



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITSH

**Chargé de projets d'insertion professionnelle
des travailleurs en situation d'handicaps**

***Certification professionnelle de Niveau II
délivrée par l'Établissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 - Code NSP 332p)***

Accompagner la diversité des publics
accueillis en ESAT,
en développant les dispositifs
d'insertion et les partenariats.

Les apports du chargé d'insertion.

Présenté et soutenu publiquement par :

Christine LE HEN

Promotion 20

Tuteur : Nelly JACOB - Formatrice

RENNES – Décembre 2015

Université Rennes 2 - Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414
35044 RENNES cedex

Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : ccb@uhb.fr - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

Remerciements.

Pour m'avoir soutenue, questionnée, encouragée pendant l'écriture de ce mémoire, j'adresse mes remerciements chaleureux ...

... tout d'abord à Nelly, pour qui l'accompagnement n'est pas un vain mot !

Aux intervenants de qualité, qui m'ont enrichie durant ces deux années.

A mes collègues de formation, pour leur bienveillance, leur humour et les bons moments partagés !

A ma famille et mes amis, parfois (souvent) sacrifiés pendant ces deux années de formation...

Aux « enquêtés » qui ont pris le temps de répondre à mes questionnaires, sans eux, pas de mémoire !

A mes responsables et collègues d'ESAT, qui m'ont régulièrement encouragée.

A mes lecteurs, pour leurs remarques judicieuses.

A François-Marie, pour son investissement dans la formation du DPITSH.

Sommaire

Remerciements	2
Sommaire	3
Index des sigles.....	5
Introduction générale	8
Première partie : le contexte professionnel	11
Introduction à la première partie.....	11
1 Présentation de la structure	11
1.1 Une association atypique	11
1.2 Un ESAT en évolution.	13
1.3 Organisation institutionnelle.....	15
1.4 Le cadre de référence législatif	18
1.5 La population accueillie à l'ESAT du Petit Parc, ses caractéristiques	19
1.6 Les activités et services à l'ESAT	23
1.7 Le réseau, les partenaires de l'ESAT.	29
2. Présentation du poste de chargée d'insertion et de soutiens à l'ESAT.	30
2.1 Création et évolution du poste de chargée d'insertion.....	30
2.2 Contributions.	31
2.3 Fonction et activités exercées.	31
3 Les facteurs d'influence	39
3.1 L'évolution des politiques sociales et législatives	36
3.2 L'évolution du public orienté en ESAT	37
3.3 L'évolution des activités professionnelles.....	39
4 Vers notre question de recherche et nos hypothèses.	41

Deuxième partie : les apports théoriques et l'enquête.	43
Introduction.....	43
2.1 Des dispositifs d'insertion adaptés à chaque situation.....	43
2.2 La pré-enquête.	48
2.3 Les apports de l'autodétermination pour l'accompagnement des travailleurs	49
2.3.1 Quelques références théoriques et historiques.....	50
2.4 L'enquête de terrain.....	54
2.4.1 Choix et justification du public interrogé	54
2.4.2 L'analyse des résultats.....	57
Hypothèse 1. Le renforcement des compétences des travailleurs pourrait être optimisé par le développement de mises en situation progressives en milieu ordinaire.	57
Hypothèse 2. L'accueil de personnes en situation de handicap en entreprise pourrait être optimisé par la mise en place et la formalisation d'un partenariat avec l'ESAT.....	72
Troisième partie. Perspectives et plan d'action.	81
Introduction.....	81
1 Améliorer le recrutement et l'accompagnement des travailleurs à l'ESAT	81
2 Repenser l'organisation de l'ESAT pour favoriser l'insertion des travailleurs	91
3 Développer le réseau et s'engager dans le partenariat	95
Conclusion de la 3 ^{ème} partie.	100
Conclusion générale	101
Bibliographie	107
Annexes	112

Index des sigles.

AAH Allocation d'Adulte Handicapé.

AGEHVS Association de Gestion des Etablissements pour Handicaps du Val de Seine.

AGEFIPH Agence de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

ANDICAT Association Nationale des Directeurs et Cadres de CAT.

ANESM Agence Nationale de l'Evaluation des établissements Services sociaux et Médico-sociaux.

APAJH Association pour Adultes et Jeunes Handicapés.

ARS Agence Régionale de Santé.

ASEAY Association de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence des Yvelines

BEP Brevet d'Etudes Professionnelles.

BSR Brevet de Sécurité Routière.

CAJ Centre d'Accueil de Jour.

CAMSP Centre d'Action Médico-Social Précoce.

CAP Certificat d'Aptitude Professionnel.

CASF Code de l'Action Sociale et des Familles.

CAT Centre d'Aide par le Travail (ancienne dénomination des ESAT).

CCI Chambre de Commerce et d'Industrie.

CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

CERFA Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs

CD : Conseil Départemental (nouvelle dénomination des Conseils Généraux)

CDTD Centre De Travail à Domicile, variante de l'entreprise adaptée.

CFA Centre de Formation d'Apprentis.

CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CNH Conférence Nationale du Handicap

CNUDPH Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées

CODIR Comité de Direction.

COTOREP Commission Technique pour l'Orientat ion et le Reclassement Professionnel

CPF Compte Personnel de Formation.

CESF Conseillère en Economie Sociale Familiale.

CG Conseil Général.

CHL Coordination Handicap Locale (antenne de la MDPH en Yvelines).

CNEA Comité National pour l'Emploi Accompagné.

CPF Compte Personnel de Formation.

CQP Certificat de Qualification Professionnelle.

CUI CAE Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi.

CVS Conseil à la Vie Sociale.

DARES Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques.

DGCS Direction Générale de la Cohésion Sociale.

DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

EA Entreprise Adaptée.

ESMS Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux.

EMT Evaluation en Milieu de Travail

ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

FIPHFP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

FAM Foyer d'Accueil Médicalisé.

GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

HPST (loi) Hôpital, Patient, Santé, Territoire.

IME Institut Médico-Educatif.

