commun dans un proche environnement

La situation des ESAT est contrastée du point de vue des possibilités d'accès à un logement autonome dans leur environnement.



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Les difficultés d'accès à un logement de droit commun est déclaré complexe dans tous les milieux, mais davantage par les ESAT du milieu rural et semi-urbain qu'en ville.



Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Les difficultés d'accès au parc de logements du droit commun peut-être lié :

- **Au défaut d'adaptation des logements aux situations de handicap**
 - « Il y a une réelle difficulté à trouver des petits logements adaptés à la situation de handicap neuro motrice »
 - « La taille des logements correspond de moins en moins aux besoins des travailleurs ».
 - « très peu d'offres locatives disponibles correspondant aux besoins (appartements) »"
- **A un rapport offre de logements/ demande défavorable**
 - « Baisse de l'offre, coût des loyers en hausse »
 - « L'ESAT est situé dans une zone rurale, les logements au plus proches se situent Rochefort, Châtelailon où la Rochelle, une zone déclarée tendue au niveau du logement locatif, une offre qui ne correspond pas à la demande avec des loyers peu accessible pour nos ouvriers ».
 - « Les tarifs inabordables de La Rochelle font qu'une grande partie de la population se replie en campagne = beaucoup de demande et peu d'offre »
 - « marché tendu sur la métropole de Bordeaux »
 - « À Melle comme St Maixent, le marché locatif public et privé est très restreint et sélectif. Il en va de même pour l'accès à la propriété. »
 - « Manque d'offre de logement à proximité (St Julien l'Ars) ou les communes avoisinantes (Chauvigny, Sèvres-Anxaumont) qui sont adaptés aux besoins des personnes (Trop grand ou trop petit ou tarif trop onéreux) »
- **Aux délais pour accéder à un logement social**
 - « Difficultés pour les travailleurs d'ESAT d'accéder à des logements de droit commun en lien avec le tarif des loyers et en parallèle un liste d'attente très importante pour avoir accès à des logements sociaux »
 - « Selon délais d'accès aux logements sociaux »
- **A l'offre de logement en milieu rural**
 - « Peu de solutions de logements en environnement rural ».
 - « Il s'agit d'un territoire rural où l'offre de logement locatif est limitée au regard des besoins sur le bassin de vie. »
- **Aux demandes de garanties exigées par les propriétaires**
 - « Comme dans beaucoup de villes, la disponibilité de logements locatifs est réduite. le parc de la SEMIS ne peut répondre actuellement à toutes les demandes. Les exigences, en matière de garanties financières, des propriétaires particuliers, limitent l'accès à la location ».
 - « Frilosité des propriétaires à louer à un travailleur ESAT »
- **Au niveau d'autonomie des personnes et au manque de places en SAVS**
 - « La maturité et l'autonomie ne sont pas toujours des conditions rassemblées pour rendre les projets accessibles ».
 - « pas accès de places en SAVS pour permettre la passation (et/ou transition) en douceur de ce nouveau mode de vie »

Deux pistes suivies par les ESAT pour dépasser ces difficultés

- **La transformation de l'offre d'hébergement rattachée à l'ESAT.**

Les Foyers d'hébergement évoluent vers une offre de logements diffus ou de logements dits inclusifs
« Un projet d'habitat inclusif est en cours sur la commune de saint martin de Seignanx. 6 places sont allouées pour les résidents de notre FH ».

« Le projet d'habitat inclusif en cours sur la commune va dans ce sens. De plus pour faciliter les sortie du FH vers le milieu ordinaire nous avons mis en place un "appartement passerelle" qui permet aux résidents du FH de se tester sur de court séjour (1 semaine à 1 mois). Ce projet porte ses fruits avec une augmentation des sorties du FH actuellement ».

- **Le partenariat avec les bailleurs sociaux**

« Il est difficile pour les résidents du Foyer d'hébergement de trouver des logements autonomes. Nous avons développé des partenariats avec les bailleurs sociaux ».

« Jusqu'alors, l'accès au logement de droit commun n'a pas été une difficulté. Les liens établis de longue date avec les bailleurs facilitent la connaissance des logements disponibles ».

« Un partenariat avec le bailleur social de la localité est actif, ce qui permet de proposer des logements dans un temps relativement réduits (entre 6 et 12 mois) »

« Partenariat avec l'organisme Polygone : les personnes en situation de handicap qui déposent leur dossier sont passés en priorité (participation à la commission d'attribution) »

« Nous créons des partenariats avec les bailleurs sociaux pour faciliter l'accès au logement des personnes »

Une réflexion

« l'hébergement est à mettre en relation avec les transports »

« Les travailleurs sont parfois domiciliés jusqu'à 35 km de l'ESAT »

Les outils de soutien pour vivre dans un logement autonome

40 ESAT sur les 68 répondants ont développé au moins un outil pour favoriser l'accès de leurs travailleurs à un logement autonome.

- Pour plus de la moitié des ESAT, il s'agit d'ateliers éducatifs pour apprendre à gérer la vie en autonomie (36 ESAT / 68)
- Pour plus d'1/3 des ESAT il s'agit d'un appartement d'essai (25 ESAT /68)
- L'appui à la colocation est un outil utilisé plus marginalement par un ESAT sur 4 (17 ESAT sur 68)

Départements	Ateliers d'accès à l'autonomie (entretien du logement, courses / repas, budget...)	Appartement d'essai	Appui à la colocation
16 - Charente	3	3	1
17 - Charente-Maritime	4	3	2
19 - Corrèze	2	1	1
23 - Creuse	2	2	
24 - Dordogne	1		1
33 - Gironde	8	9	4
40 - Landes	1		
47 - Lot-et-Garonne	3		
64 - Pyrénées-Atlantiques	4	3	3
79 - Deux-Sèvres			
86 - Vienne	4	3	4
87 - Haute-Vienne	4	1	1
Total général	36	25	17

Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Les 28 ESAT qui n'ont pas développé d'outils pour favoriser l'accès à un logement autonome sont sur-représentés parmi les ESAT situés en milieu urbain. 19 de ces 28 ESAT ne sont pas rattachés à un foyer d'hébergement.

