

Etude sur le Plan de transformation des ESAT et les Parcours professionnels des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine

REUNION REGIONALE SUR LE PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Pessac

8 novembre 2024



DEROULE



Objet de l'étude



Méthodologie de l'étude



Les résultats



Conclusion/Débat

OBJET DE L'ETUDE

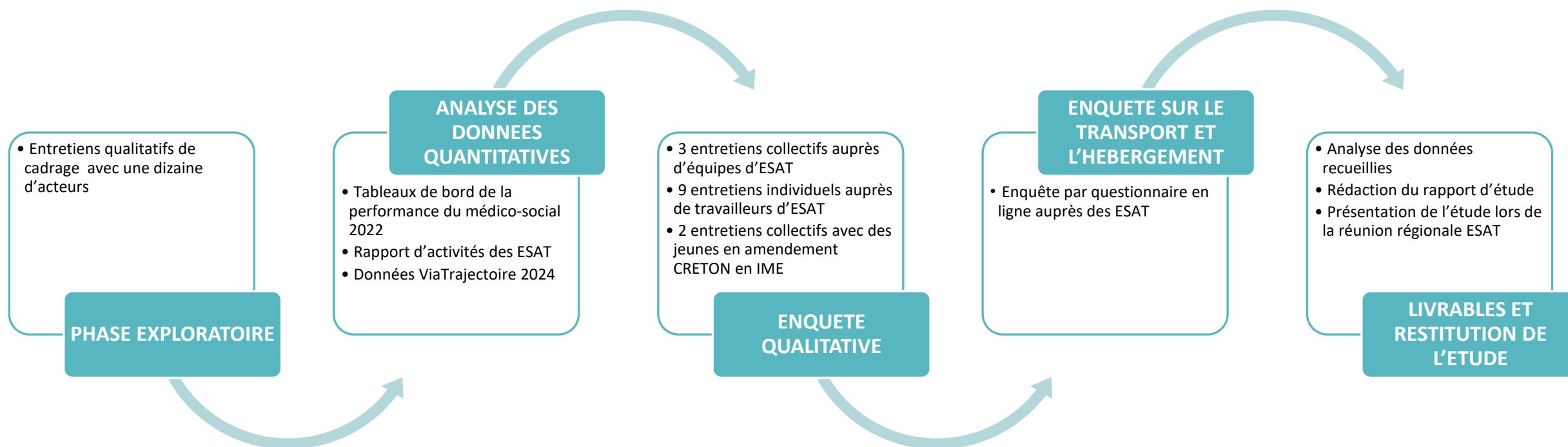


Elaborer un diagnostic partagé régional sur la transformation de l'offre en ESAT et des adaptations mises en œuvre pour améliorer le parcours professionnel des personnes et notamment l'insertion dans le milieu ordinaire de travail.

Offrir une meilleure visibilité de l'activité des ESAT et des flux et trajectoires des travailleurs handicapés

Identifier et comprendre les freins et leviers à un parcours professionnel choisi.

METHODOLOGIE DE L'ETUDE



LES RESULTATS

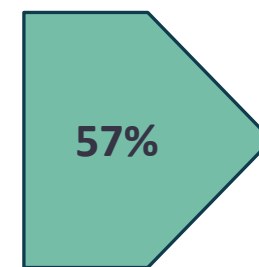
SYNTHESE DES INFORMATIONS QUANTITATIVES



Travailleurs en ESAT en Nouvelle-Aquitaine au 31/12/2022 (source : tableaux de bord de la performance du médico-social.)



Personnes ont une orientation vers un ESAT est « en attente de prise en charge » en janvier 2024 (source Via Trajectoire)



Des personnes « en attente de prise en charge » n'ont pas fait de démarche d'admission vers un ESAT (source Via Trajectoire)

SYNTHESE DES INFORMATIONS QUANTITATIVES



36%

En sept 2023, jeunes en amendements CRETON avec une orientation active vers un ESAT, soit 250 personnes (Source : enquête auprès des MDPH 2023)



32%

En sept 2024, jeunes en amendements CRETON avec une orientation active vers un ESAT , soit 194 personnes (Source : enquête auprès des MDPH 2024)

SYNTHESE DES INFORMATIONS QUANTITATIVES



10% des personnes sorties en 2023 sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire (118 personnes) ou une formation en apprentissage (7 personnes)



En 2022, en Nouvelle-Aquitaine, seuls 62 travailleurs en ESAT sont inscrits à Pôle Emploi (France Travail) soit 0,5%.



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 (CPF) restait rare en 2022 (4% des travailleurs d'ESAT source rapports d'activité des ESAT 2023)

SYNTHESE DES DIFFERENTES ENQUETES : CONSTATS ET PISTES D'ACTION

- 1 Affiner et co-construire l'orientation et l'admission des travailleurs en ESAT
- 2 Adapter l'offre et l'accompagnement en ESAT afin de prendre en compte les différents besoins des travailleurs liés à l'évolution des publics
- 3 Poursuivre la mise en place d'un accompagnement spécifique et adapté à chaque travailleur d'ESAT pour permettre un parcours professionnel choisi
- 4 Offrir aux travailleurs d'ESAT qui le peuvent et le souhaitent la possibilité d'accéder au milieu ordinaire de travail
- 5 Renforcer les liens avec les entreprises et l'ouverture de l'ESAT aux entreprises
- 6 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
- 7 Porter une attention particulière sur le transport et l'hébergement : des facteurs déterminants pour permettre un parcours en ESAT et dans le milieu ordinaire

1- AFFINER ET CO-CONSTRUIRE L'ORIENTATION ET L'ADMISSION DES TRAVAILLEURS EN ESAT

POINTS FORTS

- **Des démarches d'évaluation** des besoins de la personne réalisées par les équipes de la MDPH **relativement similaires** les unes des autres
- Plusieurs MDPH néo-aquitaines considèrent **l'orientation en milieu protégé comme subsidiaire à une orientation professionnelle en milieu ordinaire de travail**
- **La MISPE est un outil d'évaluation efficace** du projet d'entrée en ESAT

POINTS DE VIGILANCE

- **Les publics :**
 - **Un glissement des publics** lié à la transformation des ESAT
 - Des personnes font des demandes d'orientation en ESAT **sans vraiment savoir en quoi consiste l'ESAT**
 - **Une hétérogénéité des parcours antérieurs** à l'ESAT
- **De nombreuses orientations vers un ESAT** ne sont **pas suivies d'effet**
- **Des pratiques et finalités différentes** concernant la mise en place **d'une MISPE**
- **Contexte de la Loi sur le plein emploi** qui encourage une **orientation des travailleurs vers le milieu ordinaire de travail**

PISTES D'ACTION

- **Communiquer** davantage sur le **rôle et les missions des ESAT auprès d'un large public** : jeunes, familles, entreprises...
- **Etudier les raisons** pour lesquelles autant d'orientations vers un ESAT **ne sont pas suivies d'effet**
- **Favoriser le développement des MISPE** avant toute notification ESAT en restant attentif à l'évaluation qui en est faite
- **Renforcer les articulations MDPH/ESAT** pour rendre possible **l'évolution des parcours des personnes**, notamment vers le milieu ordinaire et la réalité des perspectives

2 - ADAPTER L'OFFRE ET L'ACCOMPAGNEMENT EN ESAT AFIN DE PRENDRE EN COMPTE LES DIFFÉRENTS BESOINS DES TRAVAILLEURS LIÉS À L'ÉVOLUTION DES PUBLICS

POINTS FORTS

- **Diversification des activités des ESAT afin de répondre aux besoins de l'ensemble des travailleurs** dans les ESAT

POINTS DE VIGILANCE

- **Augmentation** du nombre de personnes avec **des troubles d'origine psychique et psychiatrique** parmi les travailleurs d'ESAT. 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

PISTES D'ACTION

- **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
- **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
- **Poursuivre la diversification des activités des ESAT** pour répondre aux différents profils des travailleurs d'ESAT

3 - POURSUIVRE LA MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE ADAPTE A CHAQUE TRAVAILLEUR D'ESAT POUR PERMETTRE UN PARCOURS PROFESSIONNEL CHOISI

POINTS FORTS

- **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

POINTS DE VIGILANCE

- **Faible taux de travailleurs d'ESAT ayant bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination** par un organisme extérieur

PISTES D'ACTION

- **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**

4 - OFFRIR AUX TRAVAILLEURS D'ESAT QUI LE PEUVENT ET LE SOUHAITENT LA POSSIBILITÉ D'ACCÉDER AU MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

POINTS FORTS

- Appui réglementaire avec la mise en œuvre des décrets d'application de la Loi dite 3DS : **dispositifs pour fluidifier le parcours des personnes en situation de handicap dont le projet est d'aller travailler en milieu ordinaire**
- **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...

POINTS DE VIGILANCE

- **Un très faible taux de travailleurs d'ESAT qui vont travailler en MO**
- Des outils et des dispositifs pour développer les compétences des travailleurs et faciliter l'accès au MO **pas suffisamment utilisés**
- **Faible taux de cumul emploi ESAT avec un poste en MO ou EA**
- Le travail sur les parcours, sur le développement des partenariats impose **une nouvelle technicité et donc des moyens**
- **Des freins dans l'accès au MO**
- Mise en œuvre du Plan qui crée **des tensions entre les missions de l'ESAT « Production » / « Accompagnement »**

PISTES D'ACTION

- Développer les compétences des travailleurs d'ESAT par **la formation continue/Informer** sur les modalités d'utilisation du CPF
- Soutenir la mise en œuvre de **la RAE**
- Poursuivre **le développement des différentes opportunités de rencontre entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises**
- **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 MO
- **Déployer les formations sur l'autodétermination** pour les professionnels et les travailleurs
- **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

5 - RENFORCER LES LIENS AVEC LES ENTREPRISES ET L'OUVERTURE DE L'ESAT AUX ENTREPRISES

POINTS FORTS

- 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

POINTS DE VIGILANCE

- Des **représentations** sur les travailleurs d'ESAT à **faire tomber**
- Une **méconnaissance des activités des ESAT et des compétences** des travailleurs d'ESAT

PISTES D'ACTION

- **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** : ceux qui relèvent de l'exploratoire soumis à convention, ceux qui constituent une relation de travail contractualisée, 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)

6 - RENFORCER LES LIENS AVEC LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI POUR FLUIDIFIER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS DONT LE PROJET EST D'ALLER VERS LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

POINTS FORTS

- Des liens **existants** entre les **ESAT** et les **acteurs du SPE**

POINTS DE VIGILANCE

- 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**

PISTES D'ACTION

- **Valoriser les travaux réalisés dans le cadre du groupe de travail ESAT-SPE piloté par le PRITH Nouvelle-Aquitaine** visant à **sécuriser les parcours d'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire des personnes en situation de handicap** : création de fiches parcours afin d'optimiser les partenariats autour d'étapes clés d'accompagnement, pour une cohérence de complémentarité d'offres de services

7 - PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SUR LE TRANSPORT ET L'HÉBERGEMENT : DES FACTEURS DÉTERMINANTS POUR PERMETTRE UN PARCOURS EN ESAT ET DANS LE MILIEU ORDINAIRE

LE TRANSPORT

POINTS FORTS

- **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.)

POINTS DE VIGILANCE

- **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

PISTES D'ACTION

- 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**

7 bis - PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SUR LE TRANSPORT ET L'HÉBERGEMENT : DES FACTEURS DÉTERMINANTS POUR PERMETTRE UN PARCOURS EN ESAT ET DANS LE MILIEU ORDINAIRE

L'HEBERGEMENT

POINTS FORTS

- **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.

POINTS DE VIGILANCE

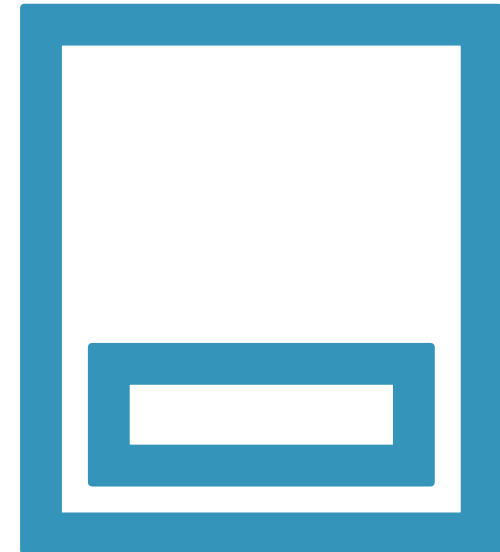
- La situation des ESAT est **contrastée du point de vue des possibilités d'accès à un logement autonome** dans leur environnement.
- Les difficultés d'accès à un logement de droit commun sont complexes dans tous les milieux, mais davantage **par les ESAT du milieu rural et semi-urbain qu'en ville.**

PISTES D'ACTION

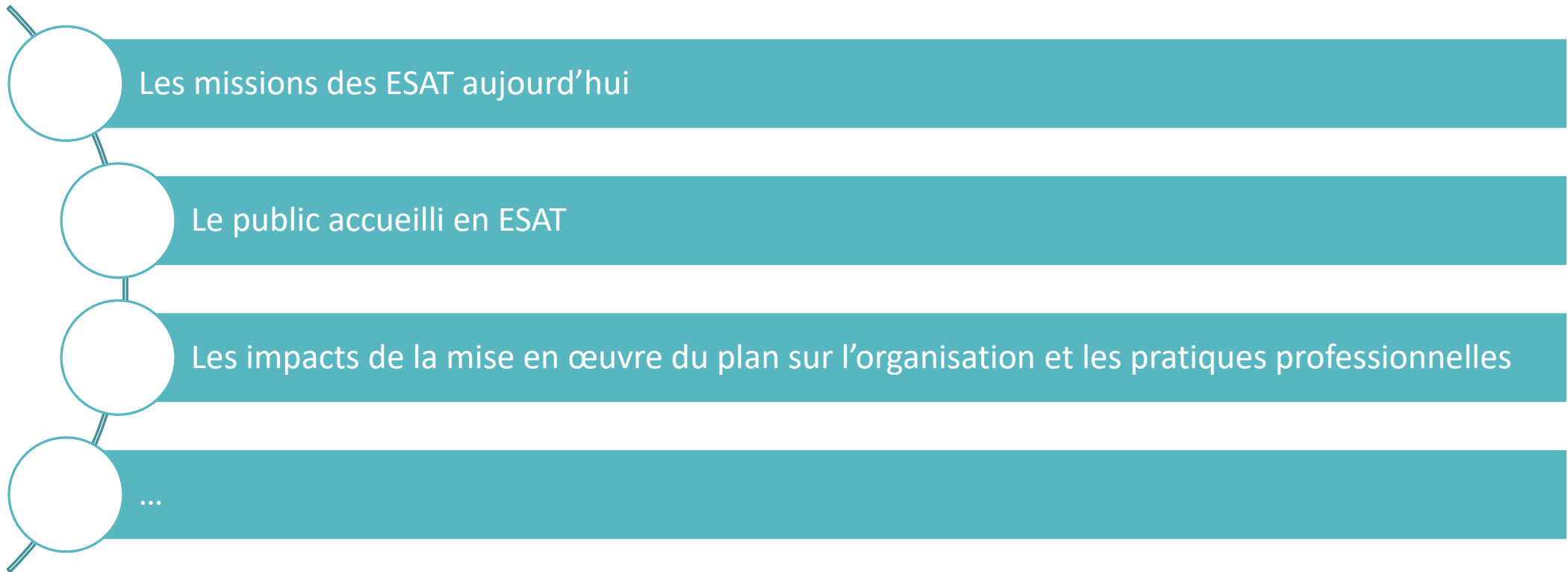
- **Conduire une étude spécifique** auprès des travailleurs d'ESAT sur leurs besoins et leurs souhaits en termes de projet d'habitat
- **Recenser les actions innovantes sur les modes d'habitat et les porter à la connaissance des ESAT** de la Nouvelle-Aquitaine de manière à les partager

CONCLUSION/DEBAT

- Une dynamique est à l'œuvre 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 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 décloisonnement des parcours des travailleurs d'ESAT mais qui peut être « freiné » par la double nature « commerciale » et « médico-sociale » qui caractérise les ESAT.



CONCLUSION/DEBAT



MERCI POUR VOTRE ATTENTION