IMPRO Institut Médico-Professionnel.

IRP Instances Représentatives du Personnel.

MAS Maison d'Accueil Spécialisée.

MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées.

PME Petites et Moyennes Entreprises.

OETH Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

PMSMP Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

PPH Processus de Production du Handicap

RIPPH Réseau International sur le Processus de Production du Handicap

RBPP Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles.

RLH Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap.

RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

RSFC Reconnaissance des Savoir-Faire et des Compétences.

SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés.

SAS Section d'Adaptation Spécialisée.

SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale.

SEGPA Section d'Enseignement Général Professionnel Adapté.

SIEHVS Syndicat Intercommunal des Etablissements pour Handicapés du Val de Seine.

TPE Très Petites Entreprises.

UNAFAM Union Nationale des Amis et Familles de personnes malades et/ou handicapées psychiques.

UNIFAF Union du Fonds d'Assurance Formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, à but non lucratif.

Introduction générale

Exerçant depuis plusieurs années en ESAT, en tant que psychomotricienne puis chargée d'insertion, je constate, malgré la montée en compétences des travailleurs que nous accompagnons, que leur accès au secteur ordinaire de travail est quasi-inexistant.

Depuis leur création, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ont dû s'adapter à des mutations importantes, sur le plan social, législatif et sociétal. Leur mission est double : offrir aux travailleurs en situation de handicap orientés par la CDAPH, des activités à caractère professionnel ainsi que des soutiens adaptés pour leur permettre de développer leur autonomie, et donner l'opportunité à ceux qui auront acquis les capacités suffisantes de quitter l'ESAT pour un milieu de travail adapté ou ordinaire¹.

Depuis la loi de 2005, les ESAT sont les seuls établissements de travail protégé, les entreprises adaptées² (appelées auparavant ateliers protégés) ayant désormais rejoint le secteur ordinaire de travail.

Leur particularité, qui consiste à la fois à mettre en œuvre le projet des travailleurs accueillis, et dans le même temps à dégager suffisamment de bénéfices grâce aux activités professionnelles, peut parfois rendre cette mission difficile. L'évolution et le recrutement parfois sélectif des candidats, la concurrence pour décrocher des marchés rentables, le respect des droits des travailleurs et l'adaptation de l'accompagnement, sont autant de facteurs à prendre en compte.

Certains, comme Gérard Zribi, directeur général de l'AFASER³ et président fondateur d'ANDICAT⁴, défendent l'existence des ESAT parce qu'ils permettent à un grand nombre de personnes en situation de handicap de pouvoir travailler⁵.

¹ Circulaire 60 AS.

² Les Entreprises Adaptées ont l'obligation d'embaucher au moins 80% de personnes en situation de handicap.

³ AFASER : association des familles et amis pour l'accueil, les soutiens, l'éducation et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales.

⁴ ANDICAT : Association Nationale des Directeurs et Cadres des Centres d'Aide par le Travail.

⁵ D'après les chiffres donnés par l'AGEFIPH en 2009, 120.000 personnes en situation de handicap travaillent en ESAT, soit entre 12 et 15 % des personnes handicapées en emploi. Source : document d'appui aux RBPP de l'ANESM.

D'autres courants, opposés à l'institutionnalisation, tels que les membres du Comité National pour l'Emploi Accompagné (CNEA), remettent en question leur légitimité.

Nous constatons depuis plusieurs années que la population orientée en ESAT est différente, nous accueillons par exemple des travailleurs qui ont effectué une partie de leur scolarité, ou qui ont occupé un emploi en milieu ordinaire. Bien qu'ils s'insèrent professionnellement à l'ESAT, ils expriment le souhait de tenter leur chance en entreprise ou en collectivité, pour être reconnus comme des salariés à part entière. C'est sur cette partie de notre population que nous allons enquêter.

Un poste de chargé d'insertion existe à l'ESAT depuis 15 ans, et pour le moment, cela n'a pas eu d'effet significatif sur l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs. Je suis engagée sur ce poste depuis trois ans, et l'analyse de notre établissement et de son fonctionnement m'ont amenée en première année à poser des constats sur l'accompagnement proposé en ESAT qui, tel qu'il est proposé dans les ateliers, ne correspond plus toujours aux attentes des usagers accueillis.

Dans la situation qui nous concerne, les mises en situation en milieu ordinaire de travail ne sont pas suffisamment développées : si les stages en entreprise ou en collectivité sont relativement faciles à trouver et à mettre en place, les prestations, les détachements en entreprise ou encore les mises à disposition, ne sont que très peu utilisés, alors qu'ils pourraient répondre aux attentes des travailleurs, en terme d'autonomie.

Notre question de recherche va porter sur l'intérêt des dispositifs que l'on peut proposer aux travailleurs en ESAT, pour favoriser le passage du secteur protégé au secteur ordinaire de travail :

Comment le chargé d'insertion professionnel peut-il contribuer à améliorer l'offre de services d'un ESAT, pour répondre aux attentes des travailleurs : développer leur insertion en milieu ordinaire et sécuriser leur parcours ?

La première partie de ce mémoire précisera les conditions dans lesquelles nous exerçons les missions qui nous sont confiées, les particularités de notre structure et les enjeux que nous devons prendre en compte pour répondre à cette question.

Dans la seconde partie, nous détaillerons les différents dispositifs que l'on peut utiliser en ESAT pour amener les travailleurs à développer leur autonomie, puis nous nous intéresserons au concept d'auto-détermination, avant d'analyser les résultats de notre enquête et de vérifier les deux hypothèses que nous avons posées.

La première hypothèse présume que les compétences des travailleurs pourraient être renforcées par des mises en situation progressives en milieu ordinaire de travail, et la seconde que l'accueil de personnes en situation de handicap dans les entreprises pourrait être amélioré par la mise en place d'un partenariat avec l'ESAT.

L'enquête de terrain explorera ce thème sous deux angles : un questionnaire sera adressé à des professionnels d'ESAT ayant pour mission l'insertion, et des entretiens seront organisés avec des travailleurs concernés par ces dispositifs.

Enfin, l'analyse et le croisement des résultats nous permettront de dégager des pistes d'action qui seront développées dans la dernière partie de ce mémoire.

Première partie : le contexte professionnel

Introduction à la première partie

Pour comprendre ce qui nous amènera à la question centrale et au sujet de notre recherche, nous avons besoin de connaître l'historique et les spécificités de la structure dans laquelle nous exerçons notre mission de chargée d'insertion.

Nous devons tenir compte des évolutions sociales, législatives et sociétales, comme l'ensemble des établissements médico-sociaux, et nous adapter aux attentes des usagers que nous accompagnons.

1 Présentation de la structure

1.1 Une association atypique

Historiquement, les familles concernées par le handicap ont souvent été à l'initiative d'associations du secteur médico-social en France ; dans le cas qui nous concerne, ce sont des élus de communes qui ont choisi de se regrouper, pour répondre aux besoins des personnes et de leurs familles.

Le SIEHVS, ou syndicat intercommunal des établissements pour handicapés du Val de Seine, a donc été créé en 1969, il regroupait alors 16 communes proches des Mureaux, dans les Yvelines. La mission de ce syndicat est de créer des services et des équipements au service des personnes en situation de handicap.

De ce syndicat, est née l'AGEHVS, Association de Gestion des Etablissements pour Handicapés du Val de Seine, renommée Handi Val de Seine depuis l'automne 2014. La mission de cette association est d'assurer la gestion des établissements créés.

Le président unique du syndicat et de l'association est obligatoirement un élu, et trente-deux communes adhèrent à ce jour au syndicat, ce qui représente une population

d'environ 174 000 habitants sur le territoire Nord des Yvelines. Handi Val de Seine est l'une des associations les plus importantes du département pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

L'association compte à l'heure actuelle quatorze établissements et services : un Centre d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP), un Institut Médico-Educatif (IME) et un Service de Soins Spécialisés à Domicile (SESSAD), deux Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et une Section d'Adaptation Spécialisée (SAS), un foyer d'hébergement pour travailleurs d'ESAT, un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), un foyer de vie, deux Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS), un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) et deux Coordinations Handicap Locale (CHL) qui sont des guichets de proximité de la Maison Départementale du Handicap (ou MDPH), ce qui est une particularité du département des Yvelines⁶.

Le bilan social de 2014 a répertorié 850 usagers suivis sur l'ensemble des établissements et services de l'association, qui emploient pour leur accompagnement, 480 agents sur le secteur du soin, de l'éducatif, du paramédical, du professionnel...

Depuis la création de l'association, les établissements étaient plutôt destinés à des personnes présentant une déficience intellectuelle, mais les évolutions législatives et sociales ont eu des conséquences sur le public accueilli actuellement. La maladie mentale étant rattachée au champ du handicap avec la loi de 2005, et les structures destinées aux personnes autistes devant être développées pour répondre aux besoins, cela a conduit l'association à se repositionner.

La forme juridique du Syndicat empêche toute fusion de l'association avec d'autres partenaires, mais les restrictions budgétaires des ARS⁷ et du Conseil Général nécessitent des rapprochements afin de mutualiser les moyens.

⁶ Le département des Yvelines compte 9 CHL, avec le même découpage de territoires que les coordinations gérontologiques locales.

⁷ Agence Régionale de Santé.

Ainsi, une convention de coopération a été signée avec le réseau de santé mentale Yvelines Nord, l'UNAFAM⁸ et l'APAJH 78⁹ pour permettre à l'association de mieux se positionner sur le champ du handicap psychique. Des structures en faveur de ces personnes sont en projet, notamment un lieu d'hébergement et d'accueil de jour qui va ouvrir fin 2015.

Un partenariat est également engagé avec deux associations, l'APAJH 78 et l'ASEAY (Association de la Sauvegarde pour l'Enfance et l'Adolescence des Yvelines), pour répondre aux appels à projets du département, sur des structures concernant l'accueil d'enfants et d'adolescents autistes.

Le Siège de l'association, après un audit réalisé avec le soutien des autorités de contrôle, a également procédé depuis 2012 à sa réorganisation : ses effectifs ont presque triplé, certains services (comptabilité, paie...) sont mutualisés, et quatre pôles coordonnés par les directeurs d'établissements ont été créés en 2012¹⁰. L'ESAT fait partie du pôle « accompagnement et travail adapté », avec l'autre ESAT de l'association, le foyer d'hébergement et le SAVS.

L'association poursuit donc son développement avec des partenariats rendus nécessaires, en continuant à créer des structures, et à assurer sa pérennité afin de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap de son territoire.

1.2 Un ESAT en évolution.

Il nous semble important de donner quelques repères historiques par rapport à l'ESAT qui nous concerne, pour mieux comprendre les enjeux auxquels il doit faire face actuellement.

L'ESAT du Petit Parc a été créé en 1984, il est le deuxième établissement du syndicat intercommunal (SIEHVS) après l'ouverture d'un IME-IMPRO en 1972. Sa vocation

⁸ Union Nationale des Amis et Familles de personnes malades et/ou Handicapées psychiques.

⁹ Association pour Adultes et Jeunes Handicapés.

¹⁰ Voir en annexe page 113 la répartition des établissements par pôles. Chaque pôle définit des objectifs communs, et les moyens à mettre en place et à mutualiser pour les atteindre.

première était de proposer des activités professionnelles et de soutien à des personnes en situation de handicap, sortant pour une grande partie d'entre elles de l'IMPRO de l'association, mais également issues des communes du syndicat.

L'ESAT est implanté dans la zone industrielle du Petit Parc d'Ecquevilly, dont le maire, impliqué dans la vie politique et la création d'établissements pour personnes en situation de handicap, a longtemps été président du SIEHVS. Cette commune est proche des Mureaux, 8^{ème} ville des Yvelines en nombre d'habitants¹¹.

La convention signée avec le Préfet des Yvelines le 2 mai 1984 prévoit « une ouverture progressive de 30 places jusqu'à une capacité maximale de 65 places. Le CAT¹² d'ECQUEVILLY est habilité à accueillir des hommes et des femmes handicapés mentaux adultes à partir de 18 ans, déficients moyens ou profonds semi-éducables, avec ou sans trouble du comportement orientés par la COTOREP¹³. Dans la limite de 20 % de son effectif global, le CAT est habilité à recevoir des personnes handicapées physiques en chaises roulantes, âgées de plus de 16 ans ». Le « CAT » proposait à cette époque des travaux de conditionnement, d'espaces verts, puis de couture. Progressivement, le nombre de places a augmenté et les activités se sont diversifiées.

En 1990, date de l'extension la plus conséquente, l'établissement atteint un effectif de 65 places : un atelier restauration et un atelier blanchisserie sont créés, ainsi qu'une nouvelle équipe espaces verts et une Section d'Adaptation Spécialisée, destinée aux travailleurs en grande difficulté, lesquels ont été ensuite orientés vers des foyers de vie ou des MAS. Les marchés pour l'atelier conditionnement s'étant raréfiés jusqu'à disparaître, les travailleurs ont été réorientés sur les autres activités de l'ESAT. En 1998, c'est un atelier peinture et entretien des locaux qui voit le jour, il sera scindé en deux équipes distinctes deux ans plus tard. Deux équipes espaces verts se rajoutent aux deux existantes, et la création d'une équipe restauration en détachement permet de porter la capacité d'accueil à 96 places au total.

¹¹ Source : lettre du Conseil Général des Yvelines de février 2015.

¹² Les CAT s'appellent maintenant des ESAT, Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

¹³ La COTOREP, commission technique de reclassement professionnel, est remplacée par la CDAPH, commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées.

Le dernier arrêté, en date du 29 septembre 2008, portant la capacité de l'établissement à 96 places, précise que « l'ESAT est autorisé à accueillir des personnes handicapées de 18 à 60 ans, en capacité de travailler en structure de travail protégé, atteints d'une déficience intellectuelle légère ou moyenne ».

Nous constatons que l'agrément ne parle plus de déficience « profonde », et introduit la déficience « légère », ce qui confirme l'évolution de la population accueillie.

Comme nous le verrons dans le chapitre suivant, l'ESAT va au-delà de cet agrément, et a toujours accueilli des personnes en situation de handicap psychique : l'accompagnement différent qu'elles requièrent pose parfois problème au sein des équipes.

1.3 Organisation institutionnelle.

Nous expliquerons dans ce chapitre le fonctionnement général de l'ESAT.

1.3.1 Les missions de l'ESAT : un équilibre à préserver

Le Code de l'Action Sociale et des Familles précise que « Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail accueillent des personnes handicapées dont la commission prévue à l'article L646-9¹⁴ a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social » (article L344-52).

L'ESAT se doit donc de répondre à une double mission : proposer une activité professionnelle à des personnes en situation de handicap ainsi que des soutiens adaptés. Les travailleurs admis doivent avoir une reconnaissance de la qualité de

¹⁴ CDAPH ou Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées : elle est composée de représentants du département, des organismes de protection sociale, des services et des établissements publics, des organisations syndicales, et pour un tiers de représentants des personnes handicapées ou de leurs familles. Les représentants des organismes gestionnaires d'établissements et de services y siègent avec une voix consultative.

travailleur handicapé (RQTH) et un avis d'orientation en ESAT, attribué par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (ou CDAPH).

L'ESAT a également pour mission d'accompagner les personnes qui le peuvent vers l'insertion en milieu ordinaire, que ce soit en entreprise adaptée, dans une collectivité ou une entreprise.

1.3.2 Une équipe pluridisciplinaire au service des travailleurs

Les postes de l'établissement ont été redéployés ces dernières années par la nouvelle direction : le service médico-social s'est vu renforcé par la création d'un poste de chef de service médico-social et un poste à mi-temps de conseillère en économie sociale familiale ou CESF¹⁵. Les équipes en détachement ont été différenciées des autres ateliers, afin que le volet insertion soit mieux identifié.

L'ESAT compte actuellement vingt-trois salariés, regroupés sur différents services : le service administratif, le service technique, le service production et le service médico-social.

La directrice, le chef d'atelier et le chef de service médico-social forment l'équipe de direction.

Le service administratif est constitué de l'assistante de direction et de deux comptables.

Les agents techniques sont au nombre de deux : un chauffeur mécanicien et un agent d'entretien.

L'équipe éducative compte onze moniteurs d'atelier, dont deux moniteurs principaux et une monitrice spécifiquement dédiée aux détachements.

L'équipe médico-sociale est composée d'une psychologue à mi-temps, d'une CESF à mi-temps, d'une éducatrice pour la SAS et d'une chargée d'insertion et de soutiens¹⁶.

La direction organise régulièrement des réunions de coordination ou d'information qui ont chacune des buts spécifiques, comme le préconisent les Recommandations de

¹⁵ Les fonctions de la conseillère en économie sociale familiale se rapprochent de celles du métier d'assistant de service social.

¹⁶ Voir l'organigramme de l'ESAT en annexe page 116.

Bonne Pratique Professionnelle (RBPP) de l'ANESM (Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux). Ces réunions ont lieu en dehors du temps d'accueil des travailleurs.

1.3.4 Des instances représentatives pour favoriser l'expression des usagers

Les délégués des travailleurs :

Les dix représentants des travailleurs (un titulaire et un suppléant par atelier) sont élus par leurs collègues pour trois ans renouvelables.

Les délégués titulaires se réunissent avec la direction tous les mois ; ces réunions concourent à l'expression de la parole des usagers à l'ESAT. Les sujets traités sont multiples et concernent le travail ainsi que les activités ou les demandes d'aménagement. Par exemple, un abri deux-roues et un abri fumeur ont été installés sur leur proposition. Les délégués apportent également des idées sur l'organisation des fêtes et manifestations de l'ESAT, après consultation de leurs collègues.

Une boîte à lettres, pour le recueil de la parole des usagers, a été installée il y a environ deux ans près du bureau de la psychologue, pour ceux qui ne souhaitent pas s'exprimer directement auprès de leurs délégués, ou qui veulent nous alerter sur une situation difficile, pouvant faire l'objet d'un signalement. Jusqu'à présent, cette boîte à lettres reste vide, ce qui peut signifier que la parole circule bien, ou que son existence n'est pas suffisamment connue !

Le Conseil de la Vie Sociale :

Conformément au Décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au Conseil de la Vie Sociale et aux autres formes de participation institués à l'article L. 311-6 du code de l'action sociale et des familles, il existe un Conseil de la Vie Sociale au sein de l'ESAT du Petit Parc.

Dans notre établissement, le CVS se réunit au moins trois fois par an, il compte six représentants des familles élus (trois titulaires et trois suppléants), les dix représentants des usagers, deux représentants des membres du personnel, et deux

représentants du conseil d'administration d'Handi Val de Seine.

Le Conseil de la Vie Sociale vise à favoriser la participation et l'expression des travailleurs accueillis dans l'établissement, ainsi que celles de leur famille ou représentant légal. Cette instance est obligatoirement consultée lors de l'élaboration et de la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement.

Les membres du CVS formulent des avis et des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service. Sont particulièrement concernés l'organisation intérieure, la vie quotidienne, les activités, l'animation socioculturelle et les projets de travaux et d'équipements.

1.4 Le cadre de référence législatif

Voici les principaux textes de lois, décrets et circulaires applicables aux ESAT : la loi de 2002.2, du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, a instauré des outils à mettre en place dans les établissements médico-sociaux, certains existaient déjà dans notre ESAT et ont été actualisés.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et ses décrets d'application, ont notamment changé l'appellation des « CAT » qui sont devenus des ESAT, et surtout, a redonné aux usagers une place de citoyen qui ne leur était pas nécessairement accordée, en proclamant l'égalité des droits et des chances pour tous. La loi de 2005-102 a donné une définition du handicap : « Art. L. 114. - Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, et le décret n° 2007-874 du 14 mai 2007, précisent les modalités de travail en milieu ordinaire pour les travailleurs d'ESAT, permettent de renforcer les passerelles entre le milieu de travail adapté et les entreprises et collectivités.

En ce qui concerne la formation professionnelle, nous retiendrons principalement le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009, qui a clarifié les droits des travailleurs en situation de handicap, notamment en ce qui concerne la Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE, et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, dont l'entrée en application en janvier 2015, permet de leur attribuer un Compte Personnel de Formation (CPF)¹⁷ comme aux salariés de droit commun.

Les ESAT sont, depuis la loi de 2005, les seuls établissements de travail adapté. Le budget social des ESAT, fixé en fonction de son agrément (96 places en ce qui nous concerne), augmentait régulièrement en fonction du cours de l'inflation : depuis 2008, le principe de convergence tarifaire institué par les ARS a fixé un tarif plafond pour les ESAT, sur le plan national. Notre établissement étant au-dessus de ce taux plafond, il a fallu transférer des charges du budget social vers le budget commercial afin de respecter le tarif fixé. Cela se répercute sur les ateliers dont la production doit dégager plus de bénéfices.

1.5 La population accueillie à l'ESAT du Petit Parc, ses caractéristiques

Nous retiendrons ici les principales caractéristiques des 95 usagers (sur un effectif théorique de 96) accueillis au 1^{er} mars 2015.

1.5.1 Une population en majorité masculine

L'ESAT compte 60 hommes pour 35 femmes. Les activités espaces verts et peinture emploient majoritairement des hommes, la répartition étant un peu plus équilibrée dans les autres ateliers.

1.5.2 Les personnes en situation de du handicap mental prédominant

Nous constatons qu'à ce jour, le nombre de travailleurs porteurs de handicap mental est plus important (58 personnes) que le nombre de personnes porteuses de handicap

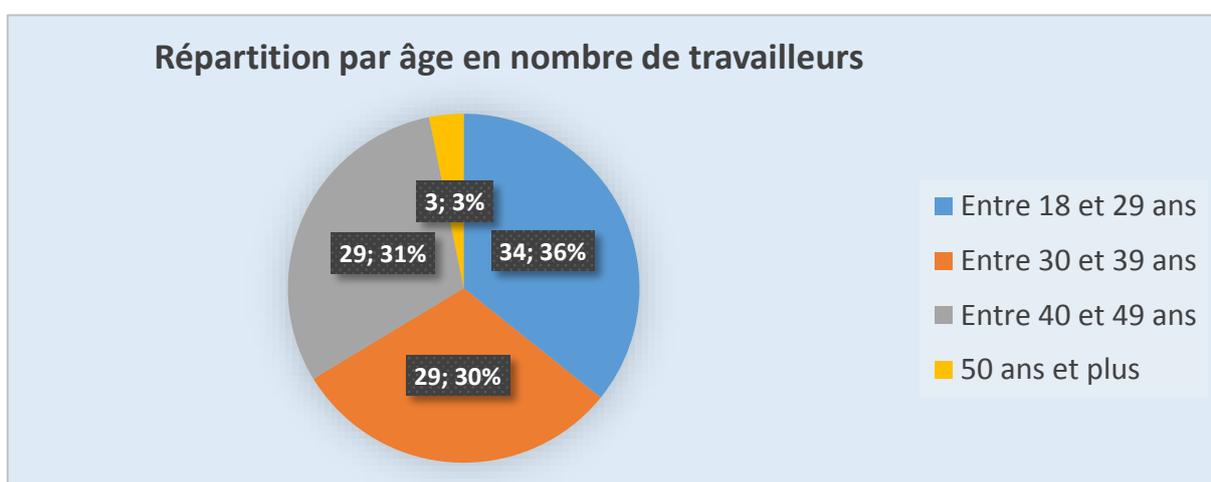
¹⁷ Le CPF remplace l'ancien DIF pour les salariés de droit commun, depuis la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014.

psychique (30 personnes). Nous accueillons également cinq usagers ayant un handicap moteur, et une autre personne, un handicap auditif. Ces proportions sont assez stables depuis plusieurs années. Il faut cependant noter, comme nous le détaillerons un peu plus loin, que le niveau de la déficience a changé.

L'ESAT ne comporte pas d'atelier ou d'activité spécifiquement dédié aux personnes porteuses de handicap psychique, ce qui a été un choix dans d'autres ESAT. Nous constatons que plusieurs candidats, reçus par la psychologue lors de leur premier entretien, ne donnent pas suite à leur visite de l'établissement. Le fait de devoir côtoyer des personnes ayant un handicap mental, plus « visible » parfois, est peut être une des causes (évoquées clairement ou non) de leur refus. L'un des objectifs du pôle « accompagnement et travail adapté » cité plus haut est d'ailleurs de « mettre en place des outils permettant d'analyser les raisons des arrêts de périodes de stage ».

1.5.3 Des proportions équilibrées au niveau de l'âge

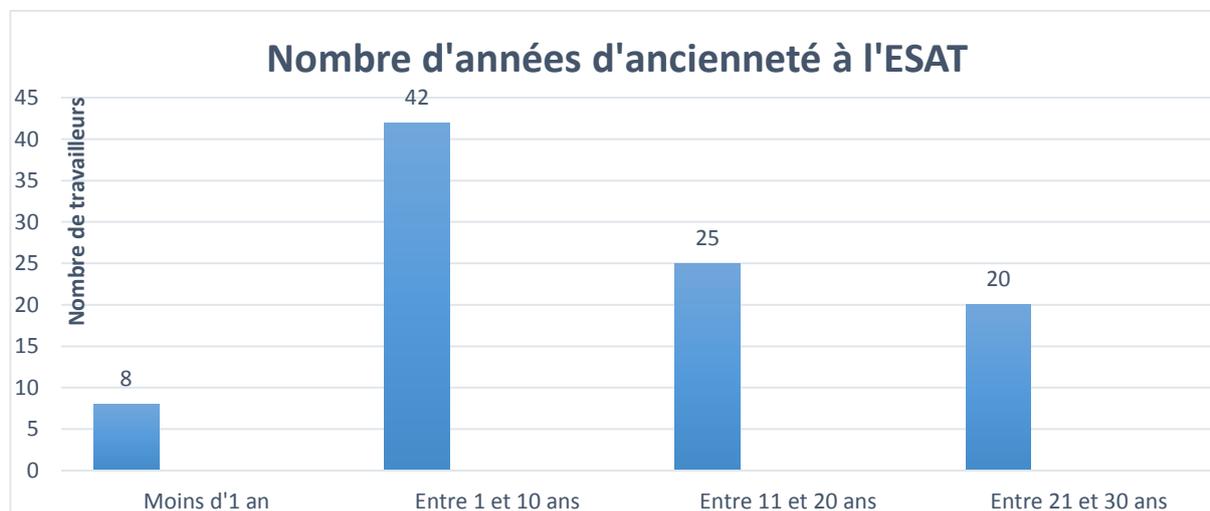
La moyenne d'âge des travailleurs de l'ESAT est de presque 34 ans. Voici la répartition par tranches d'âge :



La répartition est donc assez homogène entre les différentes tranches d'âge, excepté pour ceux qui ont plus de cinquante ans. Cela s'explique par la nature des activités proposées par l'ESAT, qui sont physiquement fatigantes. Par exemple, nous n'avons que très peu de postes assis et peu d'usagers parviennent à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite. C'est un constat que nous faisons depuis de nombreuses années et pour lequel les seules solutions sont à ce jour de proposer aux personnes

concernées un temps partiel, l'orientation vers un autre ESAT (en atelier conditionnement par exemple), ou même parfois l'arrêt du travail.

1.5.4 Nombre d'années d'activité professionnelle dans l'établissement.



La moitié des travailleurs de l'ESAT a une ancienneté de travail à l'ESAT inférieure à dix ans, ce qui suppose des besoins en formation conséquents pour leur permettre de maîtriser tous les aspects de leur métier. La seconde moitié des travailleurs a entre onze et trente ans d'ancienneté, ce qui leur a permis d'acquérir une solide expérience professionnelle. Par contre, cela peut avoir comme conséquence, une certaine lassitude dont nous devons tenir compte, et parfois aussi le besoin de changer d'activité.

1.5.5 Des travailleurs provenant en majorité d'établissements médico-sociaux... mais pas seulement

La grande majorité des travailleurs admis à l'ESAT (cinquante-neuf personnes), provient des IMPRO du département, neuf d'un SAVS et cinq du secteur psychiatrique (avec souvent un double suivi avec un SAVS), sept personnes viennent d'autres ESAT, cinq étaient à domicile, trois sont issues du milieu scolaire (SEGPA ou SES), deux viennent du milieu ordinaire de travail, une personne a été adressée par une Mission Locale, et une par une assistante de service social. Enfin, deux personnes ont fait un séjour dans un centre de rééducation motrice et un usager nous a été adressé par une

structure pour l'insertion des Yvelines, Vivre Parmi les Autres (VPLA)¹⁸.

Parmi l'ensemble des travailleurs, vingt-quatre personnes, soit un quart de l'effectif, sont passées par la Section d'Adaptation Spécialisée (SAS)¹⁹, soit dès leur arrivée dans l'établissement, soit pour une période temporaire, ce qui leur a permis de reprendre ensuite leur activité à l'ESAT.

1.5.6 Des effectifs qui se renouvellent

Nous avons accueilli huit nouveaux travailleurs en 2014, soit environ 8% de notre effectif, ils avaient tous effectué au préalable au moins deux stages à l'ESAT.

Cinq personnes venaient d'IMPRO, et trois nous ont été présentées par des SAVS.

En 2014, six travailleurs, soit 6% de notre effectif, ont quitté l'ESAT. Deux d'entre eux avaient une solution d'accueil (foyer de vie ou hôpital de jour), trois d'entre eux sont sortis sans solution d'accueil (dont une refusée par la famille), et enfin, une personne a choisi de démissionner.

Nous constatons que la grande majorité des travailleurs admis est issue du milieu protégé ou du secteur sanitaire, les sorties se faisant également en majorité vers des ESAT ou des structures occupationnelles.

1.5.7 Des atouts pour l'autonomie et l'insertion des travailleurs

Il nous a semblé intéressant de répertorier les travailleurs ayant un diplôme, et ceux disposant d'un véhicule personnel. Ces critères peuvent en effet constituer des atouts pour intégrer le milieu ordinaire de travail.

Sept travailleurs ont obtenu le permis de conduire. Parmi eux, cinq possèdent un véhicule et l'utilisent pour venir travailler, et l'un d'entre eux a une mobylette et est donc également autonome pour se déplacer dans un rayon de quelques kilomètres. Quatre

¹⁸ Vivre parmi les autres, dispositif innovant pour l'insertion dans les Yvelines.

¹⁹ SAS : structure intermédiaire de préparation au travail. Les locaux sont dans une partie de l'ESAT.

travailleurs ont obtenu le Brevet de Sécurité Routière (BSR)²⁰, et viennent travailler à l'ESAT en voiturette.

Les professionnels de l'ESAT souhaitent développer la formation professionnelle. Ainsi, quatre travailleurs ont passé et obtenu le CQP²¹ d'agent machiniste (formation proposée par l'ESAT en 2013 aux six travailleurs de l'équipe entretien des locaux), une personne a obtenu son CAP peintre applicateur de revêtement dans un CFA des Yvelines en juin 2014, et un second a échoué de peu à ce même CAP, mais s'est réinscrit à la rentrée de septembre 2015. Le moniteur d'atelier tient le rôle de maître d'apprentissage de ce travailleur.

Une autre personne a obtenu un CAP cuisine dans un lycée professionnel juste avant son entrée à l'ESAT, et plusieurs usagers ont obtenu un CAP ou un BEP dans divers domaines avant que leur maladie psychique ne se déclare.

Ces chiffres montrent que les personnes accueillies ont un potentiel certain, même si leur insertion en milieu ordinaire n'a pas été possible avant leur admission à l'ESAT. Plusieurs d'entre elles ont eu des expériences de stage qui ne se sont pas concrétisées. Un retour sur leur parcours antérieur pourrait nous permettre de mieux comprendre ce qui n'a pas fonctionné, afin de mettre en place des actions de compensation et réduire ainsi l'écart entre l'ESAT et le milieu ordinaire de travail.

1.6 Les activités et services à l'ESAT

L'ESAT compte cinq activités principales, qui correspondent souvent aux ateliers préprofessionnels proposés par les IMPRO de la région et aux besoins des entreprises de notre territoire.

1.6.1 Les ateliers et services de l'ESAT

Les activités professionnelles se déroulent pour une grande partie sur le site de l'ESAT, certaines sont délocalisées ou ont lieu sur des chantiers extérieurs.

²⁰ Le permis AM remplace l'appellation BSR depuis 2013.

²¹ CQP : certificat de qualification professionnel, qui est un titre professionnel délivré par les organismes de formation professionnelle.

À l'heure actuelle, les quatre-vingt-seize travailleurs admis à l'ESAT sont répartis sur cinq ateliers et trois services répartis ainsi :

Un atelier blanchisserie, accueillant vingt-et-un travailleurs accompagnés par deux monitrices. Le linge traité provient principalement de quatre des établissements de notre association (MAS et foyers), mais également d'écoles, de crèches et de quelques entreprises de la zone industrielle. L'ensemble des tenues de travail de l'ESAT est également traité par cet atelier.

Les équipes de cet atelier ont assez peu de contacts avec les clients, puisque le chauffeur assure seul les livraisons, et l'autonomie et la polyvalence sur les postes pourraient être davantage développées.

Un atelier entretien des locaux, composé d'une équipe de sept travailleurs encadrés par une monitrice. Ils assurent l'entretien de l'ESAT ainsi que des chantiers extérieurs dans des bureaux d'entreprises, et le nettoyage de parkings en sous-sols. L'équipe a bénéficié d'une formation qualifiante en 2013, le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'agent machiniste, afin de valoriser son travail, et d'assurer aux partenaires le respect de procédures professionnelles.

Un atelier espaces verts, dont les vingt-quatre travailleurs sont répartis dans quatre équipes, accompagnés par un moniteur principal et trois moniteurs. Les chantiers sont diversifiés, allant de l'entretien des espaces verts d'une commune à celui d'entreprises ou d'établissements médico-sociaux. Ponctuellement, des travaux de remise en état ou d'entretien sont effectués chez des particuliers. Pour des raisons de place, l'atelier a son propre local dans la zone industrielle, situé à 200 mètres environ de l'ESAT, ce qui ne permet pas beaucoup de contact avec les collègues des autres ateliers.

Un turn-over des équipes est régulièrement mis en place pour cet atelier : cela permet de travailler sur l'adaptabilité et la polyvalence.

Un atelier peinture, dont les huit travailleurs et le moniteur assurent des travaux de réfection et de rénovation en interne et dans des entreprises ou des établissements du territoire. Nous avons vu précédemment que deux travailleurs sont engagés dans des formations qualifiantes.

Les chantiers sont variés et nécessitent de bonnes capacités d'adaptation. La prospection pour de nouveaux marchés est fluctuante suivant les années, ce qui occasionne parfois des ruptures dans l'activité. Le rythme d'activité irrégulier engendre parfois une certaine démotivation et une « remise en route » difficile. Afin de pallier au manque d'activité, une demande de financement pour une formation au nettoyage sans eau des véhicules a été acceptée par notre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), UNIFAF : nous rechercherons des marchés dès que l'équipe sera opérationnelle.