Milieu	% des ESAT n'ayant pas développé d'outils pour favoriser l'accès à un domicile autonome
Rural	35%
Semi-Urbain	43%
Urbain	53%
Total général	41%

Source : étude ESAT CREAI NA / ARS 2024

Deux éléments expliquent le fait que l'ESAT n'ait pas à développer de tels outils :

- Un environnement favorable en termes de logement et de transport
- Le support de l'accès au logement par d'autres acteurs médico-sociaux ou de droit commun du territoire

« Situé en zone péri urbaine bien couverte par un réseau de transport en commun facilitant l'accès à des offres de logements diversifiées »

« L'ESAT est situé à proximité de la ville donc accessible quel que soit l'adresse du logement » loué ».

« Partenariat avec le SAVS en charge de l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT »

« Soutien/expertise du SAIS »

« proximité du HVS du Tallud qui accueille environ 50 travailleurs ESAT »

« Dispositif "un avenir après le travail" en place au sein de l'ESAT qui permet de travailler, notamment, sur le sujet du logement en amont de la retraite »

« Offre territoriale complète (y compris celle de l'association) »

« partenariat avec la commune, et relation avec les partenaires (aide à la vie partagée, SAVS, et bailleurs) »

« accompagnement vers les services de droit commun »

« L'ESAT est le relais d'information des dispositifs SAVS, foyer hébergement, d'habitat inclusif, Assistant Parcours de Vie, déployés sur le territoire " »

Les besoins repérés par les ESAT en termes de logement

- **Une réflexion à mener pour le logement des travailleurs d'ESAT vieillissant**

L'avancée en âge des travailleurs d'ESAT qui s'accompagne pour certains d'une réduction de l'autonomie rend pertinent la possibilité de vivre en famille d'accueil.

« Pas ou peu de famille d'accueil sur le territoire. Aujourd'hui des demandes des ouvriers ESAT mais également des ouvriers qui vivent en autonomie et/ou en autonomie pour intégrer ce type de logement une fois qu'ils ont fait valoir leurs droits à la retraite »

« Manque de solutions type MAPHA (Maisons d'accueil pour Personnes handicapées âgées)»

- **Le logement inclusif n'offre pas d'accompagnement médico-social suffisant pour certains travailleurs d'ESAT**

« L'habitat inclusif de St Maixent ne propose que peu d'accompagnement à la prise d'autonomie ».

- **Les ESAT n'ont pas suffisamment de possibilité d'accompagner le logement**

« Manque de ressources pour l'accompagnement au logement et de mise en lien avec les structures d'accompagnement au logement. »

« Pas d'accompagnement social de disponible à l'ESAT »

« Manque de moyen humain pour développement ce type de projet »

Plusieurs ESAT estiment que l'accompagnement à l'accès au logement « ne fait pas partie des missions de l'ESAT »

« Je ne comprends pas les questions relatives au travail autour de l'autonomie dans l'habitat, le logement, ce n'est pas la mission de l'ESAT.. »

Cela interroge en effet le projet des ESAT au sein de leur association gestionnaire et plus largement au sein des réponses existantes sur le territoire.

« Besoin d'un tissu de structures d'accompagnement au logement qui puisse prendre en charge les spécificités des personnes accompagnées par l'ESAT et qui soient disponibles. »

Les questions du logement et du transport des travailleurs d'ESAT ne peuvent s'envisager que dans une réflexion plus large et interinstitutionnelle

Liste des sigles

AAH : allocation aux adultes handicapés
ADEME : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AFEST : Action de formation en situation de travail
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANDICAT : Association nationale des directeurs et cadres d'ESAT
ARS : Agence régionale de santé
BPAS : Budget principal de l'activité sociale de l'établissement
BAPC : Budget annexe de l'activité de production et de commercialisation
CAF : Caisse d'allocations familiales
CASF : Code de l'action sociale et des familles
CAT : Centre d'aide par le travail
CCAS : Centre communal d'action sociale
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CESF : Conseiller en Economie Sociale et Familiale
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CMP : Centre médico-psychologique
CREAI : Centre régional d'études, d'actions et d'informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité
CPF : Compte personnel de formation
EA : Entreprise adaptée
EIT : Ecologie industrielle et territoriale
ESAT : Établissement et service d'accompagnement par le travail
ESMS : Etablissements et services médico-sociaux
FATESAT : Fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT
FIR : Fonds d'intervention régional
IGAS : Inspection générale des affaires sociales
IGF : Inspection Générale des Finances
IME : Institut médico-éducatif
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
MISPE : Mise en situation professionnelle
MLI : Mission locale d'insertion
MO : Milieu ordinaire
OPCO : Opérateur de compétences
PAP : projet d'accompagnement personnalisé
PCPE : Pôle de compétences et de prestations externalisées
PEA : Plateforme emploi accompagné
PMSMP : Période de mise en situation professionnelle
PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
RAE : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
SAVS : Service d'accompagnement à la vie sociale
SPE : Service public de l'emploi
UDAF : Union départementale des associations familiales
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience