



Le parcours des travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine

Mai 2019

Le parcours des travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine

**Etude réalisée pour l'ARS Nouvelle-Aquitaine par le CREAI Nouvelle-Aquitaine
Bénédicte MARABET, responsable du Pôle Etudes et Observation
et Agathe SOUBIE, conseillère technique**

Mai 2019

Mise à jour septembre 2020 pour les DEA

Sommaire

Introduction	4
1. L'offre en ESAT en Nouvelle-Aquitaine	5
1.1 Les places installées en ESAT	5
1.2 Les publics accueillis en ESAT	8
1.3 Les modalités de travail protégé	11
1.3.1 Les ESAT de transition	11
1.3.2 Les ESAT Hors les murs	12
1.3.3 Entreprises adaptées	13
1.4 Orientation, attente et admission des travailleurs en ESAT	15
1.4.1 Les orientations en ESAT par les MDPH	15
1.4.2 Les MISPE	16
1.4.3 Listes d'attente	17
2. Le parcours en ESAT	18
2.1 L'entrée en ESAT	18
2.2 Temps partiel	19
2.3 Sorties d'ESAT	20
2.4 Le vieillissement des travailleurs d'ESAT	21
3. La vie à l'ESAT	24
3.1 Les ateliers professionnels	24
3.2 Les activités adaptées en ESAT	25
3.3 Participation des usagers	26
3.4 La démarche qualité	29
3.5 La bientraitance des travailleurs	31
4. La vie hors travail	34
4.1 Hébergement	34
4.2 L'accompagnement à la vie sociale	36
4.3 Les mesures de protection	38
5. L'accès au milieu ordinaire de travail	40
5.1 Formation continue des travailleurs, RAE et VAE	40
5.2 Actions des ESAT pour faciliter l'emploi en milieu ordinaire	44
5.3 Les Dispositifs d'accompagnement vers l'emploi	46
5.4 L'insertion en milieu ordinaire des travailleurs issus des ESAT	48
Pistes d'amélioration	50
Résumé	52
Annexes	55

Les points de vue exprimés dans ce document n'engagent que leurs auteurs

Introduction

L'ARS Nouvelle-Aquitaine a confié au CREA Aquitaine une [étude relative aux parcours des travailleurs handicapés en ESAT](#) avec pour objectif de mieux identifier l'offre dans la région et le parcours des travailleurs handicapés : conditions d'orientation vers les ESAT, adéquation de l'offre par rapport au public et à ses attentes, accompagnement vers le milieu ordinaire de travail, prestations d'accompagnement mises en œuvre au-delà de la dimension travail...

Dans ce cadre, le CREA Aquitaine a mobilisé et valorisé des données préexistantes et les a complétées avec des investigations spécifiques :

- Caractéristiques des travailleurs handicapés avec l'enquête ES handicap 2014¹ et les indicateurs de l'ANAP 2017,
- Adéquation des agréments des ESAT en s'appuyant sur les travaux réalisés par le CREA pour l'ARS en 2018²,
- Enquête Qualité en ESAT conduite en 2016 par l'ARS Nouvelle-Aquitaine et qui n'avait pas fait jusqu'à lors l'objet d'exploitation. Cette enquête est basée sur des indicateurs issus d'un groupe de travail réunissant l'ARS, des professionnels d'ESAT et des représentants d'utilisateurs³.
- Prestations mises en œuvre par les ESAT via le site du GESAT
- Entretiens sur site avec les équipes des 12 MDPH de Nouvelle-Aquitaine autour du fonctionnement des ESAT et sur l'adéquation de l'offre avec les besoins, en accord avec l'évolution des politiques publiques
- Entretiens complémentaires réalisés auprès d'ESAT de la région, et d'acteurs intervenant auprès des ESAT
- Enquête express autour de la RAE avec un questionnaire adressé aux 10 ESAT néo-aquitains accompagnant le plus de travailleurs vers ce dispositif. Des données quantitatives ont été fournies par les coordonnateurs Différent et Compétent.
- Focus groupe avec des travailleurs d'ESAT ayant une mesure de protection sur leur appréciation et attentes quant à cette mesure (valorisation de données collectées dans le cadre d'une étude commanditée par la DRDJSCS).

Cette étude a ainsi permis de mettre en visibilité des données permettant :

- Une meilleure connaissance de l'offre des ESAT et de leurs particularités à l'échelle départementale
- Un état des lieux des pratiques d'accompagnement en ESAT, notamment grâce à l'enquête Qualité ARS
- Un repérage des actions mises en œuvre par les ESAT et d'autres partenaires pour faciliter l'accès des travailleurs handicapés au milieu ordinaire.

¹ A noter, l'édition 2018 de cette enquête était en cours de collecte au moment où a été réalisée cette étude, les résultats n'en seront connus que fin 2019, début 2020.

² *Les établissements et services d'aide par le travail et de réadaptation professionnelle pour adultes handicapés en Nouvelle-Aquitaine : Adéquation de l'agrément, évolutions attendues et partenariat*. Septembre 2018 – ARS Nouvelle-Aquitaine – CREA Aquitaine

³ Plus de 60% des ESAT néo-aquitains (94 sur 153) ont répondu au questionnaire diffusé en ligne.

1. L'offre en ESAT en Nouvelle-Aquitaine

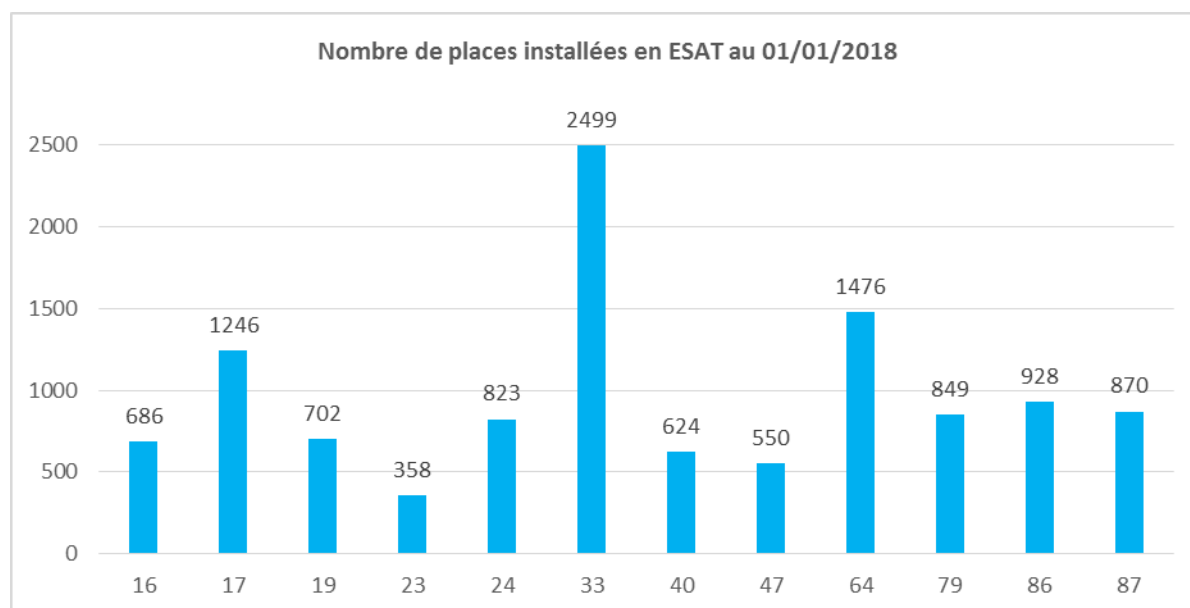
1.1 Les places installées en ESAT

En Nouvelle-Aquitaine, au 01/01/2018, **11611 places sont installées** dans les ESAT, soit un taux d'équipement régional de **4,0 places pour 1000** habitants de 20 à 59 ans. En termes de handicap, 90% des places sont dédiés à la déficience intellectuelle ou à « tous types de déficiences ».

Nombre de places installées en ESAT selon le type de public⁴

	Nombre de places	Taux d'équipement
Déficience intellectuelle	7 783	2,7
TSA ⁵	15	///
Handicap psychique	806	0,3
Déficience motrice	57	///
Cérébrolésés	95	///
Déficience auditive	64	///
Déficience visuelle	96	///
Surdicécité	31	///
Tous types de déficiences	2 664	0,9
TOTAL	11 611	4,0

Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREA



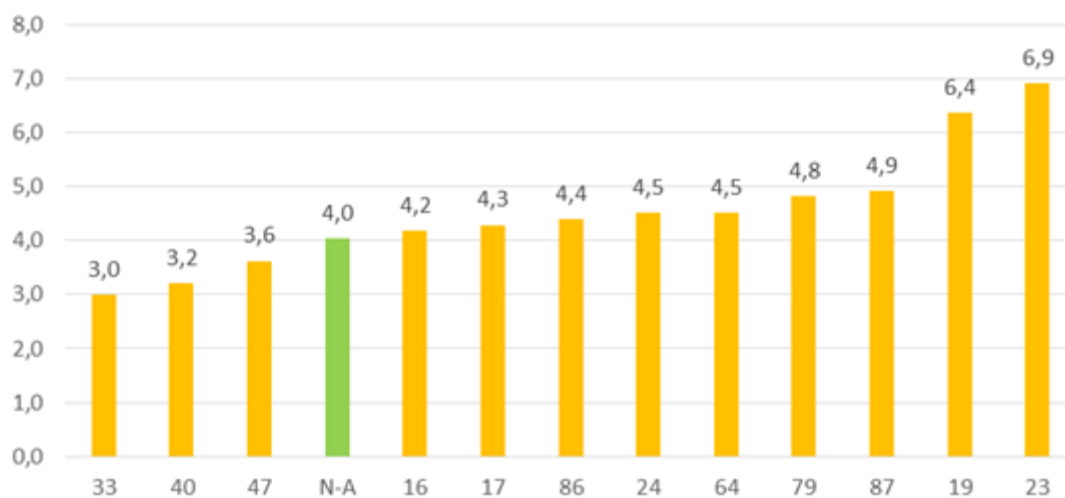
Sources : FINESS – enquête agrément 2018 ARS Nouvelle-Aquitaine et CREA Aquitaine – Exploitation : CREA Aquitaine

Le taux d'équipement en ESAT varie très significativement entre les départements de Nouvelle-Aquitaine allant de 3 ‰ en Gironde ou 3,2 ‰ dans les Landes à près de 7 ‰ en Creuse.

⁴ A noter : la nomenclature des déficiences mentionnées dans ce tableau et les suivants intègre les modifications apportées par l'instruction N° DGCS/2018/18 du 22 janvier 2018 relative à l'application de la nomenclature des ESSMS accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques

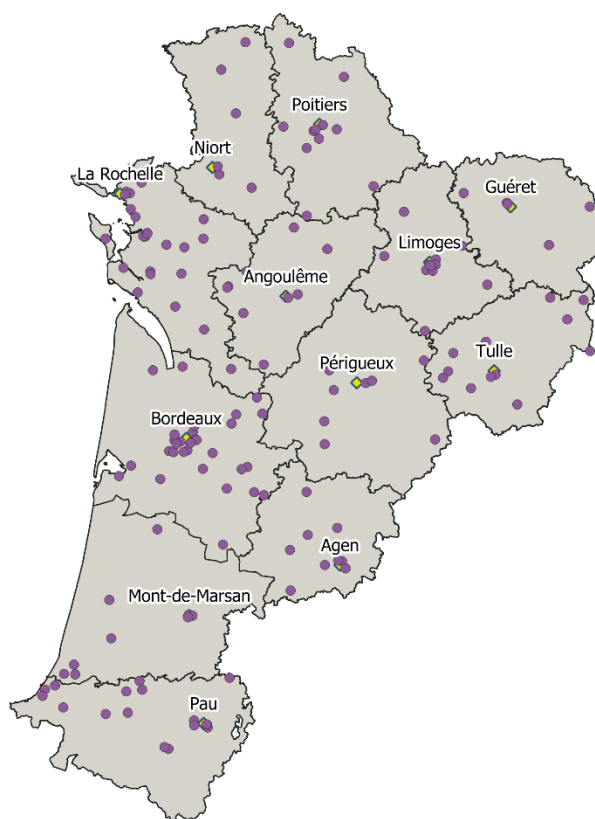
⁵ Troubles du spectre de l'autisme

**Nombre de places installées en ESAT
pour 1000 habitants de 20 à 59 ans**



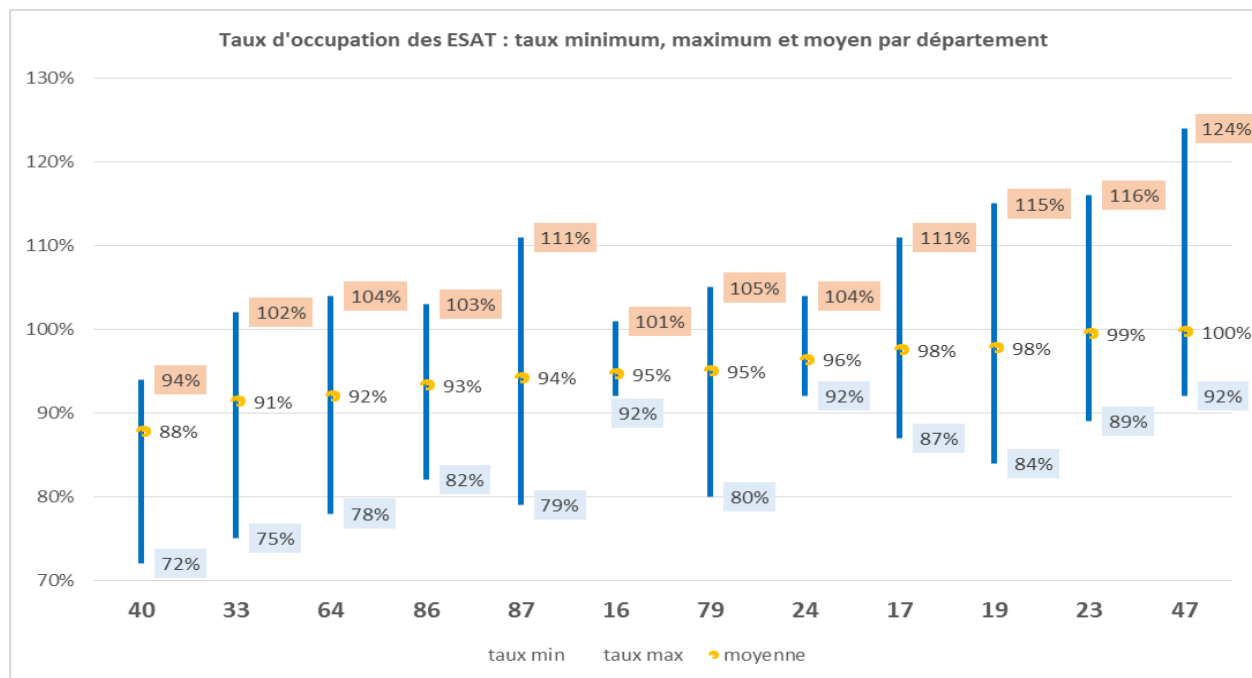
Sources : FINESS – enquête agrément 2018 ARS Nouvelle-Aquitaine et CREAI Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

Les ESAT installés en Nouvelle-Aquitaine



Cartographie : CREAI Aquitaine

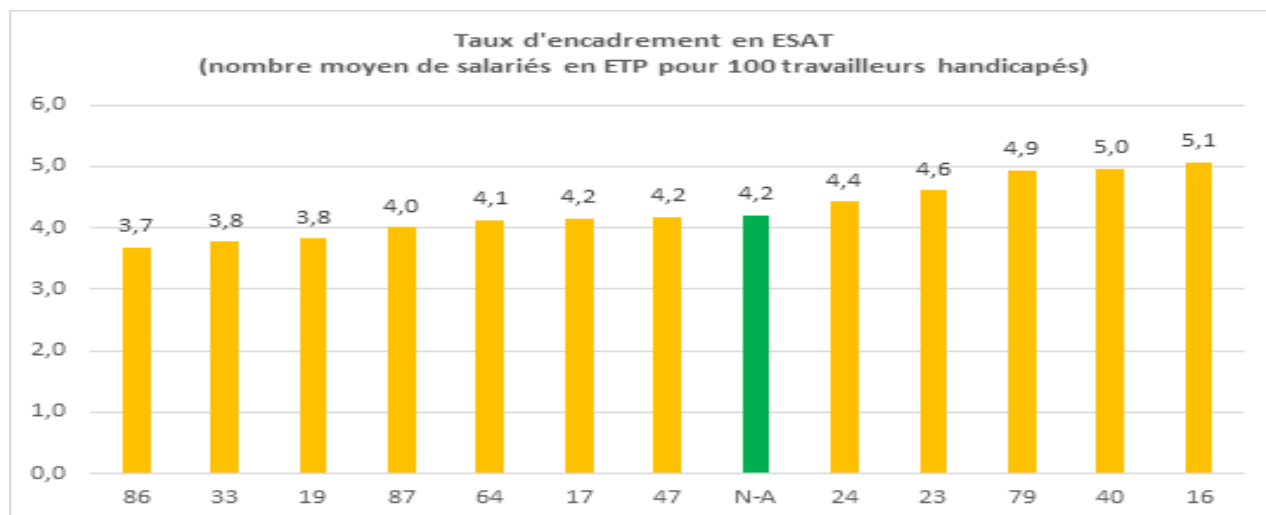
Le **taux moyen moyen d'occupation des places d'ESAT était de 94%**⁶ en 2017 (selon les déclarations de ces établissements aux tableaux de bord de l'ANAP). L'amplitude est très large allant au niveau régional d'un taux minimum de 72% à un taux maximum de 124%. Ces données ne semblent pas toujours être en lien avec les constats des MDPH qui déplorent un accès difficile aux ESAT même dans des départements où plusieurs de ces établissements n'affichent pas complets.



Sources : Tableaux de bord ANAP 2017 ARS Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

Exemple de lecture du graphique : En Gironde, les ESAT sont occupés en moyenne à 91%. Dans ce département, le taux d'occupation minimum s'élève à 75% et le taux maximum à 102%.

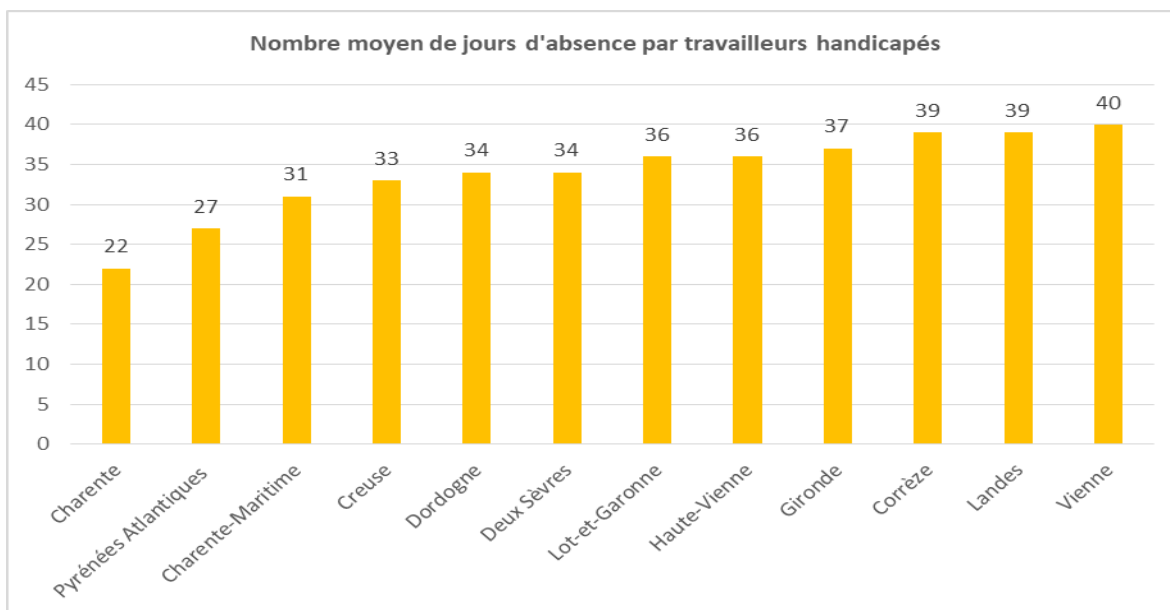
Selon le département, le nombre de jours d'absence des travailleurs handicapés varie de 22 à 40, ce qui au regard de la moyenne nationale pour les travailleurs valides du secteur privé (35,5 jours par an)⁷ semble tout à fait dans la « norme ».



Sources : Tableaux de bord ANAP 2017 ARS Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

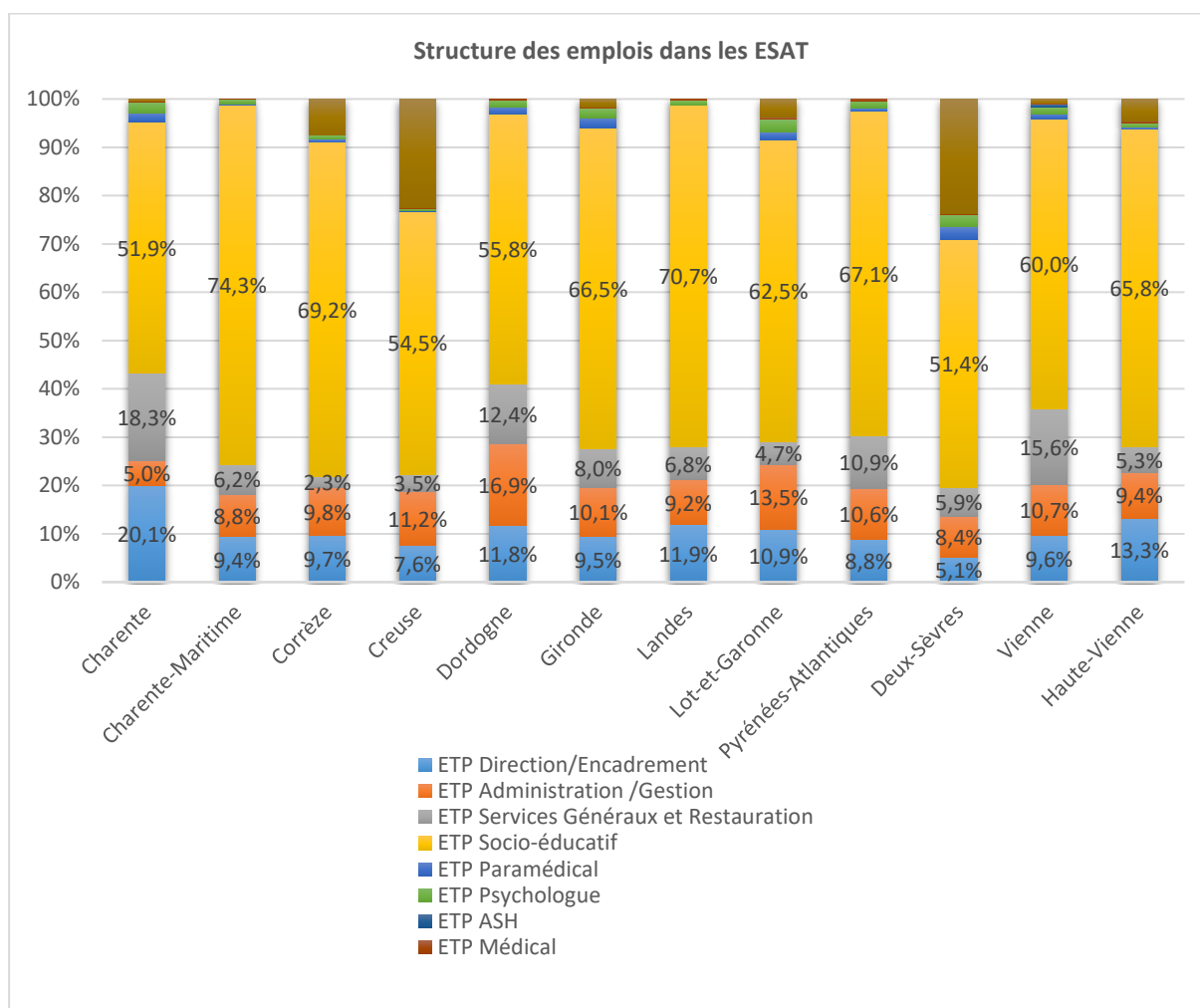
⁶ La notice de remplissage des tableaux de bord de l'ANAP précise que le taux d'occupation est le rapport entre le nombre de journées réalisées et le nombre de journées théoriques.

⁷ En 2016 selon Malakoff-Médéric

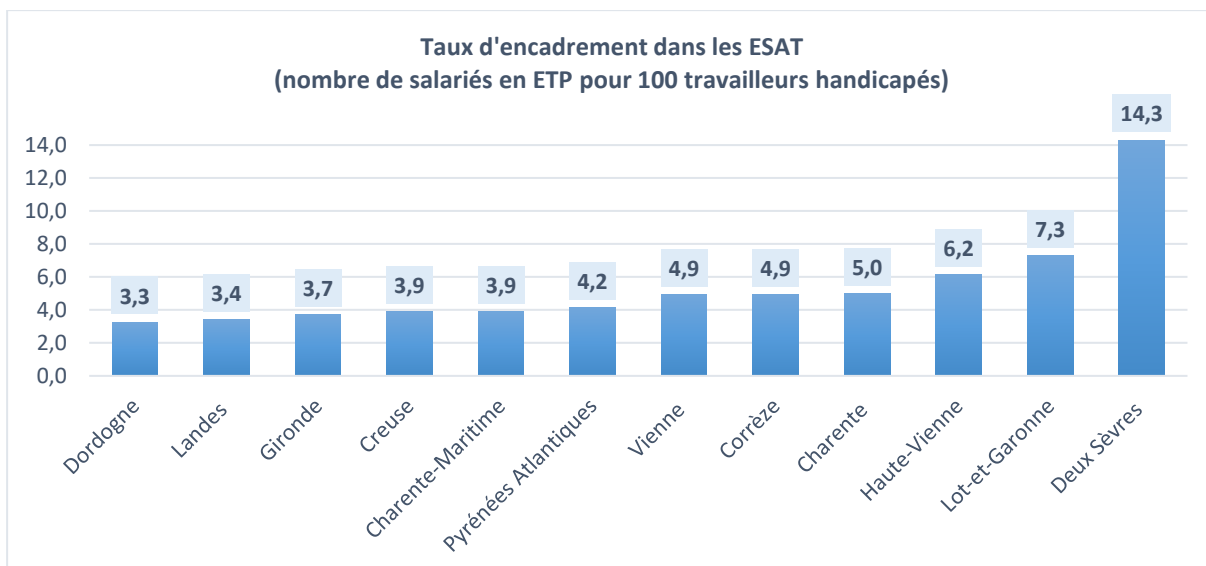


Source : Tableaux de bord ANAP 2017 – ARS Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

Les emplois socio-éducatifs représentent la majorité des postes en ESAT avec des variations importantes selon le département : de 52% en Charente à 74% en Charente-Maritime.



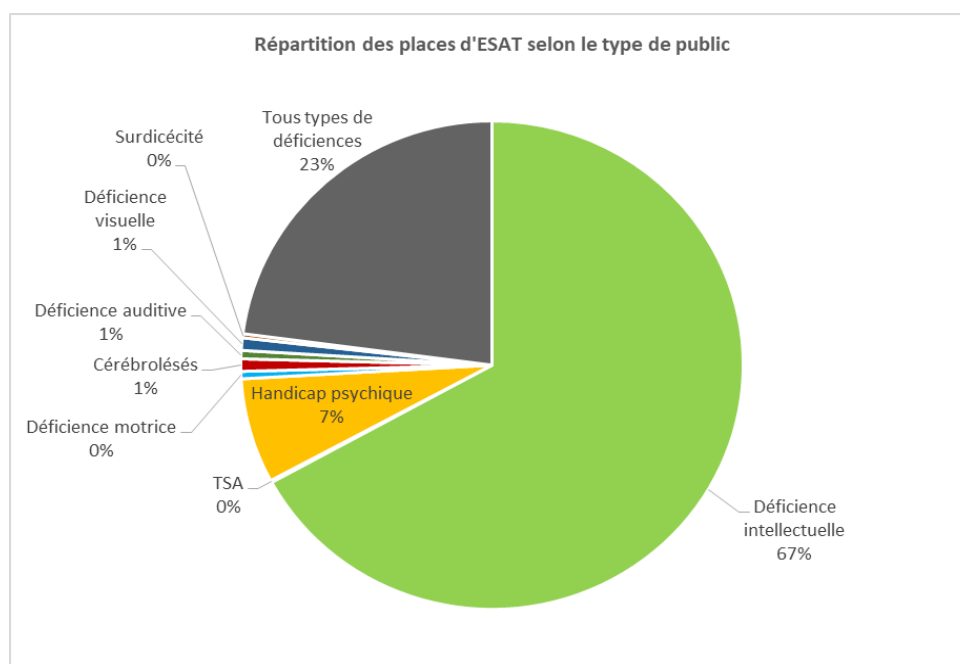
Sources : Tableaux de bord ANAP 2017 ARS Nouvelle-Aquitaine– Exploitation : CREAI Aquitaine



Sources : Tableaux de bord ANAP 2017 ARS Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

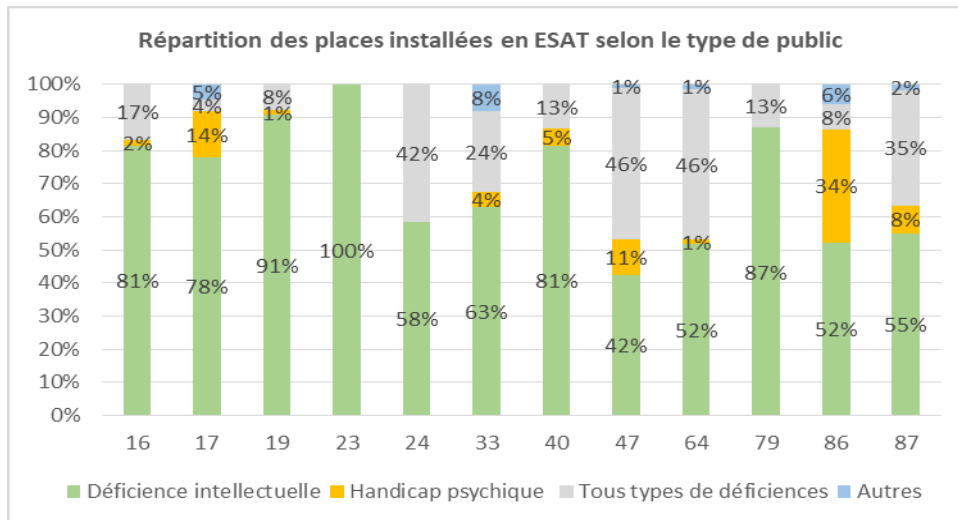
1.2 Les publics accueillis en ESAT

En moyenne, les deux tiers des places d'ESAT de Nouvelle-Aquitaine sont agréées déficience intellectuelle, un quart d'entre elles s'adressent à « tous types de handicap » et 7 % sont ciblées handicap psychique. D'autres types de handicap, TSA ou cérébrolésions par exemple, bénéficient d'une offre pour l'heure très restreintes et concentrés sur quelques départements (cf. en annexes le détail du nombre de places par département et type de public).



Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI

Certains départements ont une offre très peu diversifiée, exclusivement ou quasi-exclusivement tournée vers la déficience intellectuelle comme la Creuse, la Corrèze et les Deux-Sèvres. D'autres ont plutôt mis l'accent sur une offre « généraliste » destinée à « tous types de handicap », comme le Lot-et-Garonne ou les Pyrénées-Atlantiques. La Vienne et, dans une moindre mesure, la Charente-Maritime se distinguent avec une offre importante en faveur des travailleurs avec handicap psychique. La MDPH 17 souhaite que cette offre soit encore renforcée.



Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREA

Adéquation de l'agrément des ESAT en terme déficiences présentés par le public accueilli⁸.

En Nouvelle-Aquitaine, 45% des ESAT jugent nécessaire des adaptations de leur agrément en terme déficiences-incapacités.

	ESAT (rappel : 127 réponses)
Adaptation souhaitée de l'agrément handicaps/déficiences	55
Handicap psychique	36
Autisme/TSA	28
Personnes handicapées vieillissantes	13
Autres	4

Sources : Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREA

L'adaptation de l'offre d'accompagnement des ESAT est jugée nécessaire pour trois catégories de publics :

- En premier lieu, les personnes en situation de handicap psychique : les ESAT sont de plus en plus sollicités pour accueillir ces travailleurs, sans que l'organisation, les activités professionnelles et les qualifications des encadrants soient en adéquation avec ce public. Au 31/12/2017, seules 6% des places d'ESAT de Nouvelle-Aquitaine étaient agréées « handicap psychique (soit 720 places sur les 11420 installées dans la région). Quelques répondants (en particulier de l'ex-région Limousin) évoquent à ce sujet le concept d'ESAT de transition : « accompagner au mieux les personnes en situation de handicap psychique et évoluer vers un ESAT de transition permettant une ouverture sur le milieu ordinaire »⁹.
- Les personnes avec autisme/TSA : le nombre de places effectivement agréées pour ce public en ESAT en Nouvelle-Aquitaine est particulièrement faible : 15 places, tout à fait insuffisantes pour répondre à la demande croissante de jeunes sortant d'IME. Les besoins d'aménagement de l'environnement de travail et de formation des équipes pour offrir des conditions de travail satisfaisantes à ces jeunes travailleurs sont importants.
- Les personnes handicapées vieillissantes : selon ES 2014, 22% de travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine sont âgés de 50 ans et plus. Une meilleure prise en compte de ce public avançant en âge s'impose donc à la plupart des ESAT. Certains d'entre eux, au-delà du travail à temps partiel déjà mis en place, envisagent de proposer des aménagements des postes et du rythme de production tenant compte des limitations liées au vieillissement¹⁰.

A noter : Concernant, les **troubles éventuellement associés** au handicap principal pour lequel l'ESMS est agréé, l'instruction de janvier 2018¹¹ prévoit de **faire disparaître cette notion** « trop large pour permettre de rendre compte à elle seule de la nature de ces troubles et partant des types de compétences qui doivent être mobilisés pour y faire face ».

⁸ Extrait de l'étude *Les établissements et services d'aide par le travail et de réadaptation professionnelle pour adultes handicapés en Nouvelle-Aquitaine Adéquation de l'agrément, évolutions attendues et partenariat*. Septembre 2018 – ARS Nouvelle-Aquitaine –CREAI Aquitaine

⁹ Modalité qui parfois pourrait aussi concerner un public plus large : « Mise en place de parcours de transition "à la carte" pour les jeunes d'IME/IMPRO, personnes souffrant de handicap psychique, personnes handicapées vieillissantes, personnes en rupture professionnelle... ».

¹⁰ Il faut noter que la création d'une section personnes handicapées vieillissantes ne nécessite pas une nouvelle autorisation pour les établissements déjà agréés dans le champ adultes handicapés. Toutefois, la mise en place d'une telle section va impliquer un projet de service dédié, une réorganisation de l'espace, voire des aménagements architecturaux, l'introduction/le renforcement de compétences spécifiques dans l'équipe par la formation ou des recrutements.

¹¹ N° DGCS/2018/18 du 22 janvier 2018 relative à l'application de la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques.

1.3 Les modalités de travail protégé

A côté de l'ESAT traditionnel, on repère en Nouvelle-Aquitaine de nombreuses modalités spécifiques de travail protégé, certains pouvant faciliter l'accès des travailleurs au milieu ordinaire.

Ainsi, de nombreux ESAT proposent la **mise à disposition** de certains travailleurs en milieu ordinaire (cf. 5.2 beaucoup d'ESAT les proposent, mais souvent pour de petits effectifs de travailleurs). Il s'agit soit de travailleurs individuels, avec pour certains la possibilité d'obtenir un emploi dans l'entreprise, ce qui permet de libérer des places en ESAT, soit d'équipes de travailleurs (USMO en Charente, CART services en Lot et Garonne).

1.3.1 Les ESAT de transition

Les ESAT dits de transition proposent un accompagnement temporaire des usagers, essentiellement à l'occasion du passage à l'âge adulte. En Nouvelle Aquitaine, on recense les CART et les ESAT sous franchise Messidor.

Les CART (86)

Les CART sont des dispositifs expérimentaux, qui existent depuis 50 ans en Poitou Charentes. Les 3 CART de Charente-Maritime se sont transformés en ESAT « de transition », et il ne reste plus que 2 CART sur Poitiers et Châtelleraut.

Mission : dispositif de transition avec orientation MDPH, qui propose un accompagnement progressif sur 3 ans vers une autonomie sociale et professionnelle pour des jeunes adultes de 18 à 30 ans. L'accompagnement offre

- un hébergement et un accompagnement à la vie en autonomie
- des activités de jour sous forme d'accompagnement vers l'emploi : formation, qualification, stages

Agrément : déficience mentale, avec ou sans troubles associés.

Origine de ces jeunes : IME, mission locale de La Vienne ou des départements limitrophes. Ce sont des jeunes qui ne sont pas en capacité de travailler pour accès à un logement et autonomes socialement. Ils ont souvent été très institutionnalisés.

Les CART offrent 80 places sur les deux établissements, la file active étant de 150 personnes.

Sortie : la majorité de ces jeunes partent en milieu ordinaire¹² : 18 % auront un CDD, CDI ou emploi aidé, 6 % partent en ESAT et les autres, trop éloignés de l'emploi ou à cause de leurs problèmes de santé, pourront en très grande majorité vivre dans leur propre logement.

Un ESAT de Haute-Vienne a conclu récemment un partenariat avec la Franchise Sociale Messidor. Il s'agit d'un ESAT de transition à l'image de ceux qui existent en Rhône Alpes, qui permet notamment la mise à disposition. La MDPH informe les personnes avec handicap psychique de cette possibilité.

Association créée en 1975 à Lyon, **Messidor** insère en emploi depuis 40 ans des personnes souffrant de troubles psychiques en leur offrant un parcours de transition avec un vrai travail rémunéré. Les personnes choisissent des activités de service au contact de la clientèle dans des établissements de transition (ESAT ou EA) ou directement en entreprise avec le job coaching (emploi accompagné). Messidor met aujourd'hui, à disposition des gestionnaires d'établissements une franchise sociale destinée à essaimer le concept dans toute la France. Deux ESAT Messidor sont situés en Charente-Maritime :

- Un ESAT est ouvert à Saint-Jean d'Angély depuis 2013 et accueille 12 travailleurs. Il propose un atelier Peinture.

¹² 80 % vivront en parfaite autonomie sociale dans leur propre logement, dont 56 % avec mesure de protection

- Un ESAT est ouvert à Rochefort depuis 2012 et accueille 29 travailleurs. Il propose les services suivant : Création graphique, infographie et PAO, Impression numérique, Nettoyage de locaux, Nettoyage de véhicules, Stockage et préparation de commande, GED (gestion électronique des documents), Saisie informatique, Distribution de flyers, boitage, Mise sous pli, mailing, routage, Brochage, encartage, façonnage, Création d'espaces verts, Collecte des déchets végétaux, Entretien d'espaces verts, Pose de clôtures et de balustrades, Peinture.

Un autre ESAT, situé en Haute-Vienne, accueille dans sa section animation des jeunes sortant d'IME qui ne sont pas encore prêts à entrer en ESAT.

A noter : Ad'Appro à Bordeaux¹³, qui n'est pas un ESAT, mais un centre occupationnel de jour, est utilisé comme sas entre le handicap enfant et le handicap adultes, et permet aux usagers d'affiner leur projet de vie sur le plan professionnel et social.

1.3.2 Les ESAT Hors les murs

Ces ESAT particuliers proposent une forme de passerelle vers le milieu ordinaire : la personne reste employée et rémunérée par l'ESAT, mais elle exerce son activité de travail dans une entreprise du milieu ordinaire, sélectionnée en fonction de ses souhaits, et de ses compétences avec un accompagnement et des compensations spécifiques, l'objectif étant la signature d'un CDI. On ne compte qu'entre 50 et 60 ESAT hors les murs en France. En Nouvelle-Aquitaine, on en trouve dans les Landes, en Gironde, en Lot-et-Garonne, en Haute-Vienne et un projet en Creuse. Trisomie 21 est porteuse de plusieurs ESAT hors les murs. L'ESAT hors les murs du SATAS à Mont de Marsan (40), qui a démarré son activité en 1990, est probablement le plus ancien de la région, voire de l'hexagone.

L'ESAT hors les murs du SATAS à Mont de Marsan (40)

Il accompagne 31 personnes, dès 16-18 ans (avec RQTH pour apprentissage) : handicap mental, handicap psychique, autisme. Liste d'attente de 20 personnes, qui sont intégrées au fur et à mesure des places disponibles, il y a un réel turnover.

Origine des personnes : IME, établissements scolaires ordinaires (lycée, CFA, EREA).

En sortie d'ITEP, peu de jeunes peuvent profiter de l'ESAT hors les murs : il a ses limites, liées aux contraintes de la collectivité et aux exigences du milieu ordinaire.

L'ESAT hors les murs est très exigeant pour les usagers. Parfois, ça ne dure qu'un temps, qui permet à l'usager de tester le milieu ordinaire. Une réorientation peut être proposée vers un ESAT plus traditionnel qu'il refusait au départ, mais dans lequel il se sent mieux finalement.

Pour la réussite d'un parcours, 2 facteurs sont nécessaires :

- que la personne ait envie de travailler en milieu ordinaire,
- que l'entreprise ait envie de « jouer le jeu ».

Dans un premier temps : mise à disposition de l'entreprise, l'ESAT restant employeur de la personne. Le poste, la mission et les tâches sont adaptées à la personne. La mise à disposition commence par une période d'essai de 6 mois, renouvelable jusque 4 années.

A terme, le SATAS propose à l'employeur d'embaucher la personne en direct, ou cherche un autre poste similaire pour cette personne dans une autre entreprise.

Pour aller vers l'emploi définitif en milieu ordinaire, le jeune aura besoin de :

¹³ AD'APPRO (association Innovation) accompagne 28 adultes porteurs de handicap mental ou psychique âgés de 20 à 30 ans vers l'autonomie sociale et l'insertion pour une durée de 3 à 5 ans.

- Une autonomie dans ses déplacements (bus, TER, scooter, vélo, voiturette) afin de pouvoir se rendre seul sur son lieu de travail.
- Savoir être au travail : fiabilité (être à l'heure), respect des consignes → c'est plus difficile avec les personnes avec handicap psychique, en raison d'un fort absentéisme, mal accepté par l'entreprise
- Compétences en gestion de budget : en amont, il doit avoir travaillé sur le salaire, payer son loyer ;
- La tutelle ou les parents peuvent être un appui. L'ESAT propose les services d'une TISF, mais les personnes sont trop fatiguées après une journée de travail ;
- Compétences techniques : elles sont également nécessaires.

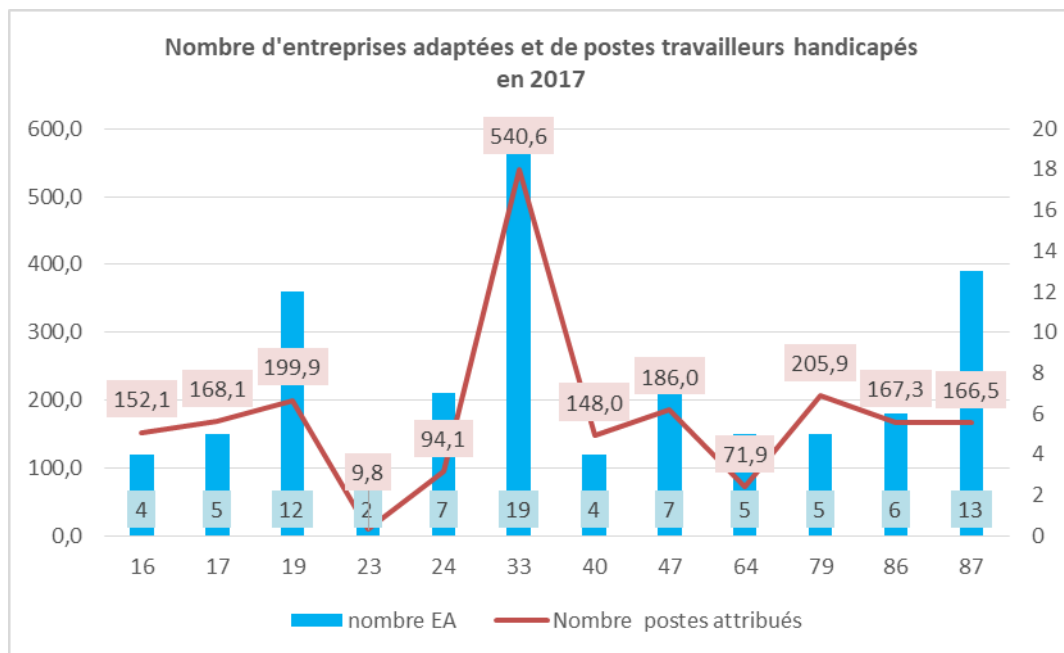
Si les points 1, 2 et 3 ne sont pas acquis, un SAVS peut répondre à ces besoins, ou un FH (point 3) en attendant que le jeune soit parfaitement autonome.

Parfois, la personne reste à disposition, sans perspective d'embauche définitive par l'employeur

Ex : Quand la personne se rend utile, occupe un poste valorisant. Ex : un poste à mi-temps dans la mairie de son village, qui n'a pas les moyens de l'embaucher

1.3.3 Les entreprises adaptées

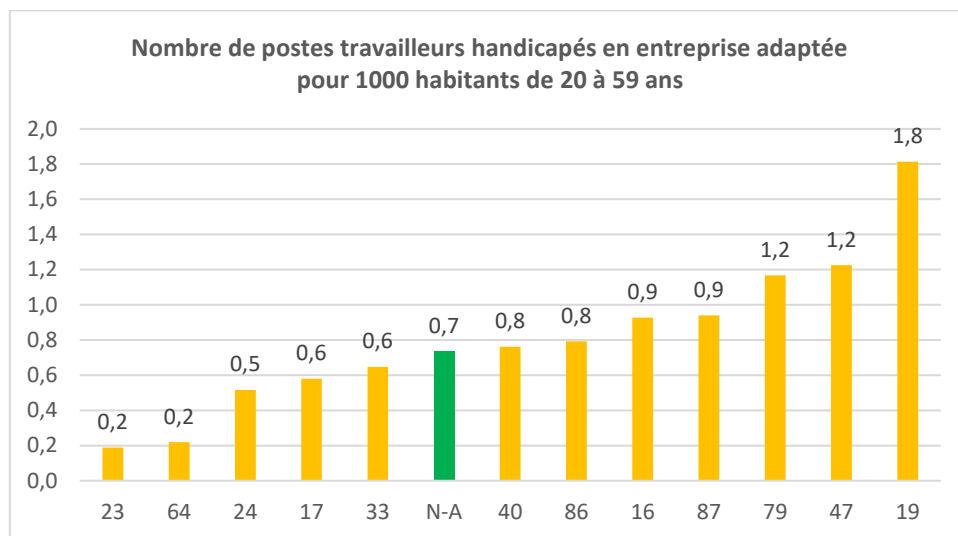
En 2017, la Nouvelle-Aquitaine comptait 89 entreprises adaptées dans lesquelles plus de 2 100 postes étaient attribués à des travailleurs handicapés. En aval de l'EA, certains travailleurs peuvent soit partir en milieu ordinaire, soit en ESAT.



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

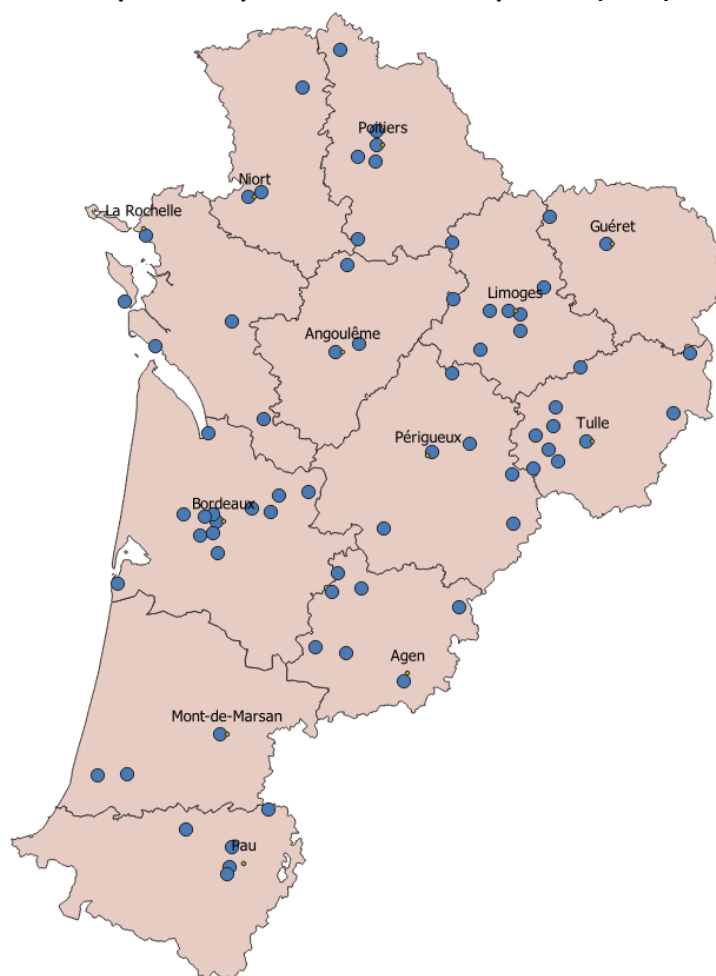
Plusieurs MDPH jugent cette offre trop restreinte, comme en Dordogne ou dans les Pyrénées-Atlantiques. La MDPH de Haute-Vienne remarque que, du fait du manque de places en EA, les travailleurs qui pourraient y travailler sont orientés en ESAT par défaut.

Le taux d'équipement moyen est de 0,7 places pour 1000 habitants de 20 à 59 ans en Nouvelle-Aquitaine, avec des écarts très importants dans le niveau d'équipement, allant de 0,2‰ dans la Creuse ou les Pyrénées-Atlantiques à 1,8‰ en Corrèze.



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

Les entreprises adaptées en Nouvelle-Aquitaine (2018)



Cartographie : CREAI Aquitaine

1.4 Orientation, attente et admission des travailleurs en ESAT

1.4.1 Les orientations en ESAT par les MDPH

(Source : entretiens MDPH)

Dans la Creuse et la Vienne, la MDPH anime une **équipe spécialisée ESAT**, qui statue sur les orientations, et effectue un suivi des admissions et des listes d'attente.

Dans la Creuse, cette EP ESAT se réunit toutes les 6 semaines avec le SPE (service public de l'emploi) et la Commission Emploi Accompagné. En retour, les ESAT de Creuse sollicitent beaucoup la MDPH sur des questions législatives (MISPE/Mises à dispositions). Sur les EP adultes, du temps est consacré au dispositif Emploi Accompagné.

En Vienne, l'EP ESAT réunit un représentant d'établissement, un représentant de service, un représentant de l'Hôpital psychiatrique. La MDPH rencontre les personnes quand elles demandent une orientation ESAT, FH, SAVS, SAMSAH et écrit aux usagers lorsque des places sont disponibles en ESAT, en fonction des priorités (dont jeunes en aménagement Creton).

« Le fait d'informer régulièrement les usagers de l'évolution des places disponibles dans les ESAT permet parfois de faire évoluer leurs souhaits » (MDPH 86).

La MDPH de Charente-Maritime estime que les ESAT ne sont pas suffisamment investis pour accompagner les jeunes, notamment en sortie d'IMPRO, à choisir et intégrer l'ESAT, alors même que de nombreux jeunes sont réticents à prendre cette décision.

L'offre en ESAT est traditionnellement organisée pour répondre aux travailleurs avec déficience intellectuelle. La plupart des ESAT accueillent des publics mixtes, même si ce n'est pas précisé dans leur agrément. La mixité peut engendrer des réticences pour certaines personnes (avec handicap psychique) à postuler en ESAT, qui garde une mauvaise image *« c'est pour les mongol »*. Il semble que les publics avec handicap psychique soient mieux acceptés qu'auparavant, alors qu'ils sont moins armés pour l'accueil d'adultes avec autisme (et pas assez de diagnostics).

Le niveau de compétences attendu en ESAT est plus exigeant qu'auparavant ainsi que le niveau d'autonomie attendu :

« Il manque de places en atelier de conditionnement pour les TH avec bas niveau de qualification » (MDPH 24)

« Des jeunes qui étaient orientés en ESAT il y a 10 ans sont aujourd'hui orientés en FO par défaut » (MDPH 17 et 40).

« Il y a une sélection à l'entrée ; c'est paradoxal, on perd le sens ». (MDPH 47)

« Même pour les jeunes sortant d'IMPro, la marche est haute ». (MDPH 87)

Dans la Vienne, et les Deux-Sèvres, il a été précisé que l'orientation se fait en fonction des besoins, et non en fonction de l'offre :

- Dans les Deux-Sèvres, le nombre d'orientations en ESAT (414) est proche de celui des admissions (377) ;
- Dans la Vienne, il apparaît que 522 personnes ne trouvent pas de place après une orientation ; cependant, seulement un tiers de ces personnes (170) font des démarches et sont en attente effective de places, ce qui interroge sur la pertinence des orientations proposées.

Les stratégies d'orientation vers l'ESAT sont variées selon les départements. Ainsi, dans la Creuse, la majorité des sortants d'IME ont une orientation ESAT ; dans les Pyrénées-Atlantiques, les parcours IME vers ESAT sont de moins en moins linéaires. L'âge moyen lors de l'entrée en ESAT a d'ailleurs tendance à augmenter (cf. point 2.1).

En Gironde, la MDPH commence par évaluer les capacités de la personne à travailler en milieu ordinaire, puis elle envisage le milieu protégé dans un second temps ; la MDPH de Haute-Vienne

remarque que les personnes qui entrent en ESAT sont celles accompagnées par un ESMS, les autres retournées à domicile restent sur liste d'attente...

« Pour éviter des orientations « faciles » en ESAT, conseillées par l'IME quand le jeune a rencontré des difficultés en milieu ordinaire et pas remises en question par les familles » « Le principe de base avant une orientation en ESAT est que tous les candidats font un stage ou une MISPE. » (MDPH Gironde).

Quand l'indication d'orientation d'une personne ESAT ou FO n'est pas claire :

- La MDPH peut orienter vers un FO, le temps de préparer une réorientation vers un ESAT ; en Dordogne, des FO font des immersions en ESAT un jour par semaine, ce qui peut donner lieu à une double orientation (ESAT le jour / FO la nuit).
- Des ESAT font preuve de souplesse dans les admissions avec l'accueil des TH à l'essai.
- La MDPH peut préconiser une MISPE s'il n'y a pas de demande d'orientation ESAT mais qu'il y a des doutes sur l'orientation demandée.

Double orientation ESAT-FO

Charente	Pas de double orientation lors de l'entrée en ESAT, possible ensuite si temps partiel
Dordogne	Limitées à 5 par association
Gironde	Limitées aux travailleurs d'ESAT fatigués en attente de FO
Landes	Pas de double orientation lors de l'entrée en ESAT
Pyrénées-Atlantiques	Pas de double orientation ESAT-FO sauf dans le cadre de la RAPT ; possibilité de double orientation ESAT/« section annexe » pour du temps partiel

Source : entretiens de groupes MDPH Nouvelle Aquitaine (2018)

1.4.2 Les MISPE

Les mises en situation professionnelle au sein des ESAT permettent de confirmer la pertinence d'une orientation vers ces structures. Article 74 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2016.

« Les MISPE sont des prestations intéressantes, qui permettent de finir d'évaluer une situation après avoir essayé d'autres solutions, notamment pour des TH moins jeunes qui font une demande tardive ». (MDPH 16)

« Les stages étaient auparavant réservés aux personnes bénéficiant déjà d'une prise en charge ; maintenant ils sont ouverts à d'autres publics ». (MDPH 47)

Le nombre de MISPE réalisées varie fortement d'un département à l'autre en Nouvelle-Aquitaine. Trois raisons au faible développement des MISPE dans certains départements :

- certains ESAT manquent de capacités pour accueillir des stagiaires (notamment en 86)
- manque d'information des personnes handicapées
- certaines MDPH ne semblent pas convaincues de l'utilité de ces stages.

« Les MISPE telles qu'elles existent ne servent pas à grand-chose sauf quand on se questionne sur l'employabilité d'une personne en milieu ordinaire ou en ESAT. Elles n'ont plus la dimension découverte d'une activité professionnelle ». (MDPH 17)

« En Charente-Maritime, cette prestation n'est pas encore en place et les travailleurs handicapés se tournent vers les ESAT de Charente qui « commencent à saturer ». (MDPH 16)

Dans les 3 départements de l'ex-limousin, les MDPH ne laissent pas à d'autres acteurs le soin de prescrire les MISPE. Ainsi, en Corrèze, c'est la MDPH qui les prescrit et qui accompagne les personnes pour le choix des stages en termes d'activité et d'ESAT ; c'est elle également qui cadre les stages, en partenariat avec les ESAT.¹⁴

¹⁴ Une fiche de liaison comprend la demande de stage, la convention et le bilan

Dans la Vienne, la MDPH a donné la délégation de prescription de MISPE à la Mission Locale, Pôle Emploi, l'UDAF, Cap Emploi (s'il y a déjà une orientation en ESAT). Dans ce département, quand il existe une convention entre un IME et un ESAT, les stages se font directement et ne nécessitent pas de MISPE.

1.4.4 Listes d'attente

Charente	Pas de visibilité de la part de l'équipe MDPH sur les temps d'attente
Creuse	Attente longue entre décision d'orientation et admission en ESAT avec pour effet une démotivation des personnes
Dordogne	Attente de 2 ans environ pour l'ESAT avec un risque de démotivation pour le jeune à domicile en attente de place ; les stages sont plus faciles d'accès
Gironde	Le délai d'attente est moins long que pour d'autres types d'ESMS, il y a un turn-over important.
Landes	Attente importante pour entrer en ESAT mais aussi pour accéder aux stages ; l'attente d'un hébergement vient parfois augmenter les délais.
Lot et Garonne	Très importante ; les stages ne sont plus possibles → on « perd le jeune » ; risques d'alcool et d'errance
Pyrénées-Atlantiques	Liste d'attente fournie, la MDPH a peu de visibilité sur les non-recours ; attente moins longue pour les ESAT agricoles
Vienne	Les perspectives de départs à la retraite (100) / à temps partiel devraient permettre de réduire la liste d'attente (170) ; La MDPH de la Vienne et le CD 86 se sont mis d'accord pour que les modalités d'hébergement et d'accompagnement des personnes orientées en ESAT ne fassent pas l'objet d'une notification. Ça fonctionne comme un dispositif depuis 2006, ce qui permet beaucoup de fluidité ; Cretons : la priorité à ce public n'est pas effective (effet filière) et listes d'attente longues pour l'hébergement et le SAVS
Haute Vienne	Liste d'attente longue (421 personnes) avec 250 personnes à domicile sans accompagnement

Source : entretiens de groupes MDPH Nouvelle Aquitaine (2018-2019)

En attente de places en ESAT, une MDPH suggère aux personnes de fréquenter un GEM.

La MDPH 64 peut proposer un accompagnement par un SAVS ou sollicite le Cap Emploi.

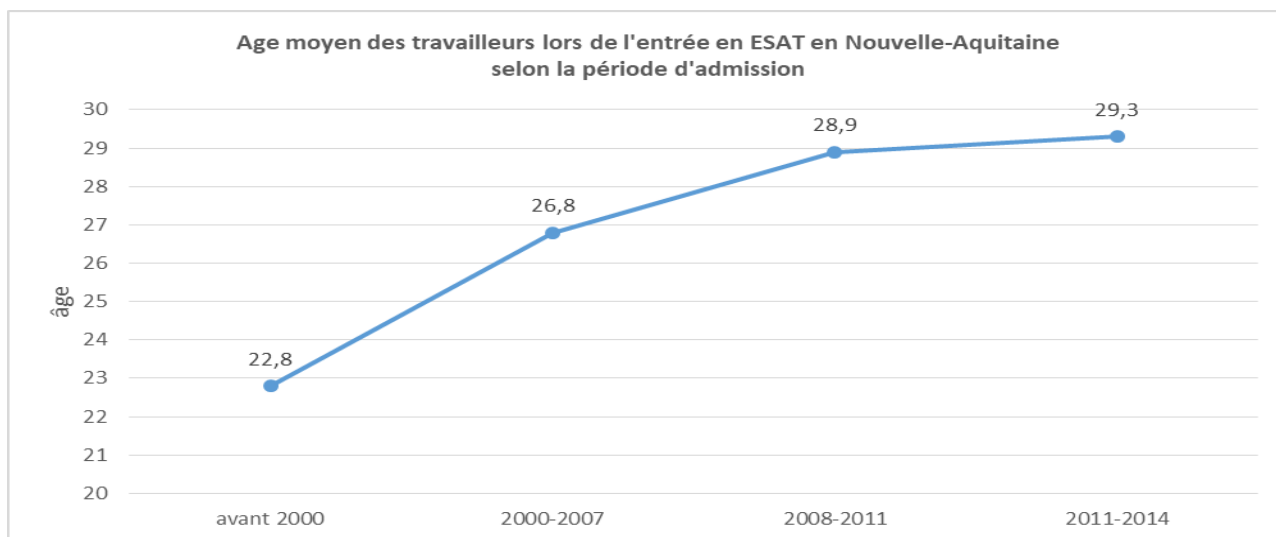
Dans la Creuse, le dispositif qui accompagnait auparavant les jeunes en attente de place n'existe plus. Les ESAT étant souvent implantés dans les secteurs ruraux, cela peut générer des difficultés d'accès et l'isolement des personnes. C'est pourquoi certains ESAT (ex dans les Landes) proposent un hébergement « en ville » ; mais le calme de la campagne peut aussi être apprécié des TH avec troubles psychiques.

→ *proposition* : développer le ramassage des travailleurs, le télétravail, la distribution de travail à domicile.

2. Le parcours en ESAT

2.1 L'entrée en ESAT

L'âge moyen lors de l'entrée en ESAT n'a cessé d'augmenter au cours dernières années. Il était proche de 30 ans pour les travailleurs le plus récemment admis lors de la dernière enquête ES handicap.



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREAI Aquitaine

Trois types de situations concernent les deux tiers des travailleurs au moment de leur entrée en ESAT (année 2014) :

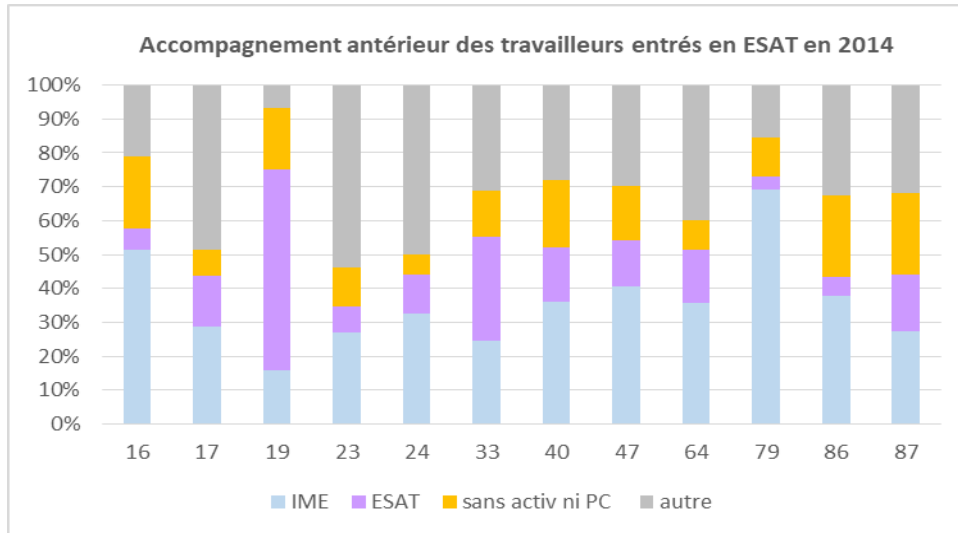
- Un tiers arrivent directement de l'IME qui les prenait en charge antérieurement.
- 20 % proviennent d'un autre ESAT. Les raisons du changement ne sont pas connues : déménagement, mauvaise intégration dans l'ESAT initial, convenances personnelles (notamment rapprochement pour un couple).
- 14 %, soit un travailleur sur 7, étaient à domicile sans activité ni prise en charge. Les travailleurs concernés ont une moyenne d'âge plutôt élevée, près de 34 ans. Il ne s'agit donc pas seulement de jeunes adultes venant de sortir de l'IME et retournés dans leur famille en attendant qu'une place se libère en ESAT.

Situation avant l'entrée en ESAT des travailleurs admis en 2014

	effectif	%
Inclusion scolaire	11	2%
Formation/stage	9	1%
IME	223	32%
Autres ESMS enfants	11	2%
Emploi en milieu ordinaire (y compris entreprise adaptée)	46	6%
Recherche emploi	32	5%
ESAT	143	20%
Foyer occupationnel/de vie	10	1%
hospitalisation	34	5%
Autres situations	45	6%
Sans activité ni prise en charge médico-social	100	14%
Non précisé	6	1%
TOTAL	707	100%

Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREAI Aquitaine

Selon le département, le parcours des travailleurs avant leur admission connaît des variations. Pour cette année d'observation 2014, les entrées directes en ESAT à l'issue de la prise en charge en IME ont été nombreuses dans les Deux-Sèvres et dans une moindre mesure en Charente. Les changements d'ESAT ont été fréquents en Corrèze. Les entrées en ESAT suite à une période sans activité ni prise en charge ont concerné davantage de personnes en Vienne et Haute-Vienne.

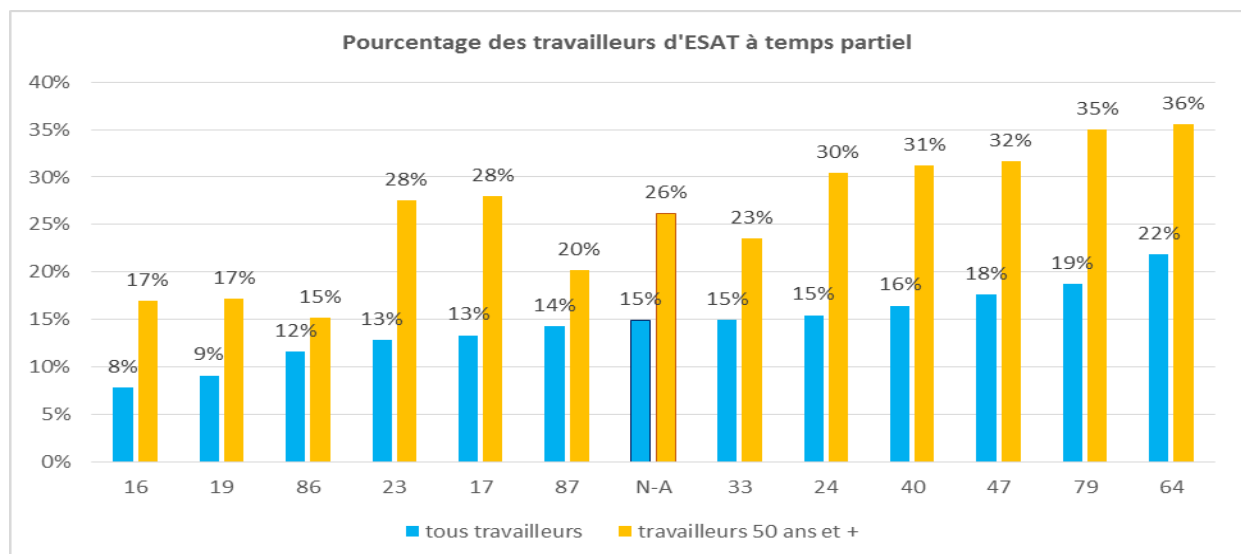


Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

Selon les MDPH, de plus en plus de personnes plus âgées (30, 40 ans) arrivent en ESAT, soit après avoir attendu au domicile 10 ans et mûri leur projet travail après leur notification d'orientation ESAT, soit elles se tournent vers l'ESAT après un accident de la vie ou un parcours semé d'échecs. Une MDPH cite « les effets pervers de l'inclusion à tout prix » avec des jeunes qui ont un parcours scolaire inclusif qui les mène jusqu'au CAP, au bac pro, mais qui n'arrivent pas à s'intégrer en milieu ordinaire.

2.2 Temps partiel

Selon la dernière enquête ES handicap, **15 % des travailleurs des ESAT exercent leur activité à temps partiel**. Cette modalité concerne plus du quart des travailleurs à partir de 50 ans.



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

Selon certaines MDPH, des ESAT estiment que le temps partiel crée une insatisfaction de la part des collègues, qui doivent travailler davantage alors que d'autres « se reposent ».

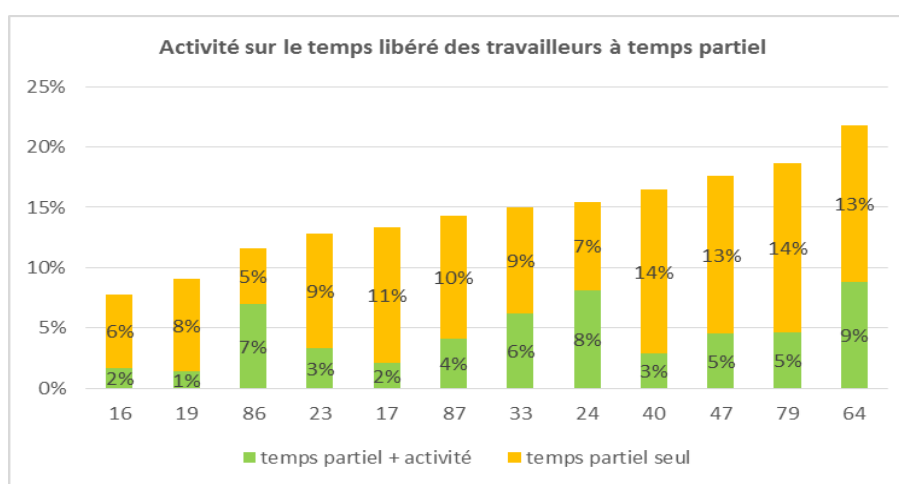
Le temps partiel est plus généralement, comme le montre le graphique ci-dessus, prévu pour répondre à la fatigabilité des travailleurs vieillissants. Il peut ainsi être un levier qui permet des admissions.

Des départements le proposent également

- aux jeunes afin de leur laisser le temps de préciser leur projet professionnel (33) ou en attente de place à temps complet (47) ;
- à des personnes avec des pathologies qui limitent leur capacité à travailler à temps plein (ex : certaines pathologies psychiques), notamment dans les Landes.

A contrario, en Charente, le temps partiel est impossible lors d'une première orientation.

Une activité est proposée sur le temps libéré à un tiers des travailleurs à temps partiel.



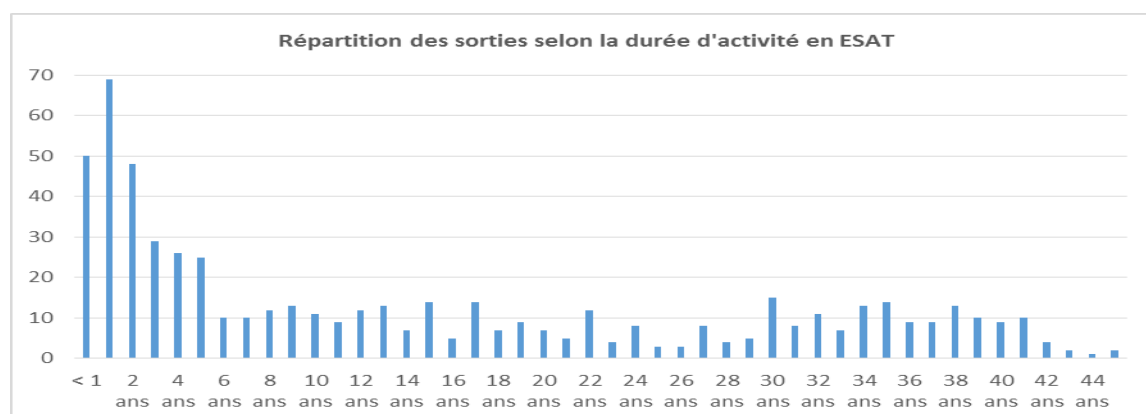
Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

La MDPH des Landes signale que le temps partiel génère certaines difficultés : pour assurer les transports et pour proposer des activités sur le temps libéré. Dans certains départements (Charente ou Creuse notamment), c'est le foyer de vie qui accueille les personnes sur le temps libéré.

2.3 Sorties d'ESAT

Globalement **5 % des travailleurs d'ESAT** de Nouvelle-Aquitaine sont **sortis définitivement** de l'ESAT qui les employait en 2014.

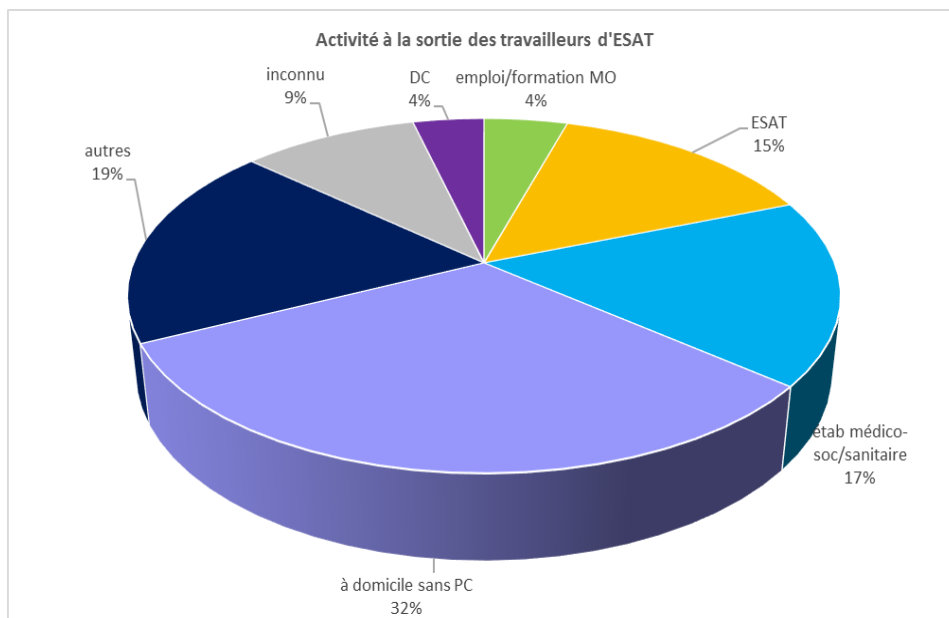
La durée moyenne d'activité dans l'ESAT est de 14 ans, avec une **amplitude forte allant de quelques mois à 46 ans**. Environ 20 % des travailleurs quittent leur ESAT moins de 2 ans après y être entrés (la moitié d'entre eux pour rester à leur domicile sans prise en charge) ; à l'inverse, 23 % d'entre eux sont restés dans le même ESAT pendant 30 ans et plus.



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

Après leur sortie, les anciens travailleurs de l'ESAT restent le plus souvent à leur domicile sans prise en charge (32 %). Certains (17 %) sont réorientés vers un établissement médico-social pour adultes handicapés ou sont hospitalisés, le plus souvent en psychiatrie. Les réorientations vers un autre ESAT concernent 15 % des sorties.

Les sorties vers une insertion professionnelle en milieu ordinaire sont extrêmement rares : 4 %. Sur l'année d'observation (2014), des départements n'ont connu aucune sortie de ce type (Creuse et Vienne).



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

Parmi les sorties « autres » qui représentent une proportion importante, il est probable que soient inclus les travailleurs s'installant en établissement pour personnes âgées, cette destination n'apparaissant pas en tant que telle dans la nomenclature de l'enquête ES.

Démissions

Selon les MDPH, les démissions concernent plus des travailleurs avec composante psy (MDPH 16, 33, 40, 64) qui ne vont pas bien, n'arrivent plus à tenir leur poste, ou des TH avec d'autres déficiences qui s'ennuient, qui n'ont pas envie de faire la même chose toute leur vie (MDPH 40, 64). Ces sorties peuvent être brutales ; l'ESAT doit accompagner ces départs ; le SAVS, s'il y en a, prend le relais.

Sorties à la demande de l'ESAT

Certaines MDPH constatent que des sorties demandées par l'ESAT peuvent être liées à des problèmes de comportement (19, 24, 64), d'inaptitude, de fatigabilité ou à problèmes de santé (47, 64). La MDPH des Landes ne signale pas de demandes de ce genre, les ESAT adaptant la prise en charge à l'évolution des personnes.

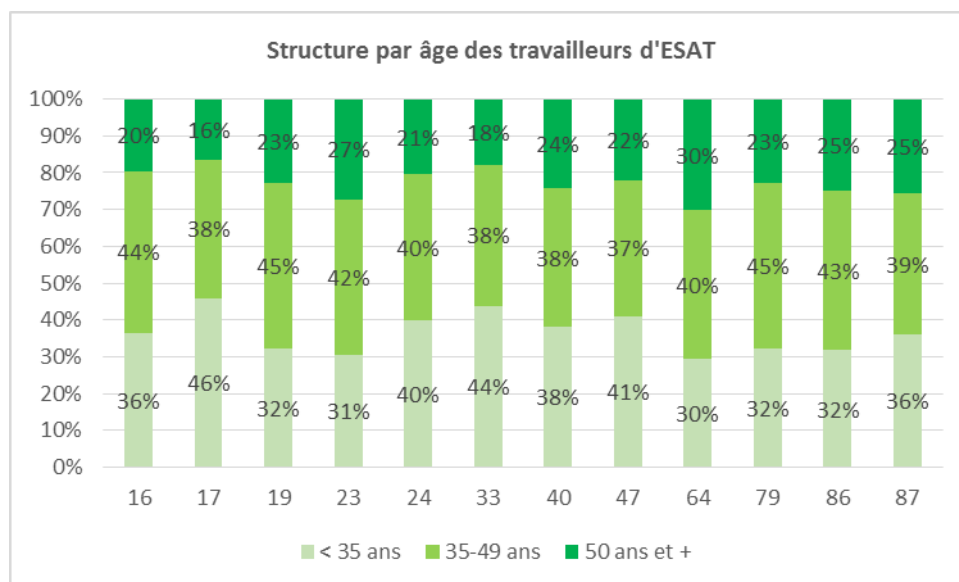
Les MDPH 16 et 47 précisent que les demandes de sortie à l'initiative de l'ESAT doivent être validées par la CDAPH, qui vérifie que l'ESAT et l'utilisateur ont prévu une solution en aval (aménagements etc.). La MDPH 87 assure une médiation entre l'ESAT et la personne avant de prononcer une sortie. Des réorientations vers un FO, FAM ou vers les soins peuvent être prononcées (MDPH 64). Les arrêts de ce type semblent plus fréquents chez les travailleurs vivant à domicile (MDPH 24).

En cas de sorties prématurées, la référente insertion pro de la MDPH « va aux nouvelles » (MDPH19).

2.4 Le vieillissement des travailleurs d'ESAT

En moyenne en Nouvelle-Aquitaine, **22 % des travailleurs d'ESAT sont âgés de 50 ans et plus** (38 % ont moins de 35 ans et 40 % ont entre 35 et 50 ans).

D'un département à l'autre, les variations sont importantes, la proportion des travailleurs de 50 ans et plus variant ainsi du simple au double entre la Charente-Maritime (16 %) et les Pyrénées-Atlantiques (30 %).



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

Les travailleurs les plus âgés, de **55 ans et plus**, représentent globalement 9 % des effectifs soit plus de **1 000 personnes** au niveau régional avec deux conséquences pour les prochaines années :

- la libération de places pour les candidats à une activité professionnelle en ESAT,
- des nouveaux besoins d'accompagnement pour ces travailleurs partant à la retraite et n'ayant du coup plus d'occupation, voire plus de logement.

En Charente, un dispositif PHV organise une commission spécifique avec la direction de l'autonomie et la MDPH (IDE + médecin coordinateur) à partir des 55 ans de l'utilisateur d'ESAT (ou FO). Les décisions sont prises pour 2 ans pour préparer l'après-ESAT (ou l'après-FO) avec les personnes et leurs familles. Les hébergements étant liés au travail en ESAT, cela entraîne la **perte du logement quand le travail s'arrête**.

Des personnes sont orientées en foyer de vie/FAM (certains spécifiques pour PHV, comme en Charente, en Corrèze, en Creuse), ou en MAS, mais les places sont rares (notamment en 33, 47 et 87). En Gironde, les retraités des ESAT ne sont pas prioritaires pour entrer en FO ou autre ESMS, sauf s'ils étaient auparavant à domicile.

« Quand on trouve des ESAT, FO, FAM, voire EHPAD dans une même association, cela facilite les passages pour les personnes ». (MDPH 33)

Certains travailleurs retournent au domicile, par choix ou en raison d'une tension de l'offre, avec ou sans SAD / SAVS / SAMSAH¹⁵ et (parfois en dernier recours) un accompagnement par la famille. Parfois, un SAVS est demandé 2 ou 3 ans avant la retraite pour accompagner la transition. Dans les Landes, à Morcenx et Moustey, les accompagnements se font sur les lieux de vie habituels des personnes ; les ESAT proposent des parcours très personnalisés avec des allers-retours entre logement individuel et collectif.

¹⁵ 62 ans = âge limite pour bénéficier des SAVS et SAMSAH

En Lot-et-Garonne, le CHVS d'Agenais est une structure intermédiaire qui loue des appartements où les usagers vivent en colocation, avec un accompagnement par du personnel encadrant. L'accueil familial et les résidences autonomie (23, 87) sont également mobilisés.

Certains travailleurs restent travailler au-delà de l'âge de la retraite, soit en raison du manque de places en aval, soit parce qu'ils souhaitent continuer à travailler (MDPH 64) ou en raison de la perte de revenu liée au passage à la retraite (MDPH 79).

Pour les plus âgés, les orientations en EHPAD généralistes ne sont pas jugées adaptées, et certains départements leur préfèrent des unités PHV dans des EHPAD, notamment en Charente, en Corrèze et en Dordogne (2 unités) ou MAPHA en Pyrénées-Atlantiques (mais elles sont saturées). Dans ce département, les personnes de plus de 70 ans sortent de FO vers des EHPAD par groupe de 3, pour ne pas se sentir isolées dans l'EHPAD qui va les accueillir. A noter, le département et l'ARS 24 ne veulent plus dédier davantage de places PHV en EHPAD.

La Vienne ne propose pas de dérogation pour une entrée en EHPAD avant 50 ans. Dans la Creuse, pas de places en EHPAD pour les PHV, sauf sur dérogation, mais la question est à l'étude.

Projets innovants :

- En Corrèze, le CD réfléchit à développer l'habitat inclusif pour les PHV dans le cadre du schéma départemental et un projet sur Objat est en cours pour proposer des appartements privés avec des espaces communs et des prises en charge mutualisées.
- Dans la Creuse : un projet d'hébergement pour accueillir les personnes âgées avec leurs enfants en situation de handicap (cité dans le Plan Particulier pour la Creuse).
- Dans les Deux-Sèvres, projets d'habitat regroupé PA/PH mais ils sont peu portés par l'ARS et le département.

Manque d'offre pour personnes handicapées vieillissantes après l'ESAT

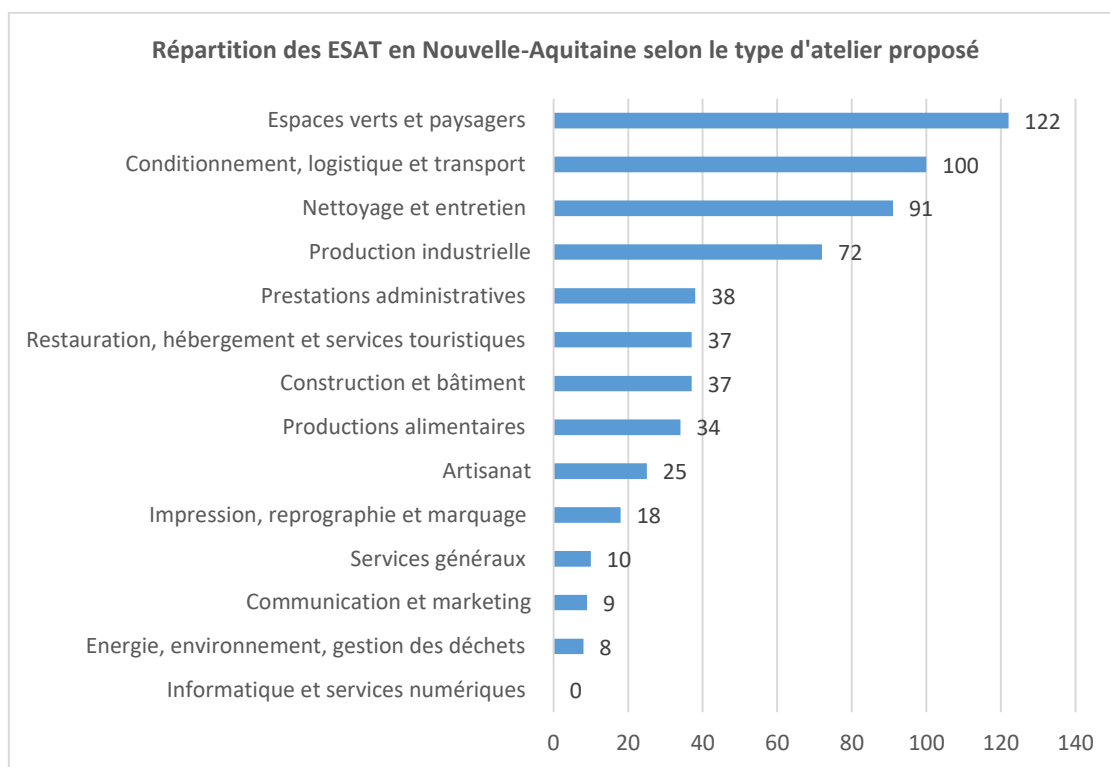
Une inquiétude est exprimée notamment par la MDPH 64 car il risque d'y avoir un manque d'offre pour les PHV d'ici 4 ou 5 ans.

Dans la Vienne, la tension sur l'offre aval à l'ESAT pousse les familles à anticiper les demandes de réorientation vers des MAS / FAM / FO (la moitié des personnes en liste d'attente vers ces établissements sont âgées de plus de 50 ans).

3. La vie à l'ESAT

3.1 Les ateliers professionnels

Une analyse des informations disponibles sur le site du réseau GESAT¹⁶ a été menée pour recenser les différents ateliers des 154 ESAT de Nouvelle-Aquitaine.



Source : site GESAT – Exploitation CREA Aquitaine

Le tableau de l'ensemble des activités possibles dans les ateliers des 154 ESAT de Nouvelle-Aquitaine figure en annexe 2.

Les MDPH estiment que les activités proposées dans les ESAT sont globalement assez traditionnelles : espaces verts, ferme, blanchisserie, bois, restauration, sous-traitance ou conditionnement mais d'autres sont plus originales : ostréiculture (17), parc animalier (17), plastique, sérigraphie, numérisation de documents (23), recyclage (23), garage-station-service (24).

Certains travailleurs se voient proposer des activités qui ne sont pas en adéquation avec leurs attentes et/ou leur formation, ce qui sont deux freins aux admissions.

➔ *Proposition* : mettre davantage en adéquation les formations initiales des personnes et les activités proposées en ESAT

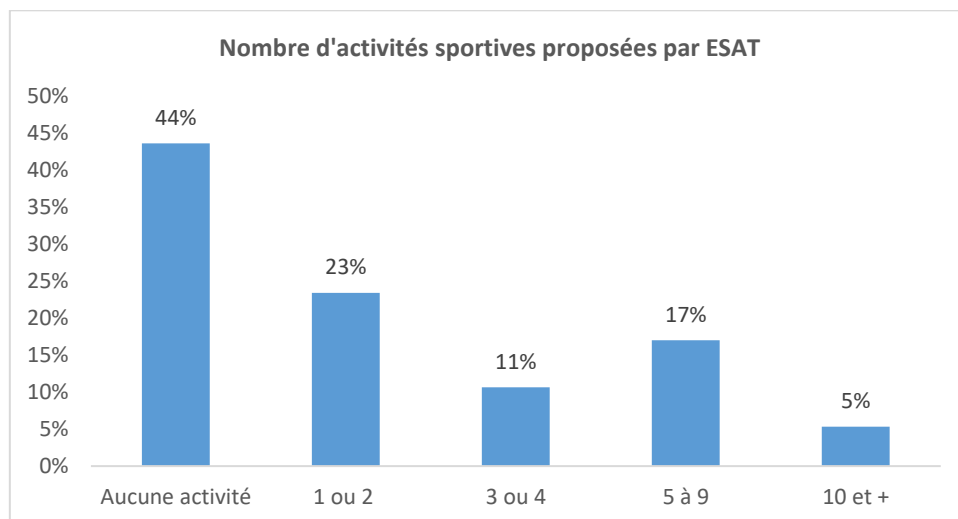
Les MDPH n'ont pas de visibilité sur l'activité de production, et sur la commercialisation des produits ou services, mais elles savent que des aléas dans la demande peuvent avoir des répercussions sur la pérennité d'un atelier.

« Deux ESAT vont perdre un gros marché, des réorientations ont été demandées par les TH. » (MDPH 86).

¹⁶ www.reseau-gesat.com

3.2 Les activités adaptées en ESAT

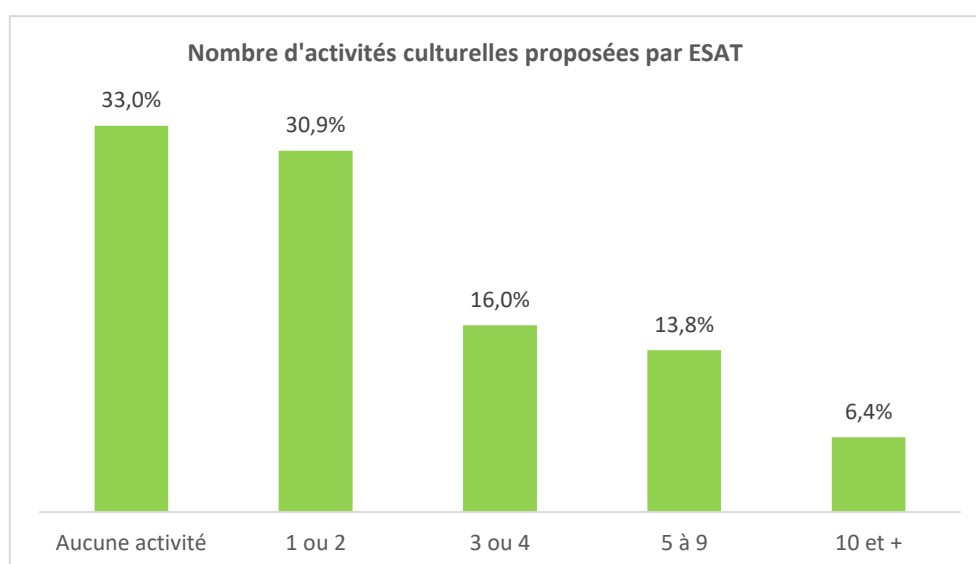
L'enquête qualité en ESAT (cf. encadré ci-dessous) a montré qu'en 2015, les 94 ESAT ayant répondu avaient mis en place 249 activités sportives, soit en moyenne 2,6 activités par ESAT. Ce chiffre moyen masque de fortes disparités, un **pourcentage important d'ESAT (44 %) ne proposant aucune activité sportive**, et près du quart n'en proposant qu'une seule.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

En 2016, l'ARS Nouvelle-Aquitaine a conduit une enquête qualité dans les ESAT de la région. Cette enquête s'est basée sur des indicateurs issus d'un groupe de travail réunissant l'ARS, des professionnels d'ESAT et des représentants d'usagers. Plus de 60% des ESAT néo-aquitains (94 sur 153) ont répondu au questionnaire diffusé « en ligne ».

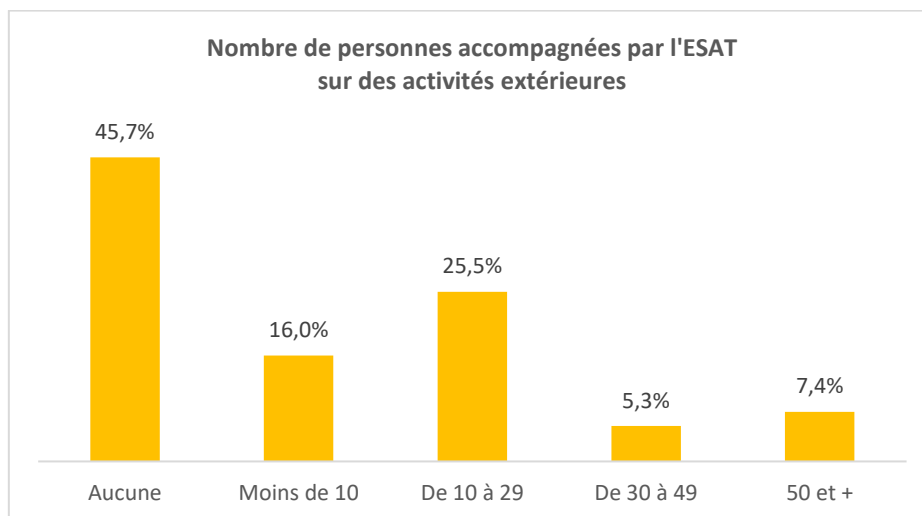
Concernant les **activités culturelles**, l'offre est un peu plus importante, 384 activités étant proposées aux travailleurs, soit 4,1 par ESAT en moyenne. Toutefois, **le tiers d'entre eux n'en propose aucune**.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

En moyenne, 13 % des travailleurs handicapés sont accompagnés par leur ESAT sur des activités sportives ou culturelles à l'extérieur de leur établissement. Près de la moitié des ESAT (46 %) ne

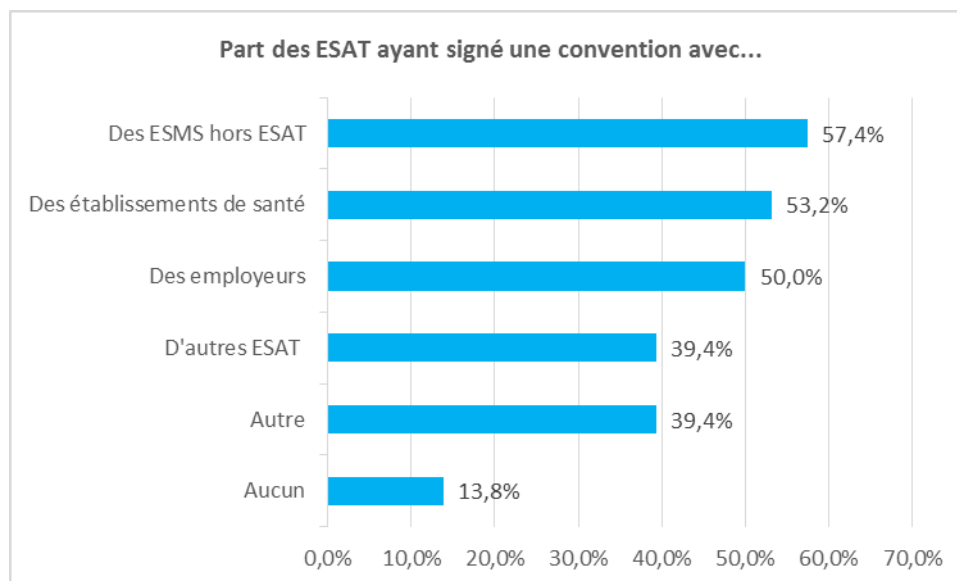
mettent pas en place de tels accompagnements et ceux qui les pratiquent n'en font, en général, bénéficier qu'une partie des travailleurs.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Plus de 20 % des ESAT n'ont aucune activité sportive ou culturelle en interne et n'assurent pas non plus d'accompagnement des travailleurs handicapés vers des activités de ce type à l'extérieur.

Par ailleurs, une proportion importante d'ESAT (86 %) a signé une ou plusieurs conventions avec des établissements de son environnement.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

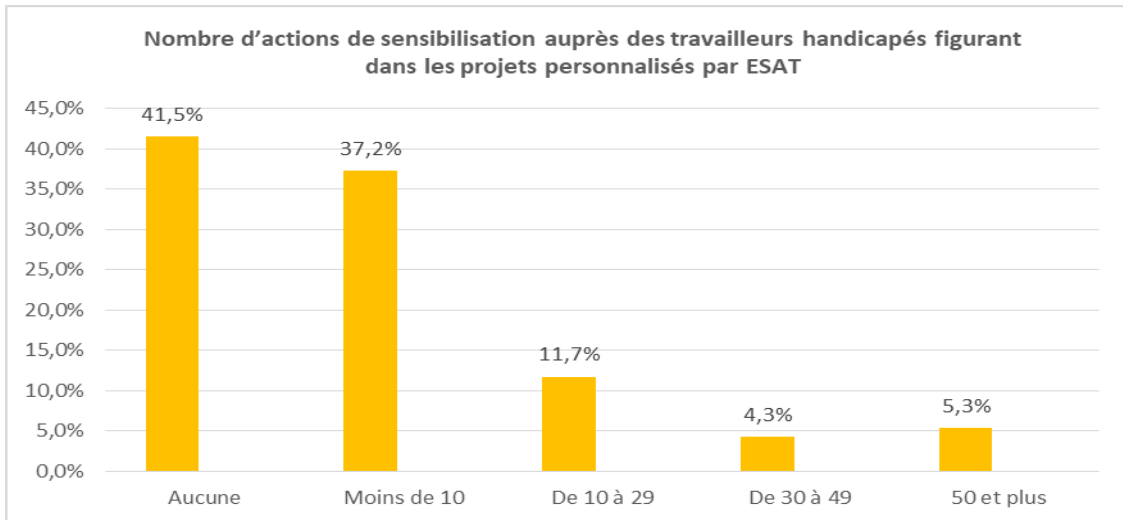
Par ailleurs, plus de la moitié des ESAT (53 %) adhère à un GCSMS (groupement de coopération sociale ou médico-sociale).

3.3 - Participation des usagers

Un **projet personnalisé** est formalisé et régulièrement réactualisé pour 86 % des travailleurs des ESAT. Plus de la moitié (55 %) de ces projets sont informatisés.

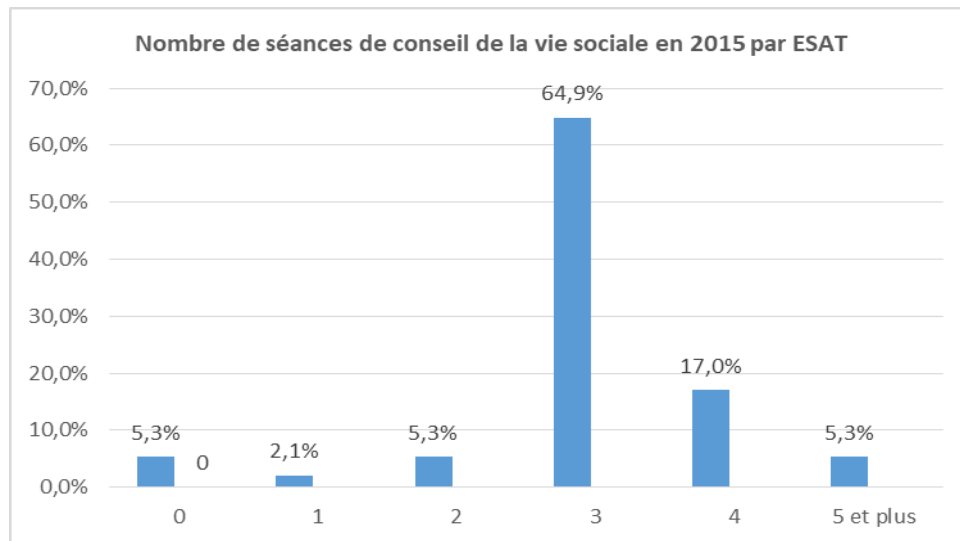
L'informatisation concerne, par ailleurs, 62 % des dossiers administratifs des travailleurs.

Dans près de 60 % des ESAT, des travailleurs handicapés ont pu bénéficier d’actions de sensibilisation auprès des employeurs.



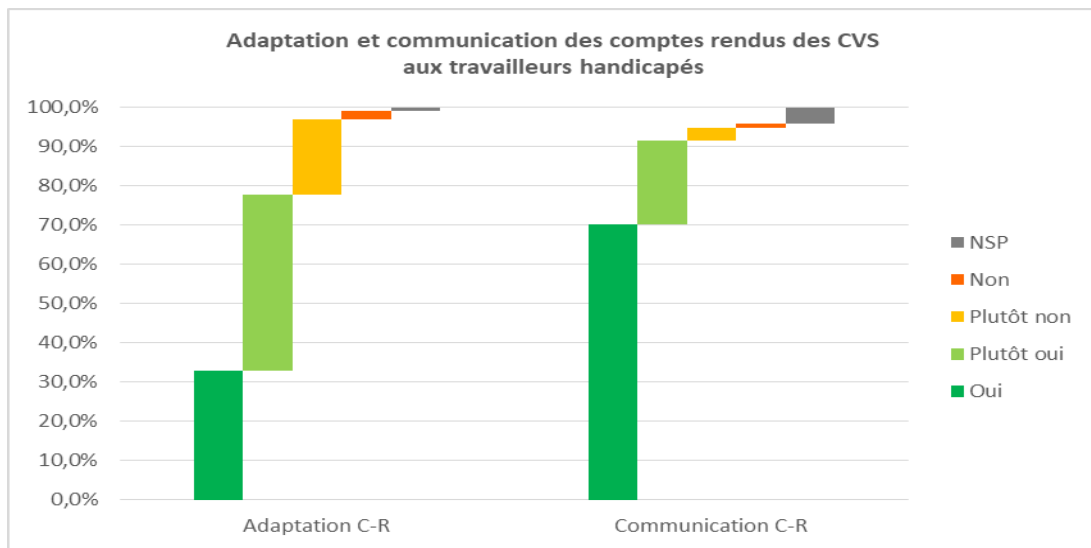
Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

La quasi-totalité des ESAT (95 %) dispose d’un **conseil de la vie sociale**. La plupart d’entre eux organisent 3 réunions par an.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Près de 80 % des ESAT estiment que la rédaction des comptes rendus des réunions de CVS est adaptée ou plutôt adaptée pour être comprise des travailleurs handicapés et 90 % disent en faire une large communication.

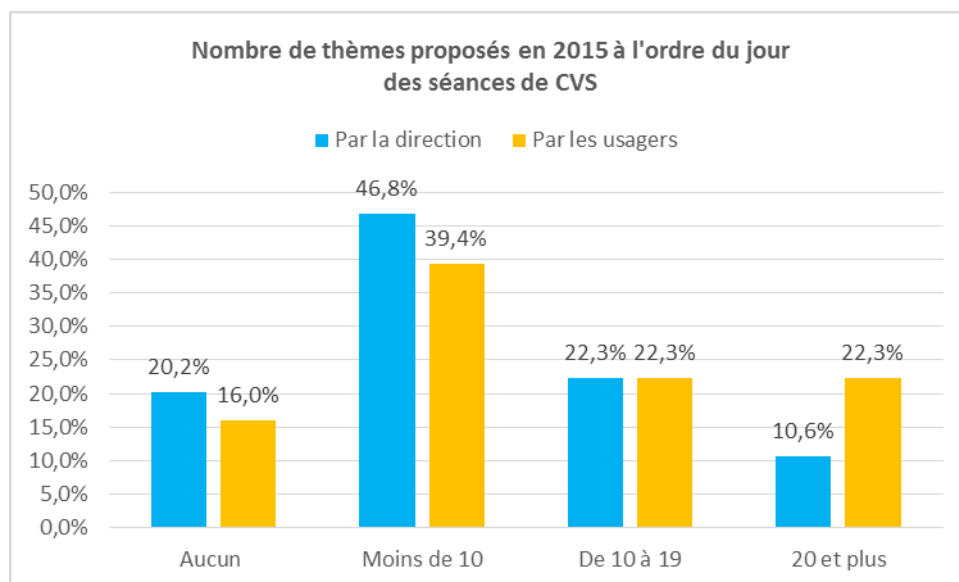


Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Plus de 70 % des ESAT mettent en place une formation pour chaque nouvel élu.

Dans 90 % des ESAT dans lesquels un CVS fonctionne, un professionnel est désigné comme référent pour accompagner les élus avant et après les réunions.

En 2015, un grand nombre de thèmes ont été proposés à l'ordre du jour des CVS : 743 par la direction et 1 198 par les travailleurs handicapés.

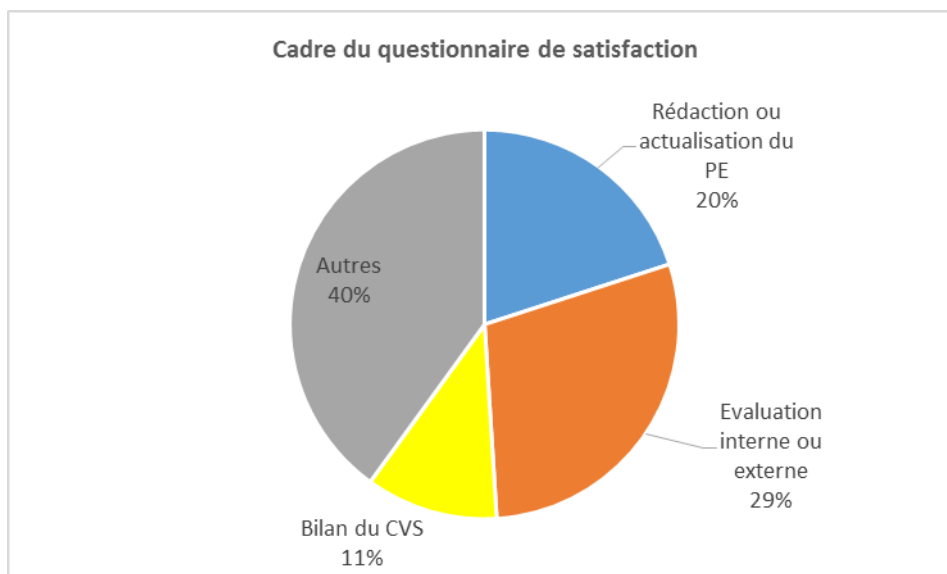


Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Par ailleurs, 90 % des ESAT indiquent que **d'autres formes de participation** sont proposées aux travailleurs handicapés parmi lesquelles :

- Des groupes d'expression,
- Des enquêtes de satisfaction,
- Des réunions d'ateliers,
- Des commissions « menu »,
- Des participations à la construction des projets personnalisés,
- Des rédactions de journaux internes.

Au cours des 3 dernières années, plus de 70 % des ESAT ont proposé un **questionnaire de satisfaction** aux personnes accompagnées.

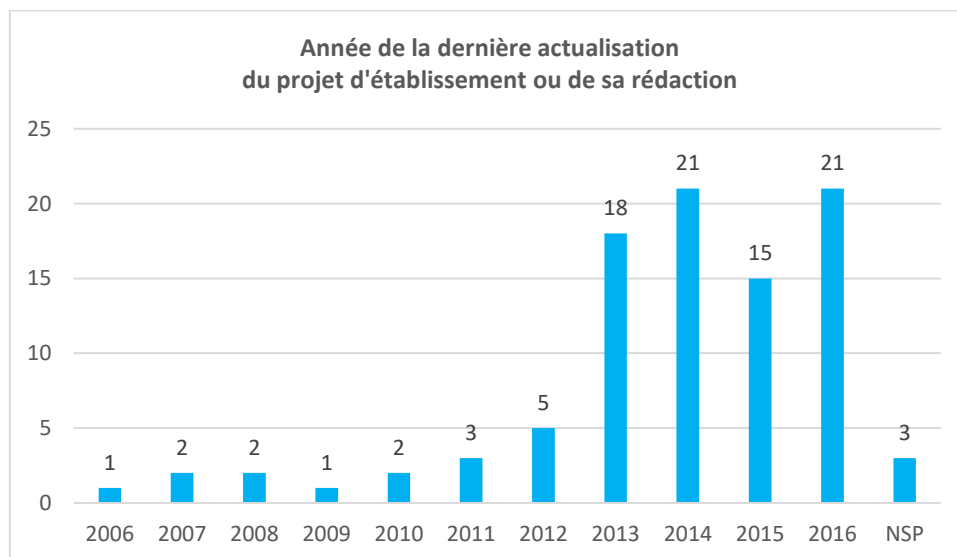


Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

3.4 La démarche qualité

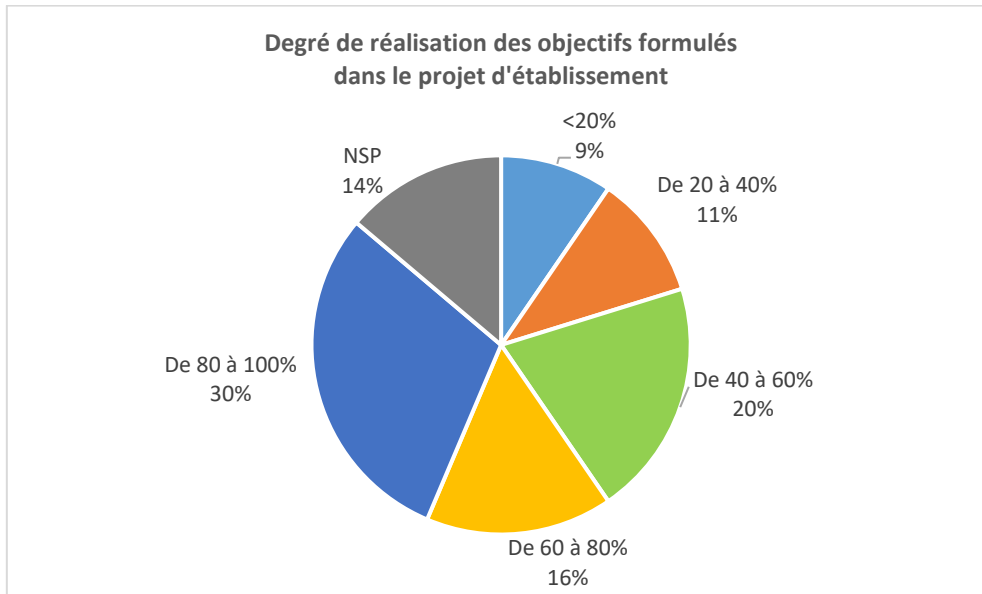
Le projet d'établissement

Au moment de l'enquête qualité ARS 2016, la très grande majorité des ESAT (84 %) avait réactualisé son projet d'établissement au cours des cinq dernières années.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

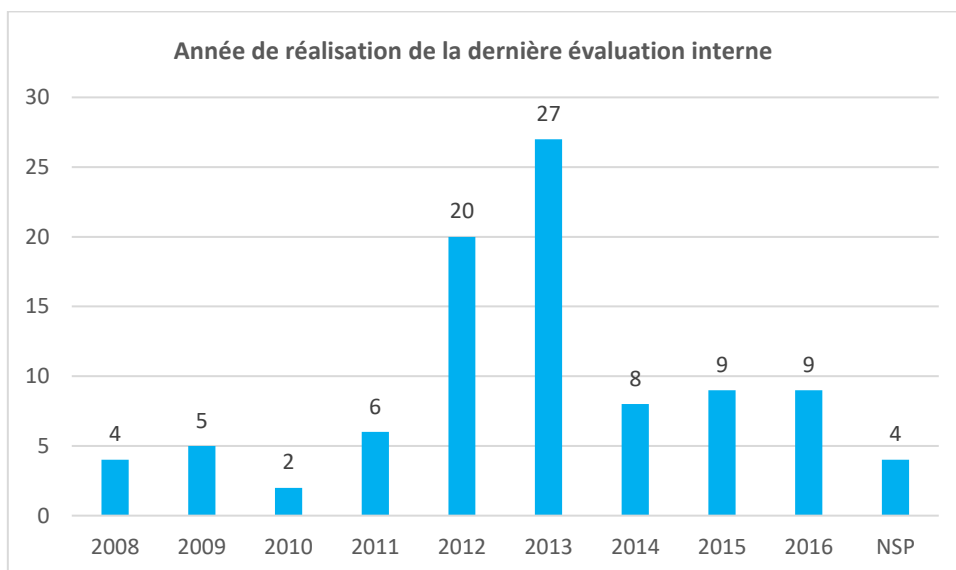
Les ESAT estiment que les objectifs formulés dans leur projet d'établissement ont été réalisés en moyenne à environ 60 %.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

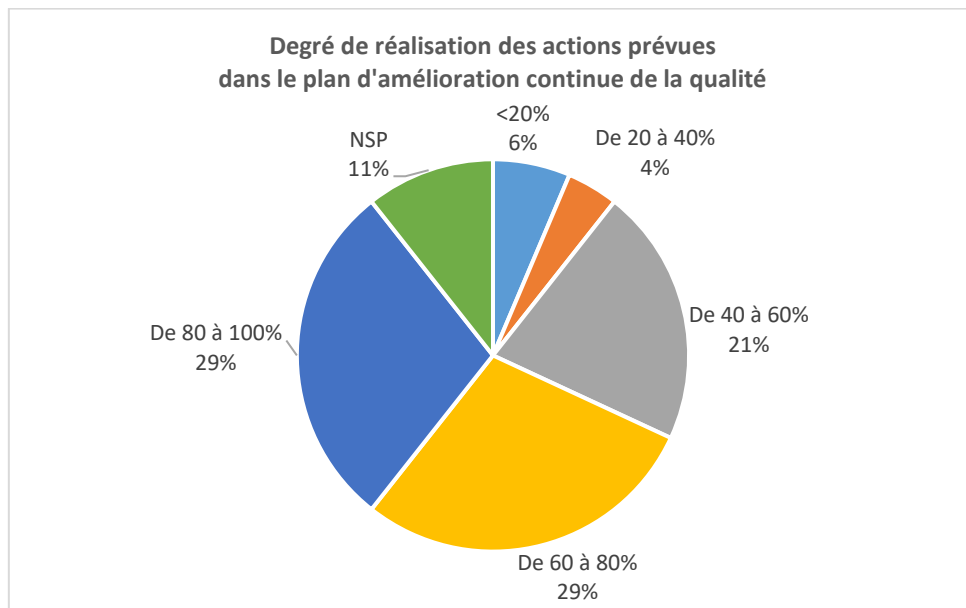
Démarche d'amélioration de la qualité

Au moment de la réalisation de l'enquête, les trois quarts des ESAT (78 %) avaient réalisé leur dernière évaluation interne au cours des 5 dernières années.



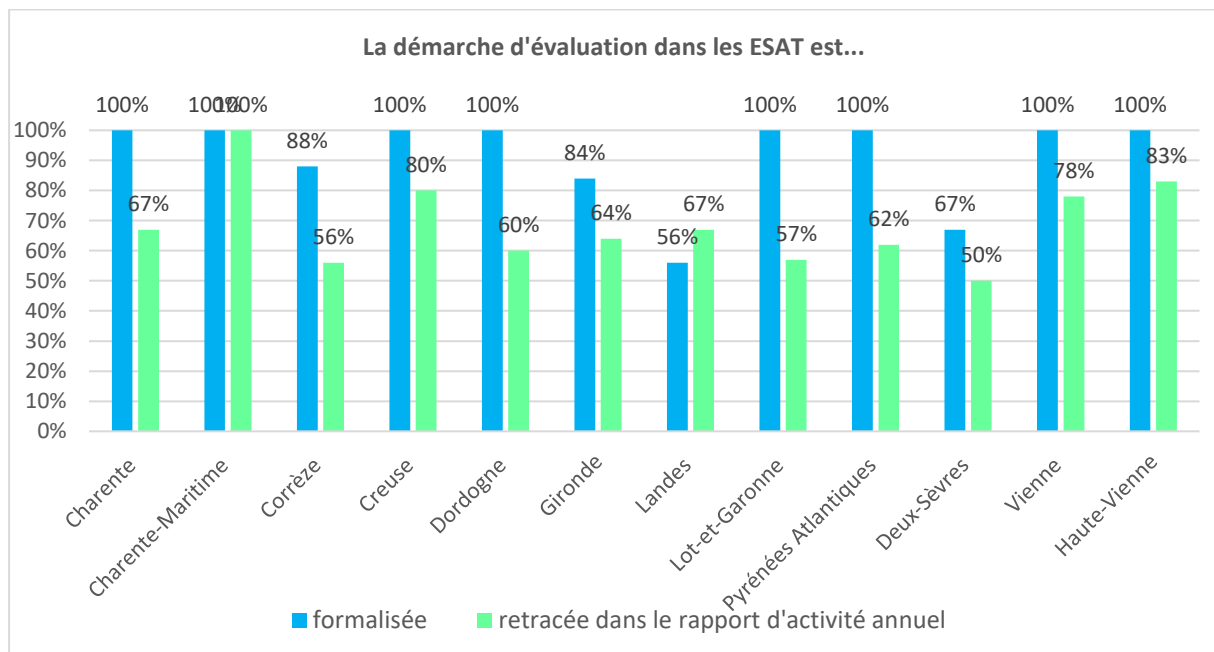
Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Les ESAT estiment que les actions prévues dans leur plan d'amélioration de la qualité ont été réalisées en moyenne à environ 67 %.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Dans près de 90 % des ESAT, les travailleurs handicapés sont associés à ces démarches d'évaluation interne et externe.



Source : Tableau de Bord ANAP 2017 – ARS Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

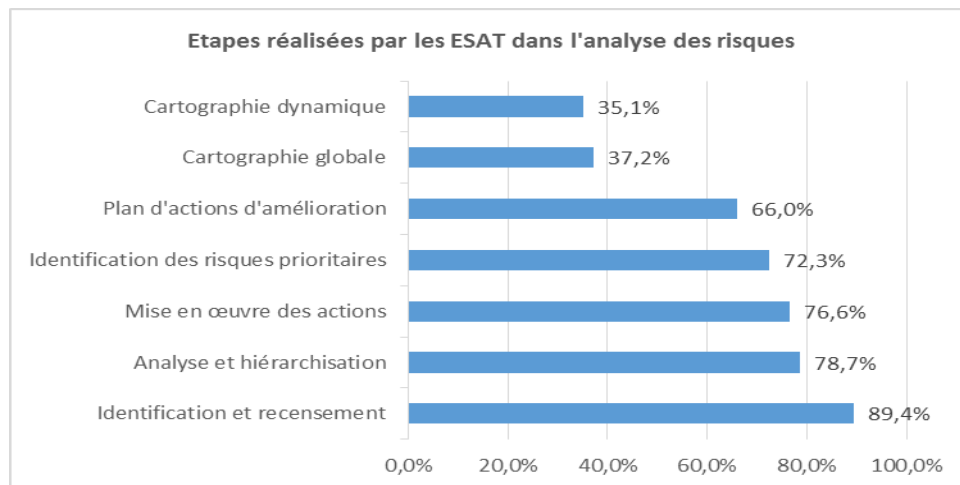
3.5 La bientraitance des travailleurs

L'enquête qualité ARS montre qu'environ 90 % des établissements ont un volet promotion de la **bientraitance** au sein de leur projet d'établissement. Ce volet se concrétise par :

- des actions de sensibilisation à la bientraitance auxquelles 24 % des salariés ont participé,
- des actions de formation sur la bientraitance qui ont concerné 18 % de salariés.

Des sessions d'éducation à la santé dans les domaines de l'hygiène, la nutrition, vie affective et sexuelle à l'intention des travailleurs handicapés dans 54 % des ESAT en 2015. Pour conduire ces actions, plus de 80 % des ESAT ont eu recours à des intervenants extérieurs.

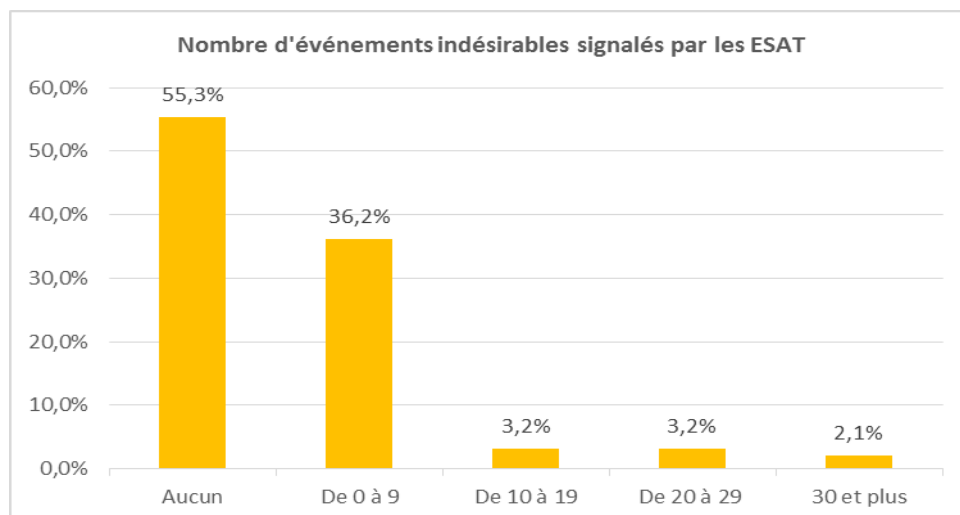
Dans 84 % des ESAT, le document unique d'évaluation des risques intègre les risques pour les travailleurs handicapés. Les ESAT avancent progressivement dans l'analyse des risques.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

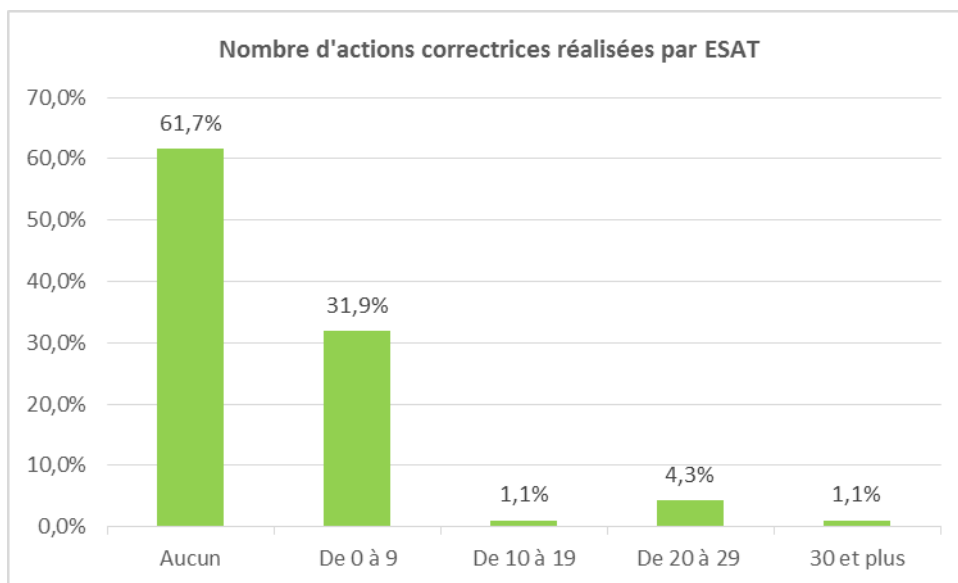
Près de 90 % des ESAT ont mis en place un **dispositif de recueil et de gestion des événements indésirables**, porteurs de risques ou préoccupants.

En 2015, 278 événements indésirables ont été signalés dans les 94 ESAT répondants mais plus de la moitié d'entre eux n'en recensent aucun.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Les ESAT ont répondu à ces 278 événements indésirables par 243 actions correctrices. Quelques événements n'ont généré aucune action corrective et, qu'à l'inverse, plusieurs actions ont pu être mises en place à la suite d'un seul événement.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

4. La vie hors travail

4.1 Hébergement

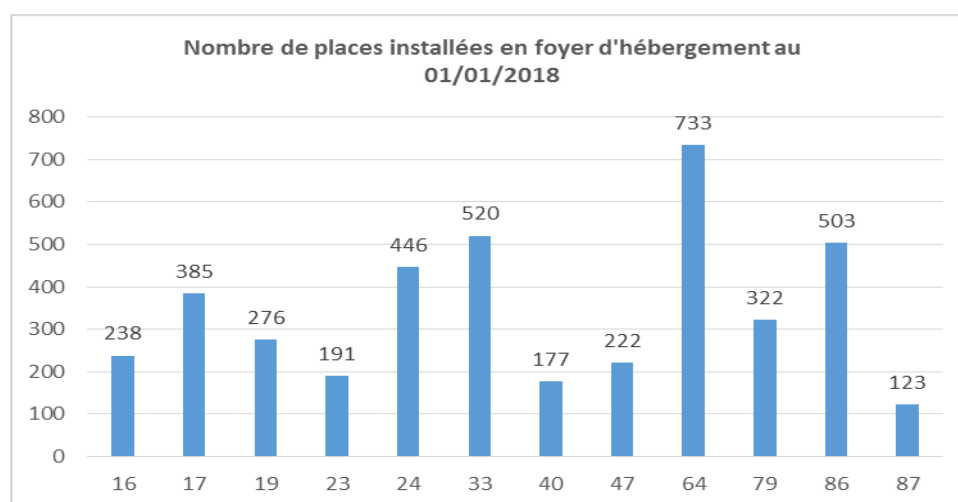
En Nouvelle-Aquitaine, **4 352 places** sont installées en foyer d'hébergement, soit un taux d'équipement régional de **1,5 place pour 1 000** habitants de 20 à 59 ans.

Nombre de places installées en foyer d'hébergement¹⁷ selon le type de public¹ et le mode d'accueil

	Nombre de places		TOTAL	Taux d'équipement
	Accueil de jour	Internat		
Déf. intellectuelle	22	3 111	3 133	1,1
TSA ²		11	11	///
Handicap psychique		394	394	0,1
Déficience motrice		54	54	///
Surdicécité		68	68	///
Pers. Hand. âgées	7	74	81	///
Tous types de déf.		611	611	0,2
TOTAL	29	4 323	4 352	1,5

Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI

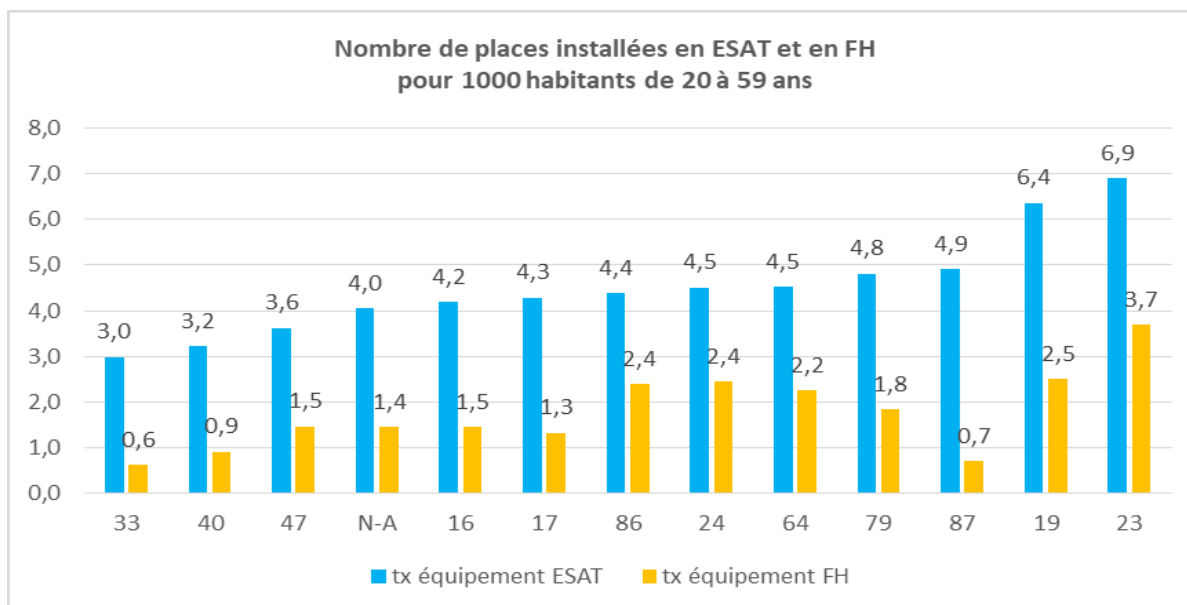
NB : la notation /// dans les colonnes taux d'équipement signifie qu'il y a des places installées mais que le taux d'équipement est inférieur à 0,1 pour 1000 habitants.



Sources : FINESS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI

En termes de taux d'équipement en foyer d'hébergement, le niveau d'amplitude est important avec toujours les mêmes départements positionnés sur les valeurs extrêmes que pour les ESAT: de 0,6 ‰ en Gironde à 3,7 ‰ en Creuse.

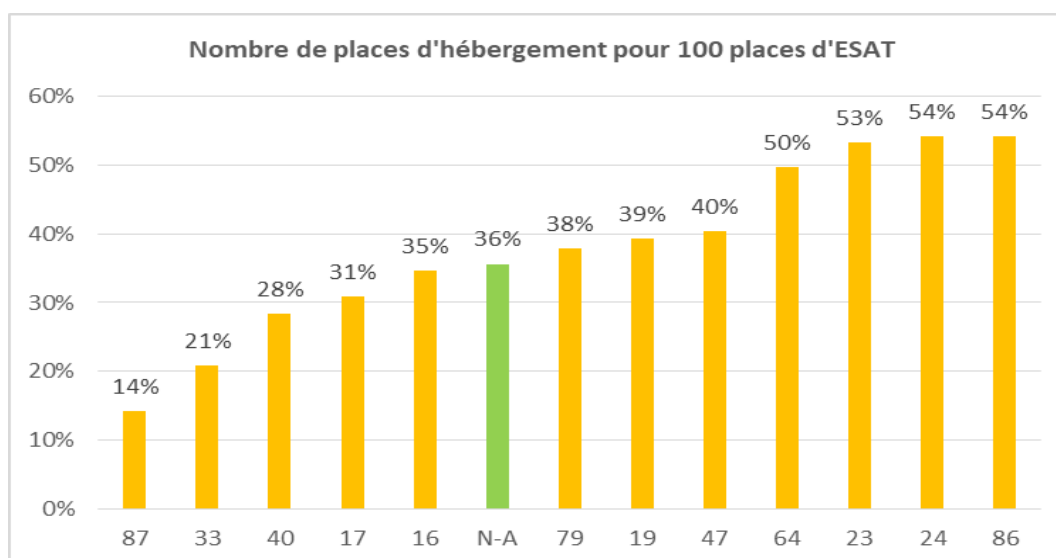
¹⁷ Y compris les places installées dans les foyers polyvalents ayant une activité de foyers d'hébergement



Sources : INSEE, FINESS – enquête agrément 2018 ARS Nouvelle-Aquitaine et CREAI Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

En moyenne, on compte en Nouvelle-Aquitaine **1 place d’hébergement pour 3 travailleurs d’ESAT** avec des écarts de nouveau très importants entre les départements :

- 1 place pour 7 travailleurs en Haute-Vienne,
- 1 place pour 2 travailleurs en Pyrénées-Atlantiques, Creuse, Dordogne et Vienne.



Sources : FINESS – enquête agrément 2018 ARS Nouvelle-Aquitaine et CREAI Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

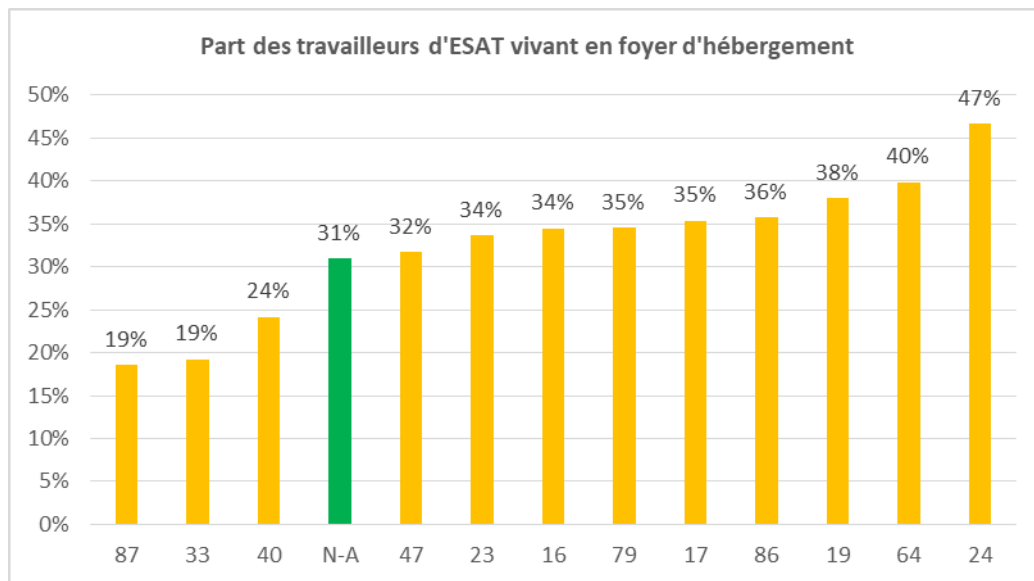
La demande d’hébergement en ESAT est fluctuante :

Selon les MDPH, les jeunes travailleurs, mieux préparés que leurs aînés à l’habitat inclusif, sont moins demandeurs qu’auparavant et préfèrent vivre à domicile ou en logement accompagné. En Lot-et-Garonne, par exemple, les travailleurs d’ESAT mobilisent des modalités alternatives au foyer d’hébergement ou à l’habitat individuel : maisons-relais, résidences accueil, familles gouvernantes... Pour les plus âgés, les proches de la personne se tournent à nouveau vers le foyer d’hébergement en prévision du vieillissement.

Des perspectives pour potentialiser les places libres en FH sont annoncées (19, 24) : offre de répit, accueil de week-end, transformation de places en foyer de vie (dont pour PHV).

En Gironde, la demande d’hébergement en FH reste forte, notamment en raison de la pression immobilière ; les travailleurs d’ESAT se tournent également vers les foyers de jeunes travailleurs pour

lesquels ils sont prioritaires (3 ans d'attente). Dans les Landes, on note des difficultés pour offrir un hébergement lors des stages. En Pyrénées Atlantiques, il y a une liste d'attente de places de FH dans certains territoires car les places sont occupées sur du très long terme, voire par des retraités qui y restent.



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREA Aquitaine

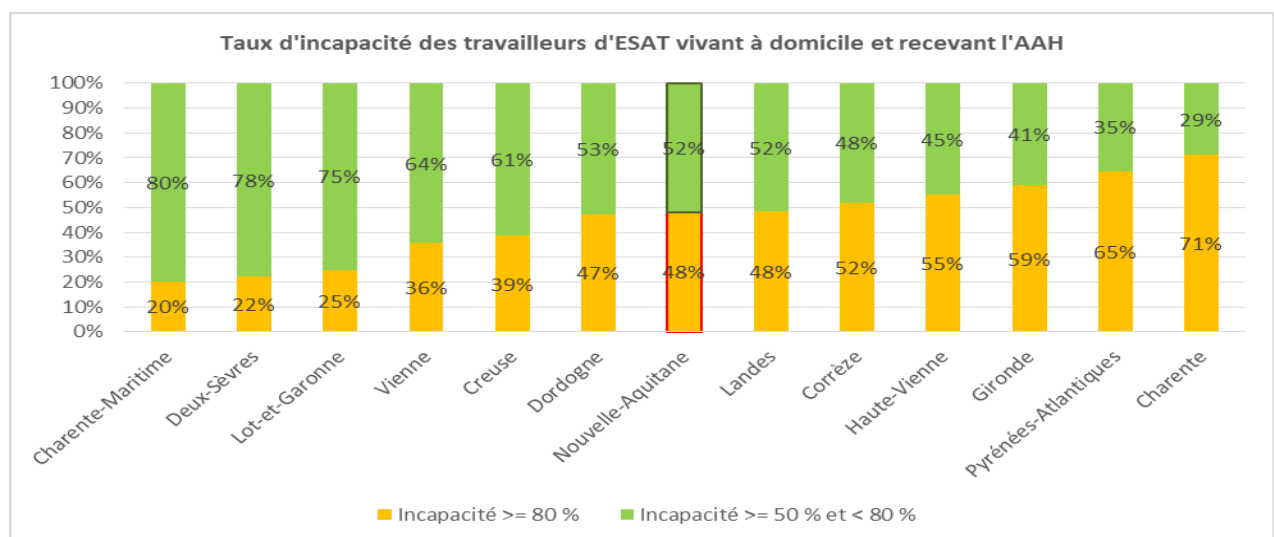
La MDPH du Lot-et-Garonne notent que certains ESAT acceptent d'accueillir des travailleurs uniquement s'ils vont dans le foyer d'hébergement lié à l'ESAT. C'est une dérive du libre choix des prestations.

4.2 L'accompagnement à la vie sociale et la vie à domicile

Les deux tiers des travailleurs d'ESAT vivent à domicile (environ 42 % dans un logement personnel, 23 % avec leurs parents).

Ces travailleurs d'ESAT vivant à domicile et allocataires de l'AAH se partagent en 2 groupes d'importance quasi-égale concernant leur niveau d'incapacité, celle-ci ayant été évaluée à 80 % et plus pour 48 % d'entre eux et à 50-79 % pour 52 % d'entre eux.

Selon le département, le part de ces 2 groupes varie considérablement avec 20 % de TH ayant un taux supérieur à 80 % en Charente-Maritime mais 71 % en Charente, ces 2 départements ayant pourtant un taux d'équipement en foyer d'hébergement très proche.



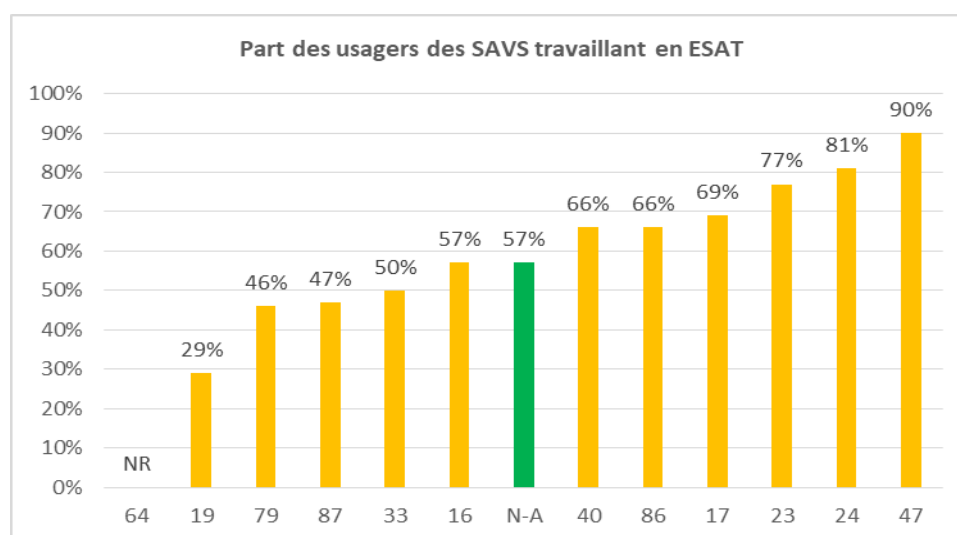
Sources – CNAF – MSA -2017 – Exploitation : CREA Aquitaine

**Nombre de places installées en SAVS et services assimilées selon le type de public¹⁸
et taux d'équipement pour 1000 habitants de 20 à 59 ans**

	SAVS	Etab exp. assimilés SAVS	TOTAL	Taux équipement SAVS et assimilés
Déficience intellectuelle	1 926	16	1 942	0,7
TSA	8		8	///
Handicap psychique	263	25	288	0,1
Déficience motrice	540		540	0,2
Cérébrolésés	33	4	37	///
Déficience auditive	121		121	///
Déficience visuelle	136		136	///
Surdicécité	46		46	///
Pers. Hand. âgées	50		50	///
Tous types de déficiences	1 748		1 748	0,6
TOTAL	4 871	45	4 916	1,7

Sources : INSEE, FINESS – enquête agrément 2018 ARS Nouvelle-Aquitaine et CREAI Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

Les SAVS sont très mobilisés pour l'accompagnement des travailleurs d'ESAT vivant à domicile, même si ces dispositifs ont vocation à apporter une aide et un soutien dans la vie quotidienne à des adultes en situation de handicap quelle que soit leur activité. Ainsi plus de la moitié des usagers des SAVS (57 %) ont une activité en ESAT.



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREAI Aquitaine

En Creuse, la MDPH constate que la liste d'attente est longue pour les SAVS, et qu'il n'y a pas de SAMSAH sur le territoire.

Dans la Vienne, ces deux modes d'accompagnement à domicile sont en tension, et plus particulièrement pour les personnes avec handicap psychique (1,5 à 2 ans d'attente pour le SAMSAH psy).

Dans les Pyrénées-Atlantiques, les SAVS sont saturés, ainsi que les SAMSAH en Haut-Béarn. Dans ce département, le SIFA a été transformé en SAVS, il n'est plus en capacité d'assurer des interventions ponctuelles auprès de personnes en attente de places d'ESAT afin de les orienter vers d'autres dispositifs.

¹⁸ A noter : la nomenclature des déficiences mentionnées dans ce tableau intègre les modifications apportées par l'instruction N° DGCS/2018/18 du 22 janvier 2018 relative à l'application de la nomenclature des ESSMS accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques

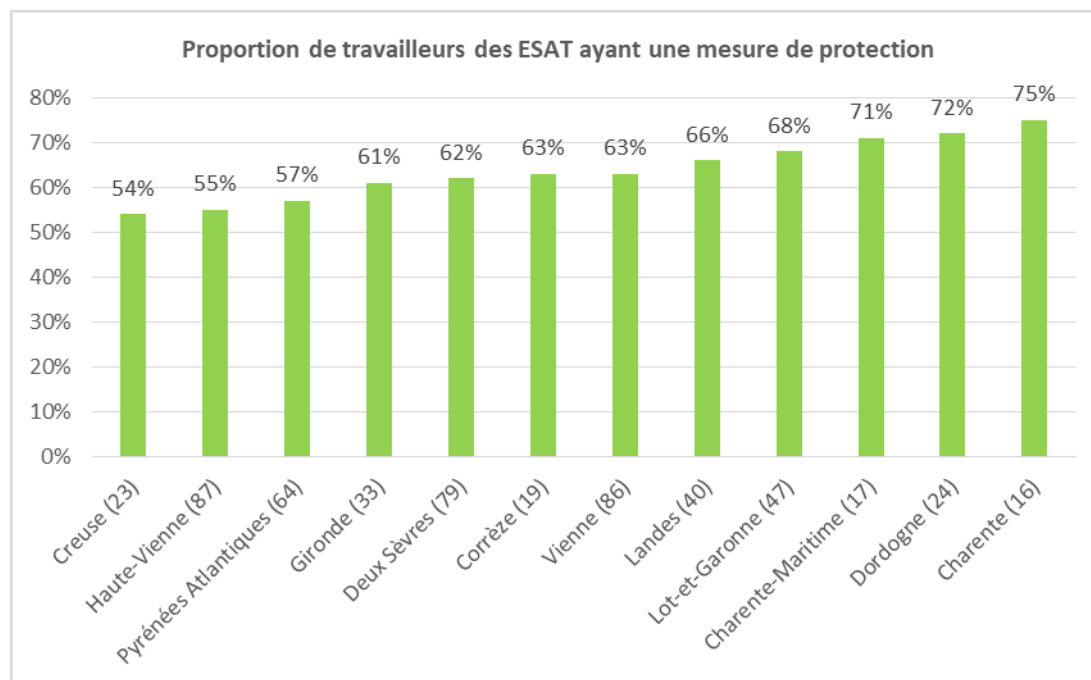
En Corrèze, un SAVS de l'APF est axé sur l'insertion professionnelle et réalise des Prestations Ponctuelles Spécifiques financées par l'AGEFIPH pour compenser les conséquences du handicap en milieu de travail.

En Lot-et-Garonne, les SAVS accompagnent uniquement les personnes qui travaillent à l'ESAT auquel ils sont rattachés, avec un seul SAVS externalisé, ce qui est particulièrement discriminant. Un constat similaire est fait en Charente-Maritime, malgré des incitations du département à accompagner également des personnes hors ESAT. En effet, un accompagnement par un SAVS de personnes à domicile pourrait leur faciliter l'accès à l'emploi. De plus, le secteur psychiatrique intervient par défaut chez certaines personnes qui sont autonomes dans la vie quotidienne.

La Charente-Maritime est assez bien dotée en SAMSAH et SAVS, dont spécialisés handicap psychique, mais la MDPH déplore qu'il manque de SAVS Pro dans son département. Ce service était assuré par un SAVS dédié au handicap psychique, et il va être repris par un SAMSAH psy qui a une activité « insertion pro », mais une liste d'attente importante.

4.3 Les mesures de protection

Un grand nombre de travailleurs en ESAT sont sous mesure de protection, qu'ils vivent en foyer d'hébergement, dans leur famille, en famille d'accueil ou en logement autonome, qu'ils soient suivis ou non par un SAVS, un SAMSAH.



Source : Tableau de bord ANAP 2017 – ARS Nouvelle-Aquitaine – Exploitation : CREAI Aquitaine

Nous avons eu l'occasion d'interroger un petit groupe d'entre eux, travaillant à l'ESAT la Ballastière à Libourne (33)¹⁹ sur cette mesure, et en quoi elle les aidait dans leur vie quotidienne.

La mise en place de la mesure

Les personnes interrogées ont, dans l'ensemble, été consultées, voire sont à l'origine de la mise en place de la mesure et ont été consultées sur le choix du tuteur ou curateur (famille ou professionnel MJPM). L'une d'elles a pu changer de MJPM à sa demande.

¹⁹ Etude 2018-2019 DRJSCS/ CREAI sur la participation des majeurs protégés à leur mesure de protection et à leur projet de vie

L'organisation

Selon les services et les tuteurs, **la disponibilité et la facilité à joindre le MJPM peut être très variable** « *Ça va très bien, on se joint par téléphone ou elle envoie un e-mail par le foyer* », Ou au contraire : « *C'est difficile de les joindre* », « *ils ne nous préviennent pas quand ils sont en congés* » ; La disponibilité des MJPM est mise aussi en perspective avec le **nombre de mesures suivies** qui les contraint à se centrer sur les affaires urgentes.

Le **turn-over des MJPM** dans certains services est aussi déploré. Il génère des difficultés pour les personnes protégées qui doivent s'acclimater et donner leur confiance à une autre personne. Les professionnels aussi doivent faire des efforts supplémentaires pour s'approprier les nouvelles situations et mettre en place des relations avec les autres intervenants.

Projet personnalisé

Les tuteurs sont systématiquement invités au projet personnalisé, et la personne concernée refuse rarement qu'il vienne ; ils sont présents pour une situation sur trois environ ; MJPM et ESAT sont aidés dans leur accompagnement par ces temps d'échange, pour un travail en complémentarité qui est bien apprécié de part et d'autre.

L'aide apportée par le MJPM

Selon les personnes rencontrées, leur MJPM les protège des malveillances, leur apporte des conseils sur leur choix de vie (vie de couple, logement en autonomie, vacances, aspects juridiques et financiers), accompagne leur mise en œuvre et donnent des conseils techniques.

Par contre, l'accompagnement à la citoyenneté ne semble pas très investi. Les MJPM ne parlent pas du droit de vote, ni des modalités d'inscription sur les listes, sauf l'un d'eux.

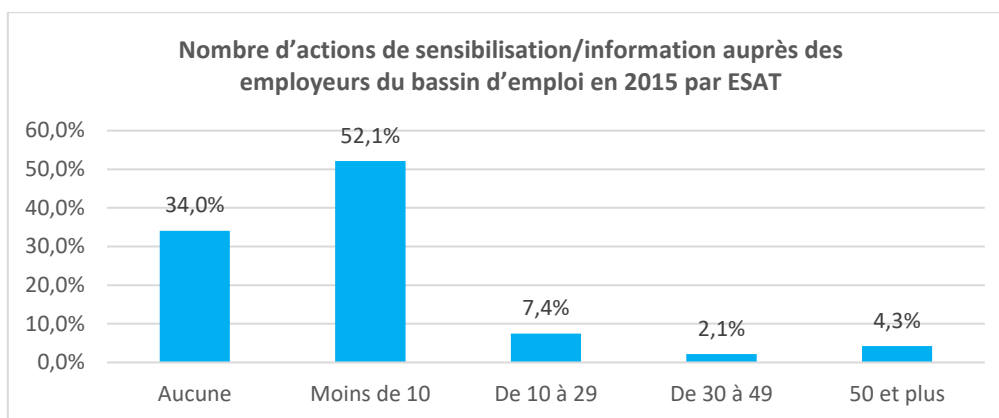
Les perspectives

Les personnes protégées se sentent **rassurés par la mesure** : « *j'aimerais bien ne plus avoir de mesure, mais c'est mieux d'avoir quelqu'un pour payer mes factures* ». Toutefois, la préparation à une fin de mesure ne semble pas suffisamment au cœur des pratiques des juges et les MJPM. Plusieurs personnes disent qu'elles aimeraient **qu'on les aide à devenir plus autonomes** : « *on ne nous aide pas assez à faire les choses seules* ». Etre valorisé à travers la prise d'initiatives est quelque chose d'apprécié et mériterait plus développé « *c'est moi qui ai demandé les devis pour les travaux de mon appart, je les ai donnés à mon tuteur pour qu'il choisisse* ».

5. L'accès au milieu ordinaire de travail

Communication

L'enquête qualité menée en 2015 a mis en valeur les efforts des ESAT pour mieux se faire connaître des employeurs potentiels. Ainsi, en 2015, près de 1 000 actions de sensibilisation/information auprès des employeurs de leur bassin d'emploi ont été conduites par les ESAT répondant. Le tiers d'entre eux toutefois n'a conduit aucune action de ce type.



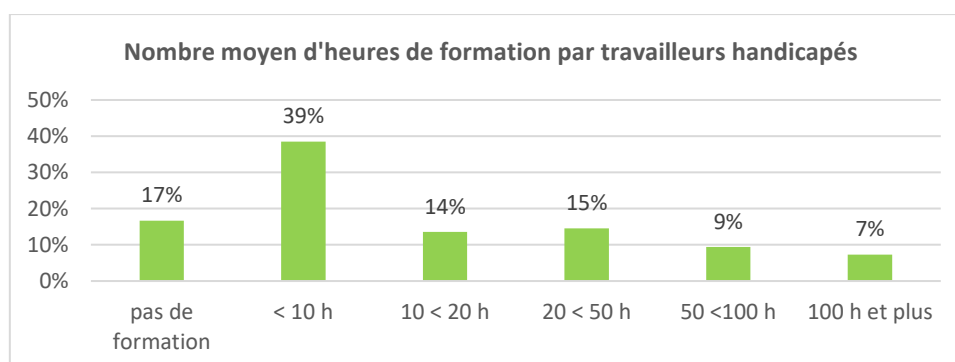
Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Certains départements font preuve d'un bon dynamisme pour sensibiliser les acteurs publics et privés au travail et au handicap ; ainsi dans les Landes :

- **Forum Handicap et Travail** : créé en 2017 par la MLPH et organisé tous les ans, il réunit de nombreux acteurs de droit commun (Cap emploi, mission locale, MSA, Fongécif, CARSAT, service public emploi, Santé au travail, un CRP de Gironde) et d'adresse aux professionnels, aux candidats, aux enseignants-référents et au référent handicap des CFA.
- **Journées Handilandes** : créées en 1992 à l'initiative du Département des Landes et organisées depuis lors tous les deux ans, elles rassemblent, autour d'activités sportives notamment, les personnes handicapées, leurs proches, les professionnels qui les accompagnent et offrent au grand public une approche originale du handicap.

5.1 Formation continue des travailleurs, RAE et VAE

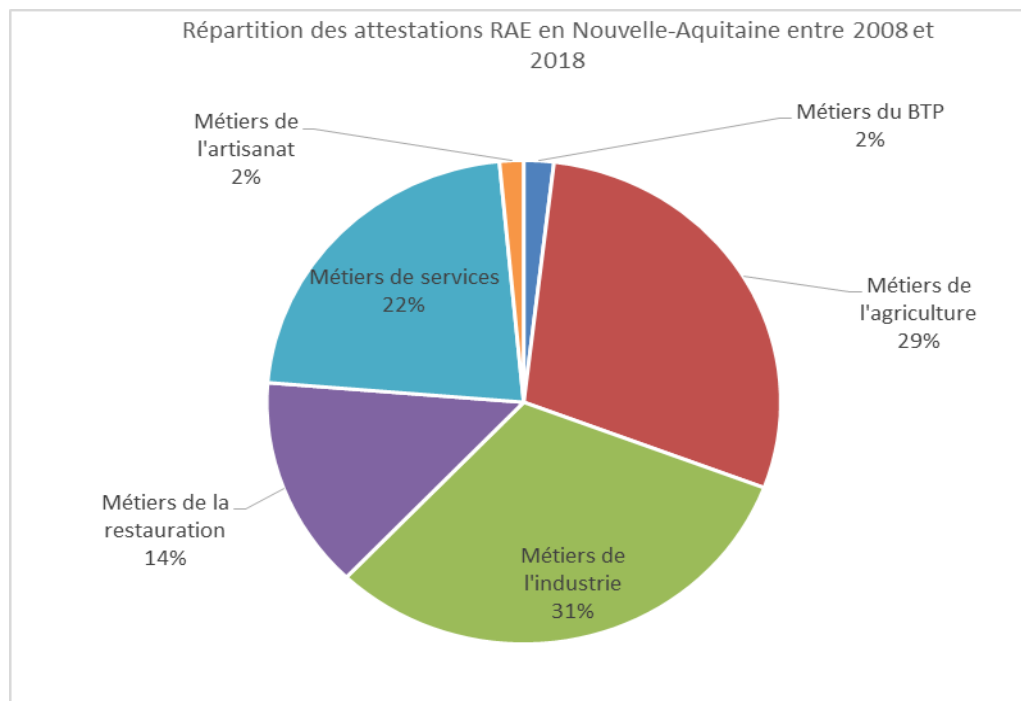
Selon l'enquête Qualité ARS 2016, 90 % des ESAT répondant ont mis en place des actions de formation en faveur de leurs travailleurs handicapés. Le souvent (80 %), ces formations ont été assurées par du personnel de l'ESAT dans le cadre des actions de « soutien professionnel » et 20 % par des intervenants extérieurs.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

La Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) est née en Bretagne en 2000, à l'initiative d'un collectif d'ESAT qui a modélisé la démarche sous le label « Différents et Compétents ».

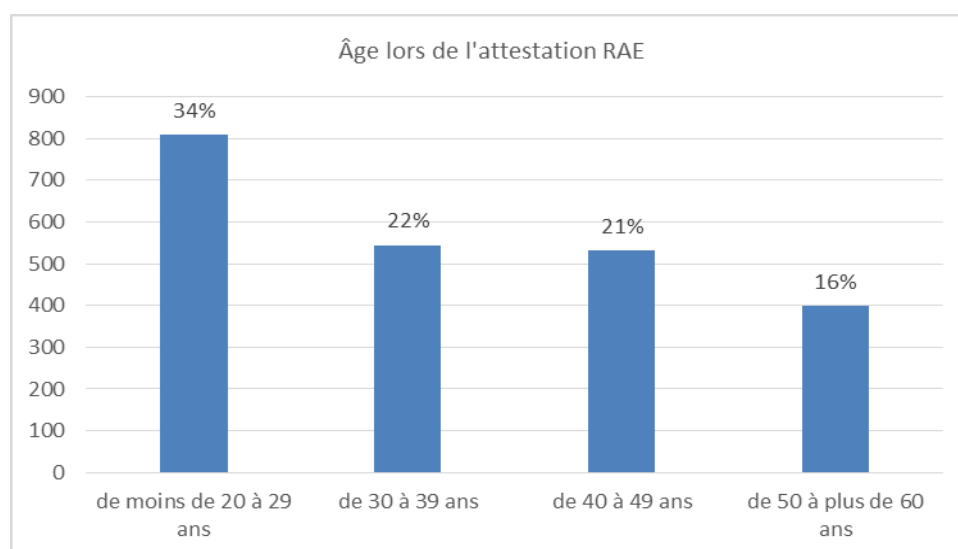
Le Réseau national Différents et Compétents compte aujourd'hui 19 groupements régionaux (dont 3 en Nouvelle-Aquitaine²⁰), regroupant 750 établissements (ESAT, EA, IME...) et 3 800 professionnels formés. Il a permis à ce jour à 15 000 personnes d'être reconnues sur 23 métiers.



Source : Réseau Différent et Compétent, collecte de 2008 à 2018 ; Exploitation CREAI Aquitaine

Les métiers de l'agriculture et de l'industrie représentent à eux seuls 60% des attestations RAE délivrées lors de ces dix dernières années.

Le public concerné par ces attestations est plutôt jeune, puisque plus d'un tiers des personnes ayant validé leur RAE ont moins de 30 ans.



Source : Réseau Différent et Compétent, collecte de 2008 à 2018 ; Exploitation CREAI Aquitaine

²⁰ Les coordonnateurs (ex-) régionaux sont en Limousin – Vincent Gérard ; en Aquitaine - Isabelle Calderon et Stéphane Vincent ; en Poitou Charente, Mélodie Koehren.

Les étapes de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience²¹

En amont de la Reconnaissance, le travailleur est invité à s'autoévaluer sur les différentes dimensions du référentiel ; de son côté, le moniteur d'atelier le positionne, et ces deux évaluations sont comparées, pour aboutir à un co-positionnement :

- Dans 5 % des cas, la personne s'est surévaluée.
- Dans 40 % des cas, les deux évaluations concordent.
- Le reste du temps, la personne concernée s'est sous positionnée, par manque de confiance en elle, elle n'a pas pris conscience de ses capacités ;
 - La personne est considérée compétente si elle parvient à réussir une activité de travail dans au moins 80 % des cas.

Trois modalités de Reconnaissance sont proposées aux candidats :

- Interne –en situation de travail : les personnes montrent leurs capacités de travail, le décrivent devant un jury de 3 évaluateurs : un professionnel d'entreprise, un moniteur d'atelier d'un autre établissement et le directeur de l'établissement où travaille la personne
- Externe – un dossier est présenté au formateur de l'Education nationale ou du Ministère de l'Agriculture dans leurs locaux ; il contient les preuves de l'acquisition des compétences par ce travailleur
- Externe après un stage

Dans les modalités 2 et 3, le formateur est là pour valoriser la personne, pour prendre acte de la co-évaluation, qui a déjà eu lieu entre la personne et son moniteur d'atelier.

La modalité 1 de RAE va être choisie pour des personnes avec un « petit potentiel », ou pour des personnes avec handicap (le plus souvent psychique) qui peuvent être très compétentes, mais dans l'incapacité de sortir de l'ESAT (angoisses ++).

En fin d'entretien, les valideurs concluent, actent la reconnaissance des acquis auprès de la personne : « vous avez réussi » ; la RAE ne peut mener à l'échec, car la personne ne présente que ce qu'elle sait faire, au terme d'un parcours d'analyse de son activité.

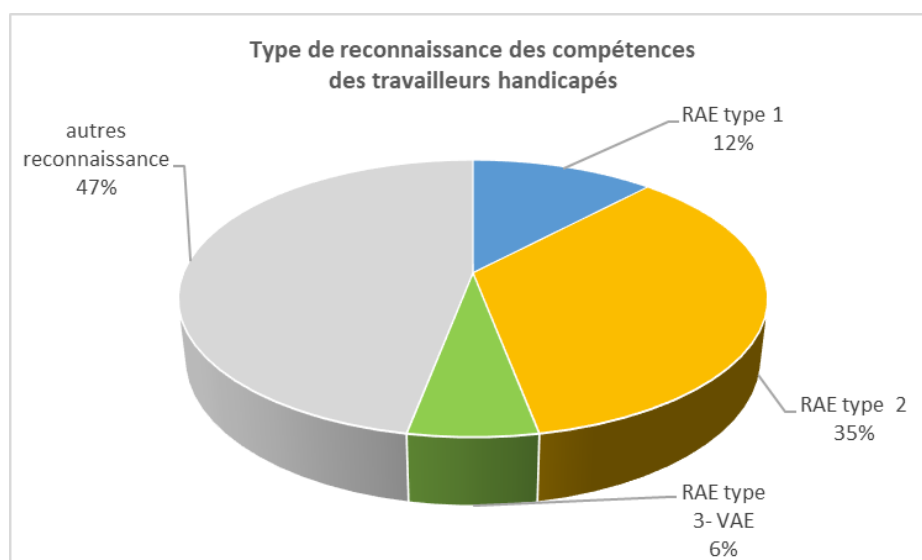
La dernière étape de la démarche est appelée « mise en perspective »²² : la personne, le moniteur d'atelier, le formateur Education nationale (ou agriculture) et le directeur d'établissement d'un autre ESAT (médiateur) discutent sur ce que pourrait faire la personne pour continuer à progresser. Ce dialogue vise à mettre en lumière des propositions réalistes et réalisables, en vue de donner des perspectives professionnelles intégrées à cette dynamique. Le jury ne constitue pas de la sorte l'étape finale, mais bien un jalon dans un parcours. Ce temps peut aussi permettre aux personnes de prendre conscience des évolutions possibles au niveau de leurs compétences en poursuivant leur professionnalisation.

L'enquête qualité en ESAT de 2016 montre qu'en 2015, 5 % des travailleurs des ESAT (soit 438 personnes) ont pu faire reconnaître leurs compétences.

Les travailleurs concernés sont passés dans un peu plus de la moitié des cas par la RAE pour obtenir cette reconnaissance.

²¹ Entretien du 29/03/2019 avec Magdeleine Grison, directrice Différent et Compétent réseau

²² Le CREAI Grand-Est a recruté récemment une Coordinatrice Différent et Compétent, qui a mené en 2018 une étude sur les Mises en Perspective 2017 dans les parcours de Reconnaissance des acquis de l'expérience, dont les résultats ne sont pas encore diffusables.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREA Aquitaine

RAE Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

Trois stades :

RAE type 1 : Concret « *je sais faire* »

RAE type 2 : Abstrait « *je sais faire mais également expliquer* »

RAE type 3 ou VAE : « *Je suis capable de transférer* »

« La RAE n'est pas en place dans beaucoup d'ESAT ni tous les départements ; elle peut aider à reprendre confiance en soi, à maintenir l'intérêt du travailleur handicapé, et est parfois un tremplin vers le milieu ordinaire » (entretiens MDPH).

Les ESAT ayant répondu à l'enquête express²³ réalisée en 2019 ont accompagné vers la RAE entre 16 et 34 travailleurs en 3 ans.

Ils citent les apports de cette démarche :

- Pour les travailleurs : motivation par la valorisation et la reconnaissance des compétences à l'œuvre par les éducateurs, par les pairs, par l'entourage (famille, amis) et ultérieurement par des partenaires externes (entreprises, organismes de formation) ; ils acquièrent un sentiment de grande fierté qui relance leur volonté de progresser dans leurs compétences ; Ils construisent progressivement une autre identité que celle d'ouvrier d'ESAT, à la faveur d'une nouvelle identité, strictement professionnelle ; cette démarche ouvre sur des demandes de formation, de stage, qui peuvent déboucher sur un emploi au sein des entreprises.
- Sur le plan collectif, la mise en place de la RAE dans les ESMS apporte beaucoup de richesse à l'accompagnement individuel et collectif et change la place et la posture de l'accompagnant et le regard porté sur les personnes accueillies.

Ils énoncent également des points de vigilance pour d'autres ESAT désireux de développer la RAE – Différent et Compétent :

- La mise en œuvre de la RAE dans un ESAT est une « *aventure collective* », qui nécessite de rechercher l'adhésion de tous, l'ensemble du personnel encadrant, dirigeant et les travailleurs. Il est important de permettre à tous d'accéder à la RAE avec les jurys en situation de travail et de prévoir un pilotage et un suivi des accompagnants au démarrage mais aussi pour la suite. C'est un dispositif qui doit être animé pour intégrer ses évolutions et maintenir une dynamique d'accessibilité pour tous.

²³ Enquête express : un questionnaire a été envoyé en mars 2019 aux 10 ESAT qui accompagnent le plus de travailleurs sur la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience en Nouvelle-Aquitaine, 4 d'entre eux ont répondu

- La mise en œuvre de la RAE génère des contraintes organisationnelles, notamment en termes de temps passé pour la nécessaire formation des moniteurs, les écrits à réaliser et l'accompagnement de chaque personne ; ces temps doivent avoir été budgétisés.
- Les professionnels participant aux jurys doivent éviter de sombrer dans un excès de bienveillance, mais plutôt de rester le plus factuels possible et de présenter aux travailleurs des perspectives concrètes, précises et accessibles.
- Afin de pérenniser l'implication collective, des outils et événements permettent de maintenir la dynamique : point info RAE, célébration en interne lors de journée collective et festive avec remise de diplôme, médaille...

La Validation des acquis de l'expérience

Selon la directrice de Différents et compétents réseau, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pourrait concerner 5 à 10 % des travailleurs handicapés, notamment à partir du moment où il sera possible pour les travailleurs d'acquérir des compétences-clés, ce qui va nécessiter de revoir les référentiels par **compétence-clé**. Cependant, chaque compétence-clé recouvre trois dimensions : le concret, l'abstrait et la transférabilité. Si les travailleurs peuvent assez aisément valider une ou deux premières dimensions, la dernière est la plus difficile d'accès, et représente donc un frein réel pour accéder à la VAE chez une grande partie des travailleurs d'ESAT. Selon le DAVA de l'académie de Poitiers, 3 travailleurs d'ESAT ont été demandeurs d'une VAE et un seul a été au bout. Cette académie souhaite réunir les différents acteurs mieux informer les travailleurs d'ESAT des modalités et aides pour entreprendre une démarche de VAE.

5.2 Actions des ESAT pour faciliter l'emploi en milieu ordinaire

Les incitations des politiques publiques à favoriser la sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire sont accueillies de façon contrastée par les ESAT et les MDPH.

« Les ESAT gardent les meilleurs TH » est une fausse rumeur ; au contraire, les ESAT sont très satisfaits quand ils peuvent faire sortir quelqu'un » (MDPH 40)

Le passage de l'ESAT vers le milieu ordinaire est plus facile pour les travailleurs entrés récemment en ESAT ; il est plus difficile quand la personne a travaillé 10 ou 15 ans en ESAT. L'exigence de productivité hors ESAT limite les sorties.

« La marche est haute entre l'ESAT et le milieu ordinaire. Les travailleurs handicapés ont plus de pression et ne sont pas payés plus, ce qui revient pour eux à « travailler plus pour gagner moins », alors même que leur nouveau statut est moins sécurisé » (MDPH 16).

Certaines MDPH se montrent optimistes à l'égard de l'objectif national des 10 % de travailleurs en milieu ordinaire :

« Aujourd'hui, il y a peu de sorties (moins de 1 %) ; avec les mises à disposition et l'emploi accompagné, on pourrait augmenter significativement les sorties pour atteindre 10 % ». (MDPH 33)

➔ *Perspective* : il faudrait que la place en ESAT soit conservée lors de l'essai en milieu ordinaire.

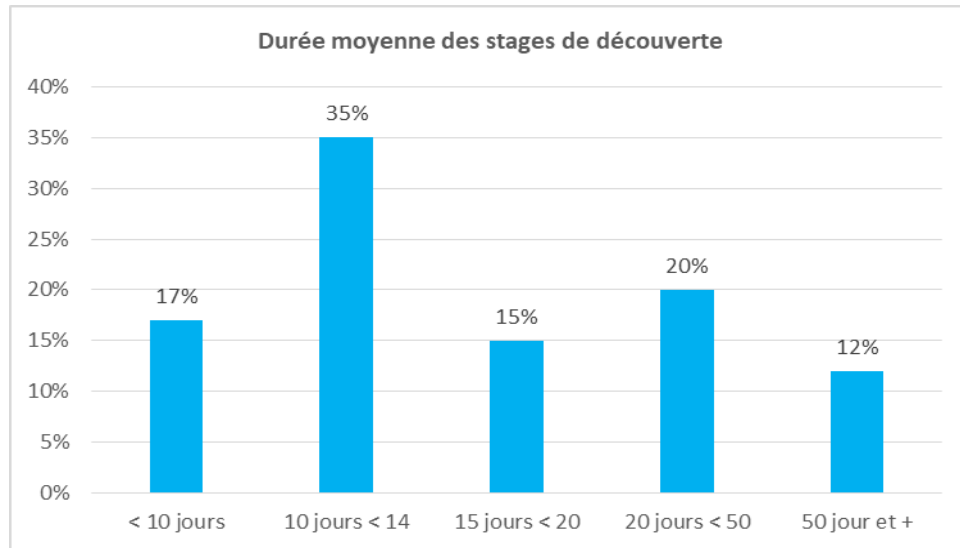
Selon l'enquête Qualité ARS 2016, dans 60 % des ESAT, il existe :

- un dispositif d'accès au travail en milieu ordinaire formalisé ou énoncé dans le projet d'établissement ;
- un outil d'évaluation du potentiel des travailleurs handicapés susceptibles de rejoindre le milieu ordinaire du travail²⁴.

²⁴ Les réponses sur les outils utilisés pour conduire ces évaluations sont trop imprécises pour en faire une analyse.

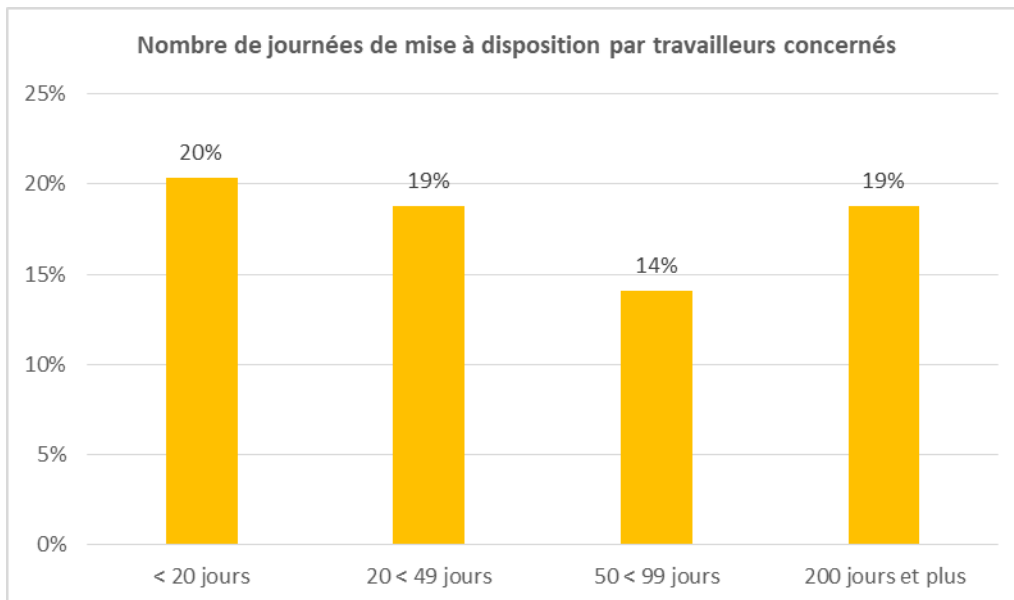
Plus de 40 % des ESAT (40 sur 94 répondants) ont mis en place une équipe hors les murs à laquelle 15 % de leurs travailleurs ont participé.

En 2015, 80 % des ESAT ont organisé des stages de découverte et d'insertion en entreprise ordinaire qui ont bénéficié à **5 % de leurs travailleurs** (soit 439 personnes). En moyenne, ces stages ont duré 29 jours mais pour la moitié des travailleurs bénéficiaires, ils ont duré moins de 15 jours.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

Par ailleurs, les trois quarts des ESAT ont procédé à des mises à disposition nominatives et individuelles de travailleurs. Un peu plus de 400 travailleurs handicapés en ont bénéficié, soit 5 % des effectifs.



Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREAI Aquitaine

« Les mises à disposition sont en augmentation, mais elles ne se concrétisent cependant pas toujours par des emplois en CDI ; en Gironde, elles sont limitées à 2 ans, puis c'est un autre travailleur qui part en entreprise » (Source : entretiens MDPH).

5.3 Les Dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap, destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur (loi du 8 août 2016 dite loi Travail et décret d'application du 27 décembre 2016).

La collecte de données réalisée au printemps 2019 n'a pas permis d'aboutir à un état des lieux complet et valide de l'état d'avancement de la mise en place des DEA à cette date.

Aussi, compte tenu des délais pris pour la diffusion cette étude il est apparu préférable de présenter la situation du fonctionnement des DEA dans la région au 30 septembre 2020.

Dispositifs Emploi Accompagné en Nouvelle-Aquitaine fin septembre 2020

	AAC 2017/18 labellisation DEA socle	AAC 2019 labellisation spécialisation autisme	AAC 2019 labellisation socle et autisme	Porteurs, ESMS	Structures associées	Fonctionnement 10/2020 avec spécialisation autisme
Charente			AAC 2019	ADAPEI 16		Oui au 1/09/2020
Charente- Maritime	AAC 2018	AAC 2019		MESSIDOR	ESAT Messidor	Oui
Corrèze	AAC 2018	AAC 2019- ajournement		APAJH 19 (ESAT Chambouline)	AVEHC, PEP19 (partenaires du groupement solidaire) ADAPEI 19, APF CH Pays Eygurande, SCRETA, UDAF	Fonctionnement DEA socle mais spé autisme ajournée - Demande dépôt nouveau dossier au 31/10/2020 pour labellisation éventuelle
Creuse	ACC 2017	AAC 2019		ADAPEI 23	CH La Valette Fondation Chirac Perspectives et emploi (APAJH, ALEFPA)	Oui
Dordogne	ACC 2017	AAC 2019		Service insertion Papillons blancs		Oui
Gironde	AAC 2018	AAC 2019		HANDAMOS - APAJH 33 (ESAT Ateliers d'Ornon)	ADAPEI Gironde, ARI, EPMSD Coutras, T21 N- Aquitaine, UGECAM	Oui
Landes	ACC 2017	AAC 2019		ADAPEI 40	CDE des Landes	Oui
Lot et Garonne	AAC 2018	AAC 2019		ADIPH 47	ALGEEI, Amicale Laique d'Agen, AMAT, ANDP, Essor, Sauvegarde	Oui
Pyrénées- Atlantiques	ACC 2017	AAC 2019		ADAPEI 64	ADIAPH, PEP64, APF, T21, UGECAM	Oui
Deux-Sèvres	ACC 2017	AAC 2019		UGECAM 79	GPA79, T21, APF, UDAF79, IME La Villaine, Autisme79, ADAPEI79, CH Niort	Oui
Vienne	ACC 2017	AAC 2019		UDAF 86	PFG autisme, ADAPEI 86, ADSEA86, CH Laborit, APAJH86, ABSA	Oui
Haute- Vienne	AAC 2018	AAC 2019- ajournement		GCSMS PLIMOT 87 (ESDAT La Rivière)	Fondation Amis de l'atelier, Fondation Delta plus, T21, APAJH, Prism, ASAPH, ARAI, Etab publics CDPTI, SATH87	Fonctionnement DEA socle mais spé autisme ajournée - Demande dépôt nouveau dossier au 31/10/2020 pour labellisation éventuelle

Source : ARS Nouvelle-Aquitaine (DOSa)

Selon le rapport de l'ANSA (agence nouvelle des solidarités actives)²⁵, **432 personnes ont été accompagnées par un DEA en Nouvelle-Aquitaine en 2019**. Les ressources humaines mobilisées représentent 40 ETP dont 32 dédiés directement à l'accompagnement.

Ce rapport établit également un portrait des publics accompagnés par les DEA en 2019 selon la région.

**Comparaison des caractéristiques du public accompagné par les DEA en 2019
Nouvelle-France/France (en %)**

		Nouvelle-Aquitaine	France
Sexe	Hommes	64%	62%
	Femmes	36%	38%
Age	Moins de 20 ans	8%	5%
	20-29 ans	40%	40%
	30-39 ans	25%	27%
	40-49 ans	18%	18%
	50-59 ans	10%	10%
Type de handicap	Troubles du psychisme	41%	48%
	Déficience intellectuelle	39%	20%
	TSA	7%	11%
	Troubles cognitifs	8	10%
	Déficiences motrices	2%	5%
	Autres	4%	6%
Situation avant l'entrée dans le dispositif	Sans emploi	50%	71%
	Emploi dans le privé	20%	12%
	Emploi dans le public	7%	5%
	ESAT	11%	6%
	Autres	11%	7%

Source : ANSA 2019 – exploitation : CREAI Nouvelle-Aquitaine

En termes de sexe et âge, les bénéficiaires d'un DEA en Nouvelle-Aquitaine ont un profil assez proche de la moyenne nationale. **Les femmes sont très sous-représentées**, 36 à 38%, alors qu'elles représentent la moitié des travailleurs handicapés.

L'accent est mis sur les jeunes travailleurs : près de la moitié ont moins de 30 ans.

La région se différencie en ce qui concerne la nature des handicaps des bénéficiaires. Ainsi en Nouvelle-Aquitaine **39%** des personnes accompagnées par un DEA en 2019 présentaient une **déficience intellectuelle**, soit le double de la moyenne nationale.

Enfin, en Nouvelle-Aquitaine les DEA s'investissent *autant dans l'entrée dans l'emploi* (50% de sans emploi) **que dans le maintien dans l'emploi**, alors qu'au niveau national, c'est davantage l'entrée dans l'emploi qui est visée (71% de sans emploi).

Un **effort particulier** est à noter en Nouvelle-Aquitaine à **destination des travailleurs d'ESAT** qui représentent 11% des bénéficiaires des DEA (près du double de la moyenne nationale).

²⁵ Emploi accompagné : Suivi et évaluation du dispositif au 31 décembre 2019, ANSA, avril 2020.

5.4 L'insertion en milieu ordinaire des travailleurs issus des ESAT

Selon l'enquête Qualité ARS, en 2015, moins d'une vingtaine de travailleurs issus des ESAT ayant répondu ont trouvé un emploi en milieu ordinaire, **soit 0,3 % des effectifs.**

Nombre de travailleurs d'ESAT ayant accédé à un emploi ordinaire en 2015

Type de contrat	Effectif	%
CDD	5	0,1%
CDI	13	0,2%

Source : Enquête ARS Tableau de Bord Qualité 2016 ESAT – Exploitation : CREA Aquitaine

Les MDPH expriment leurs inquiétudes sur l'avenir des ESAT et soulignent les obstacles juridiques et administratifs qui empêchent la fluidité du parcours des travailleurs d'ESAT :

- Mauvaise image des ESAT pour les travailleurs en relevant
- Si entrée en ESAT, tous les autres accompagnements type Cap emploi s'arrêtent
- En ESAT, certaines personnes relèvent en milieu ordinaire mais restent en ESAT :
 - o « *c'est plus confortable pour elles* » car elles perçoivent l'AAH et un complément de salaire avec le travail en ESAT qui équivaut au total à une somme proche du SMIC alors qu'en milieu ordinaire, ce revenu est moins assuré ; de plus, l'ESAT leur assure une sécurité de l'emploi / de logement, notamment dans les territoires où l'immobilier est en tension :
« *Les sorties sont risquées pour le travailleur qui ne va retrouver sa place à l'ESAT en cas d'échec en milieu ordinaire, et qui aura également perdu sa place en foyer d'hébergement le cas échéant* » (MDPH 64)
- Le statut du travailleur d'ESAT reste encore en décalage par rapport au Droit du travail
- Interrogations liées à la réforme de la loi sur l'obligation d'emploi : est-ce que la réforme permettra des embauches supplémentaires de personnes handicapées avec l'élargissement de l'obligation d'emploi ? Quel sera l'impact pour les entreprises et l'activité des ESAT ?

Pistes d'amélioration

Certaines relèvent des modifications de pratiques en ESAT, d'autres sont du ressort des institutions

Améliorer la qualité de vie en ESAT

- Adapter l'offre en ESAT pour répondre à l'ensemble des besoins des travailleurs handicapés :
 - o Diversifier les activités proposées et adapter les compétences des moniteurs d'atelier par la formation pour répondre à l'évolution des besoins d'activité économique sur le territoire et à l'évolution des compétences et des souhaits des travailleurs
 - o Spécifier davantage de places pour certains publics, en particulier les troubles du psychisme et les TSA et éventuellement les personnes avec cérébrolésions (rappel : 90% des places sont dédiées à la déficience intellectuelle ou sont tous publics).
 - o Conserver des postes pour des travailleurs avec très bas niveau de compétence ou de productivité mais motivés pour travailler pour éviter que ces personnes n'aient d'autre choix que l'orientation en foyer occupationnel

- Améliorer les conditions d'accueil et de travail en ESAT :
 - o Développer l'accès à l'ESAT par le ramassage des travailleurs ou des modalités permettant de travailler sans se déplacer systématiquement : télétravail, / distribution de travail à domicile.
 - o Développer des activités sportives ou culturelles susceptibles de favoriser l'inclusion des travailleurs et leur permettant de découvrir de nouveaux centres d'intérêt
 - o Développer des « cellules de reprise de confiance et d'estime de soi », à l'instar des innovations repérées dans d'autres régions

- Permettre aux travailleurs de valoriser leur expérience professionnelle
 - o Encourager les ESAT à proposer la RAE et à augmenter le nombre de travailleurs en parcours RAE
 - o En lien avec le réseau « Différents et Compétents », développer le nombre de métiers accessibles à la RAE
 - o Mieux informer les travailleurs d'ESAT des modalités et aides pour entreprendre une démarche de VAE.

Proposer un choix de prestations répondant aux besoins des usagers tout au long de la vie professionnelle

- Améliorer la fluidité des parcours :
 - o Travailler en amont de l'orientation en ESAT sur les souhaits réels et les motivations de la personne pour entrer en ESAT (cf. les écarts importants entre les nombre d'orientations et les personnes effectivement entrées en ESAT ou inscrites en liste d'attente)
 - o Développer des ESAT de transition et des ESAT hors les murs dans tous les territoires, faciliter les passerelles vers / hors de ces ESAT
 - o Développer les MISPE
 - o Mobiliser les possibilités d'adaptation des postes, comme celle financée par l'AGEFIPH, en faveur des travailleurs d'ESAT tentant une insertion en milieu ordinaire

- Adapter l'accompagnement autour de l'habitat et de l'autonomie :
 - o Proposer sur chaque territoire une palette de réponse allant du foyer d'hébergement (y compris sous des formes éclatées) à la vie en logement indépendant avec le soutien d'un SAVS, en passant que toutes les modalités d'habitat inclusif/accompagné, colocation etc...
 - o Répondre aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés vieillissants :

- Anticiper le vieillissement des travailleurs handicapés avant le moment de la retraite. (Ex : commission spécifique MDPH à partir de 55 ans pour préparer l'après ESAT)
- Adapter l'offre afin de répondre à la croissance des demandes en aval de l'ESAT dans les 5 ans à venir avec une augmentation des places en FO/FAM et/ou en SAVS/SAMSAH pour permettre l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes qui repartent vers le domicile.

Afin de tendre vers l'objectif des 10 % d'adultes relevant d'ESAT ou en liste d'attente, insérés en emploi ordinaire de travail (Objectif du Schéma régional de santé Nouvelle-Aquitaine 2018-2023) :

- Augmenter le nombre et la capacité des entreprises adaptées (offre très faible dans plusieurs départements de la région).
- Faciliter l'accès au milieu ordinaire pour les travailleurs :
 - Proposer des incitations financières aux travailleurs qui quittent l'ESAT pour compenser la prise de risques (moins de sécurité d'emploi, plus de pression, pas forcément d'amélioration des ressources)
 - Sécuriser les parcours : prévoir la réservation de la place dans l'ESAT (et au FH) à un travailleur qui tente un essai en milieu ordinaire pour faciliter le retour en cas d'échec
 - Sensibiliser les moniteurs d'atelier qui peuvent susciter ou au contraire freiner la motivation des travailleurs handicapés à se tourner vers le milieu ordinaire
- Renforcer les liens avec les entreprises du milieu ordinaire :
 - S'inspirer de l'initiative du Dispositif d'emploi accompagné dans les Deux-Sèvres, qui organise régulièrement des « cocktails d'entreprises », où sont conviés les plus gros employeurs et les clubs d'entreprise du département afin de les sensibiliser à l'emploi des travailleurs handicapés
 - Développer des missions d'appui et d'expertise auprès des entreprises pour l'embauche de personnes handicapées afin de les aider à se conformer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et briser des représentations négatives.

Et en perspectives, une étude complémentaire sur le terrain auprès des ESAT de Nouvelle Aquitaine pourrait être réalisée, afin d'une part de répondre aux attentes de la mission IGAS-IGF relative aux ESAT²⁶ (mars 2019) et d'autre part dans une optique d'amélioration du service rendu aux travailleurs.

²⁶ <https://www.andicat.org/documents/33/3533/2019.03.28 - Lettre de mission IGAS-IGF aux ESAT.pdf>

Le parcours des travailleurs d'ESAT en Nouvelle-Aquitaine (ARS, CREAI, 2019)

Résumé

L'ARS Nouvelle-Aquitaine a confié au CREAI Aquitaine une [étude relative aux parcours des travailleurs handicapés en ESAT](#) avec pour objectif de mieux identifier l'offre dans la région et le parcours des travailleurs handicapés : conditions d'orientation vers les ESAT, adéquation de l'offre par rapport au public des travailleurs handicapés, accompagnement vers le milieu ordinaire de travail, modalités d'accompagnement mise en œuvre au-delà de la dimension travail...

L'offre en ESAT

La Nouvelle Aquitaine compte 11611 places installées dans 154 ESAT, soit un taux d'équipement régional de 4,0 places pour 1000 habitants de 20 à 59 ans, avec un taux moyen d'occupation des places de 94%.

Les publics accueillis en ESAT. Les deux tiers des places d'ESAT de Nouvelle-Aquitaine sont agrées déficience intellectuelle, un quart d'entre elles s'adressent à « tous types de handicap » et 7 % sont ciblées handicap psychique. L'enquête agréments de 2018 met en évidence une demande d'adaptation de l'offre en ESAT pour les personnes en situation de handicap psychique, avec autisme et les personnes handicapées vieillissantes.

Outre les ESAT traditionnels, **d'autres modalités de travail protégé** existent :

- Les ESAT de transition : notamment sous franchise Messidor en ex Poitou-Charentes
- Les ESAT hors les murs qui proposent une passerelle vers le milieu ordinaire : la personne reste employée par l'ESAT mais exerce son activité dans une entreprise du milieu ordinaire, l'objectif étant la signature d'un CDI ; des ESAT fonctionnant sur ce principe sont implantés dans plusieurs départements de la région.
- les Entreprises adaptées : la Nouvelle-Aquitaine compte 89 entreprises avec 2 100 postes attribués à des travailleurs handicapés soit 0,7 places pour 1000 habitants de 20 à 59 ans.

Orientation et admissions : certaines MDPH animent une équipe spécialisée ESAT qui statue sur les orientations et effectue un suivi des admissions et des listes d'attente. Le niveau de compétences attendu en ESAT est plus exigeant qu'auparavant ainsi que le niveau d'autonomie attendu. Quand l'indication d'orientation d'une personne entre ESAT ou FO n'est pas claire, certains départements notifient une double orientation ESAT-FO. Les MISPE, mises en situation en milieu professionnel au sein des ESAT, permettent de confirmer la pertinence d'une orientation vers ces structures ; le nombre de MISPE réalisées varie fortement d'un département à l'autre. Les délais d'attente pour une admission sont parfois longs, générant une démotivation des usagers.

Le parcours en ESAT

L'âge moyen lors de l'entrée en ESAT n'a cessé d'augmenter au cours dernières années, il est à ce jour proche de 30 ans ; un tiers des travailleurs arrivent directement de l'IME, 20 % proviennent d'un autre ESAT et un nouvel admis sur 7 était à domicile sans activité ni prise en charge.

En moyenne, 15 % des travailleurs des ESAT exercent leur **activité à temps partiel** et plus de 25 % après 50 ans. Cette modalité peut être un levier qui permet des admissions de jeunes encore peu habitués au rythme de travail ou de personnes avec handicap psychique qui ne peuvent se mobiliser sur un temps plein. Une activité est proposée sur le temps libéré à un tiers des travailleurs à temps partiel.

Le turn-over est faible : en 2014, 5 % des travailleurs sont sortis définitivement de l'ESAT qui les employait. Un tiers retourne au domicile sans activité, 17 % sont orientés en foyer/FAM ou hospitalisés, 15 % vont vers un autre ESAT et 4 % partent en milieu ordinaire de travail.

Ces sorties peuvent être liées à une démission ou se faire à la demande de l'ESAT (dans les deux cas, il s'agit souvent de personnes avec handicap psychique).

Le vieillissement : 22 % des travailleurs d'ESAT de la région ont 50 ans et plus, 9 % ont 55 ans et plus. L'offre pour personnes handicapées vieillissantes après l'ESAT est insuffisante, les orientations en EHPAD généralistes n'étant pas jugées adaptées, les FO, FAM et services d'accompagnement à domicile étant souvent saturés ; des solutions innovantes doivent être expérimentées.

La vie en ESAT

Les activités proposées dans les ESAT sont globalement assez traditionnelles : espaces verts, blanchisserie, bois, restauration, sous-traitance ou conditionnement mais d'autres sont plus originales. Certains travailleurs se voient proposer des activités qui ne sont pas en adéquation avec leurs attentes et/ou leur formation, ce qui sont deux freins aux admissions.

Activités adaptées : 44 % des ESAT de la région ne proposent aucune activité sportive ; un tiers ne propose aucune activité culturelle.

Participation des usagers : un projet personnalisé est formalisé et régulièrement réactualisé pour 86 % des travailleurs des ESAT. La quasi-totalité des ESAT dispose d'un conseil de la vie sociale, la plupart d'entre eux répondant aux critères du décret. Plus de 70 % des ESAT ont proposé un questionnaire de satisfaction aux personnes accompagnées dans les 3 dernières années.

Qualité des ESAT : 84 % des projets d'établissement et 78 % des évaluations internes sont actualisés tous les 5 ans, associant pour 90 % les travailleurs aux démarches. Une forte proportion d'ESAT (90%) a une politique en faveur de la bientraitance ainsi qu'un dispositif de gestion des évènements indésirables.

L'accès au milieu ordinaire de travail

Plus de 90 % des ESAT ont mis en place des actions de formation en faveur de leurs travailleurs handicapés. La Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) a permis en 2015 à 5 % des travailleurs des ESAT (soit 438 personnes) de faire reconnaître leurs compétences, pour 60 % dans les métiers de l'agriculture et de l'industrie. Cette démarche permet aux travailleurs de renforcer leur motivation et leur identité professionnelle et change les regards des professionnels et des proches sur les usagers. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) reste très marginale.

Le passage de l'ESAT vers le milieu ordinaire est plus facile pour les travailleurs entrés récemment et plus difficile quand la personne y travaille depuis 10 ou 15 ans. L'exigence de productivité hors ESAT limite les sorties. Dans 60 % des ESAT, un dispositif d'accès au travail en milieu ordinaire formalisé existe; plus de 40 % des ESAT ont mis en place une équipe hors les murs, 80 % ont organisé des stages de découverte en entreprise ordinaire (5 % des travailleurs en ont bénéficié), les trois quarts ont procédé à des mises à disposition individuelles.

Les Dispositifs d'accompagnement vers l'emploi se mettent en place progressivement dans les départements, le plus souvent portés par plusieurs partenaires. D'autres dispositifs contribuant à un accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire existant : EPE 16-25 ans ou référent insertion professionnel de la MDPH, Clubhouse, partenariats avec des hôpitaux psychiatriques...

Toutefois, selon l'enquête Qualité ARS, **moins d'une vingtaine de travailleurs issus des ESAT ont trouvé un emploi en milieu ordinaire**, soit 0,3 % des effectifs.

La vie hors travail

En Nouvelle-Aquitaine, 4352 places sont installées en foyer d'hébergement. La demande est fluctuante, avec des places vacantes dans certains départements, ou en tension en raison de la pression immobilière sur certains territoires. Les deux tiers des travailleurs d'ESAT vivent à domicile (42 % dans un logement personnel, 23 % avec leurs parents). Les SAVS sont très mobilisés pour leur accompagnement et offrent 1 926 places, plus de la moitié étant attribuée aux travailleurs en ESAT. Plus de la moitié des travailleurs en ESAT ont une mesure de protection.

Des pistes d'amélioration ont pu être identifiées :

- L'amélioration de la qualité de vie en ESAT avec une adaptation de l'offre : diversifier les activités, reconnaître des places pour des publics spécifiques, en particulier handicapé psychique, valoriser les acquis et les expériences, adapter les objectifs de certains ateliers pour inclure des personnes à bas niveau de rendement mais souhaitant avoir une activité professionnelle, développer les activités sportives et culturelles en ESAT
- Le déploiement de prestations répondant aux besoins des usagers tout au long de la vie professionnelle : travailler bien en amont les projets et les attentes des personnes en matière de vie professionnelle, dynamiser les parcours en mettant plus souplesse dans les

entrées/sorties des ESAT, accompagner la vie en autonomie, anticiper et répondre aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés vieillissants.

Afin de tendre vers **l'objectif des 10 % d'adultes relevant d'ESAT insérés en emploi ordinaire de travail** (fixé par le Schéma régional de santé 2018-2023) : augmenter les places en entreprise adapté, sécuriser les parcours pour faciliter l'accès au milieu ordinaire pour les travailleurs d'ESAT et renforcer les liens avec les entreprises du milieu ordinaire en accompagnant l'adaptation des postes et en poursuivant le travail sur les représentations et les réticences des employeurs.

Annexe 1 : l'offre en ESAT en Nouvelle-Aquitaine (places installées)

	Nombre de places installées en ESAT selon le type de déficience au 01/01/2018												
	16	17	19	23	24	33	40	47	64	79	86	87	NA
Déficience intellectuelle	559	971	637	358	481	1573	508	233	762	737	485	479	7783
TSA		9						6					15
Handicap psychique	11	173	10			112	32	60	21		315	72	806
Déficience motrice		16							21		20		57
Cérébrolésés						75					5	15	95
Déficience auditive		16				48							64
Déficience visuelle		16				80							96
Surdicécité											31		31
Tous types de déficiences	116	45	55		342	611	84	251	672	112	72	304	2664
TOTAL	686	1 246	702	358	823	2 499	624	550	1 476	849	928	870	11 611

Sources : FINISS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI

	Répartition des places installées en ESAT selon le type de déficience au 01/01/2018												
	16	17	19	23	24	33	40	47	64	79	86	87	NA
Déficience intellectuelle	81%	78%	91%	100%	58%	63%	81%	42%	52%	87%	52%	55%	67%
TSA		1%						1%					///
Handicap psychique	2%	14%	1%			4%	5%	11%	1%		34%	8%	7%
Déficience motrice		1%							1%		2%		///
Cérébrolésés						3%					1%	2%	1%
Déficience auditive		1%				2%							1%
Déficience visuelle		1%				3%							1%
Surdicécité											3%		///
Tous types de déficiences	17%	4%	8%		42%	24%	13%	46%	46%	13%	8%	35%	23%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sources : FINISS - Enquête agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI

ANNEXE 2 : les activités dans les ESAT

Ateliers	Nombre d'ESAT concernés	Part des ESAT concernés	Activités proposées dans les ESAT
Artisanat	25	16%	Restauration de meubles, cannage, paillage : 7 Vêtements, textile : 4 Reliure, restauration de livres : 4 Bijoux artisanaux : 3 Couture, reprisage, retouches : 2 Peinture sur toile, tableaux : 2 Confection de costumes : 2 Poterie, céramique : 2 Carterie ; objets artisanaux ; ébénisterie ; cordonnerie ; savonnerie
Communication et marketing	9	6%	Location de salles : 5 Gravure, marquage, flochage et broderie : 2 Distribution de flyers, boitage Objets publicitaires
Conditionnement, logistique et transport	100	65%	Conditionnement colisage : 78 Assemblage d'articles et sous-ensembles, kitting : 36 Etiquetage, collage, pliage : 23 Mise sous film : 18 Contrôle qualité, tri (hors mécanique, électrique et électronique) : 8 Remplissage, ensachage, flaconnage : 8 Etiquetage, codage, badges : 8 Stockage et préparation de commande : 6 Logistique (gestion de stock, expéditions) Livraisons, coursier
Construction et bâtiment	37	24%	Pose de clôtures et de balustrades : 15 Pose de carrelage et revêtement sols : 9 Peinture : 8 Maçonnerie : 8 Petite maintenance technique : 8 Menuiserie : 4 Pose de papier peint, revêtements muraux : 3 Vitres / volets ; ravalement façade ; démolition ; plâtrerie ; plomberie
Energie, environnement, gestion des déchets	8	5%	Collecte de déchets végétaux : 4 Collecte de papiers : 3
Espaces verts et paysagers	122	79%	Entretien d'espaces verts : 116 Création d'espaces verts : 24 Floriculture : 10 Sylviculture et travaux forestiers : 3 Pépinière : 1
Impression, reprographie et marquage	18	12%	Brochage, encartage, façonnage : 9 Reprographie : 7 Gravure, marquage, flochage et broderie : 4 Création graphique, infographie et PAO : 3 Imprimerie : 2
Informatique et services numériques	0		

Ateliers	Nombre d'ESAT concernés	Part des ESAT concernés	Activités proposées dans les ESAT
Nettoyage et entretien	91	59%	Blanchisserie : 57 Nettoyage de locaux : 53 Repassage : 19 Nettoyage de véhicules : 10 Petite maintenance technique : 5 Entretien de voiries : 4 Pressing : 3 Entretien de mobilier, réparation de vélos, nettoyage industriel, couture
Prestations administratives	38	25%	Mise sous pli, mailing, routage : 32 Saisie informatique : 5 Archivage et classement : 4 Tri et destruction de documents : 2 GED : 2 Contrôle et complétude de dossiers Gestion de courrier entrant (PND, NPAI) Traduction de documents Numérisation
Production industrielle	72	47%	Production de caisses, palettes + Production d'objets en bois divers + Production de panneaux en bois : 32 Menuiserie : 25 Fabrication et montage d'ensembles mécaniques : 9 Production de mobilier (intérieur ou extérieur) : 9 Usinage des métaux : 9 Soudure sur métaux, mécano-soudure : 8 Fabrication et montage de matériel électrique : 7 Couture, petites et grandes séries : 7 fabrication de matériel électronique : 7 Ferronnerie : 7 Câblage : 6 Fabrication de matériel électrique : 5 Fabrication de pièces en matériaux composites : 5 Serrurerie-métallerie : 2
Productions alimentaires	34	22%	Elevage de viandes et volailles : 12 Maraîchage : 12 Vins, bières et spiritueux : 7 Conserverie, charcuterie, plats cuisinés : 4 Confiturerie : 4 Apiculture, chocolat, Paniers gourmands
Restauration, hébergement et services touristiques	37	24%	Traiteur : 18 Restaurant, cafétéria accueillant du public : 15 Restauration collective interne : 9 Portage de repas : 5 Plateaux déjeuner en entreprise / pause gourmande : 4 Location de salles : 3 Pension animalière : 2 Centre équestre : 2
Services généraux	10	6,5%	Déménagement, débarras : 4 Mise sous pli, mailing, routage : 4 Fournitures de bureau, papeterie : 3 Produits d'entretien et d'hygiène : 2