Un atelier restauration, dont le moniteur principal, la monitrice, et 20 travailleurs, préparent les repas du personnel et des travailleurs de l'ESAT, mais aussi des clients extérieurs, soit environ 150 repas/jour. Deux personnes s'occupent spécifiquement de la cafeteria, ouverte également au public extérieur. Les travailleurs apprécient de préparer des repas pour l'ensemble des personnes de l'ESAT ainsi que pour des clients, le résultat concret et le contact direct sont très gratifiants. En revanche, le stress lié à l'activité (le « coup de feu » du service) est parfois compliqué à gérer pour quelques-uns d'entre eux, et à la longue, la station debout continue peut devenir pénible. La charge de travail ne permet pas toujours de développer la polyvalence des usagers, mais elle tend à se développer grâce à une meilleure organisation.

Un poste de caissier, rattaché à l'atelier restauration et initialement tenu par la comptable de l'ESAT, a pu être attribué en 2012 à un travailleur, qui travaille également sur le poste accueil, comme nous allons le voir.

Un service accueil, avec pour le moment un seul travailleur dont je suis référente. Il assure l'accueil physique et téléphonique à l'ESAT, ainsi que des tâches administratives simples (travaux de saisie et de création pour les ateliers, photocopies et reliure, classement des bulletins de rémunération des usagers...).

Le travailleur en charge de la caisse du self est également présent le matin sur ce poste : il assure en binôme l'accueil physique et téléphonique, ainsi que des travaux de saisie pour le moniteur de son atelier (menus, suivi des quantités vendues chaque jour, étiquettes pour les plats du self adaptées aux non-lisants...). Son niveau de technicité est important, avec une bonne connaissance de la lecture et des logiciels informatiques.

Ces deux travailleurs doivent respecter la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès (rémunération de l'ensemble des travailleurs par exemple). Ils ont bénéficié en 2014 d'une formation spécifique, « accueil physique et téléphonique », que nous avons mutualisée avec trois autres ESAT : cela leur a permis de confronter leurs connaissances et leurs pratiques avec des collègues qu'ils ne connaissaient pas. La formatrice leur a apporté des outils pour une meilleure organisation dans leur travail.

Le service détachement²², dont la monitrice suit principalement les deux équipes qui travaillent en restauration sur des établissements de l'association, une MAS (Maison d'Accueil Spécialisée), et le FAM.

L'équipe de la MAS est constituée de cinq travailleurs. La monitrice est présente sur ce site deux jours et demi par semaine pour les former et s'assurer de la qualité de la prestation ; un chef gérant et un second d'une société de restauration participent également à leur encadrement tout au long de la semaine.

Sur le FAM, la monitrice est présente deux jours par semaine pour accompagner deux travailleurs, et là aussi, le personnel d'une société de restauration les suit au quotidien. Cet accompagnement est un « plus » qui permet de renforcer la formation des travailleurs aux techniques culinaires et aux normes d'hygiène.

Malgré l'opportunité que ces deux équipes représentent en termes de progression et d'autonomie, le remplacement des titulaires sur leur temps de congés ou de soutien est parfois compliqué à organiser : les travailleurs sont très attachés à « leurs » collègues et « leurs » moniteurs d'ESAT, ce qui doit nous interroger sur notre accompagnement. Le fait de côtoyer des adultes lourdement handicapés est également un frein pour certains d'entre eux.

La monitrice des détachements est également chargée du suivi des travailleurs sous contrat de mise à disposition²³. Pour cela, 20% de son temps effectif de travail peut être dédié à cette mission. A ce jour, une seule personne a bénéficié de ce dispositif au sein de l'équipe espaces verts dans une commune proche. La monitrice a assuré

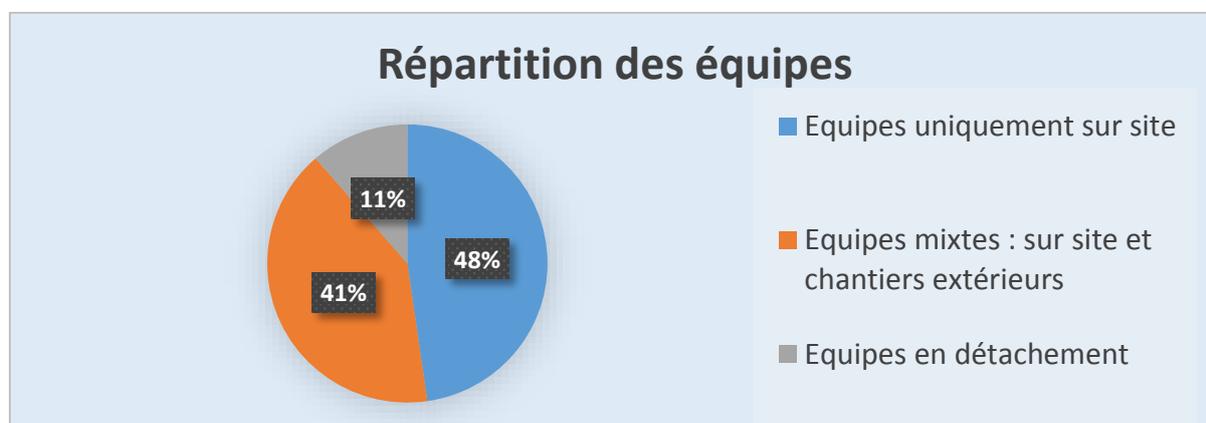
²² Les détachements concernent des usagers qui travaillent en-dehors de l'ESAT, avec un accompagnement intermittent de l'ESAT. Une prime panier leur est attribuée à hauteur de 3,52 € par jour pour valoriser cette autonomie.

²³ Dans la mise à disposition, l'utilisateur est à temps plein dans l'entreprise ou la collectivité, sans encadrement de l'ESAT. Une prime panier est attribuée à hauteur de 8,50 € par jour.

le suivi éducatif du travailleur, tandis que je gérais les relations avec l'entreprise ou la collectivité. Ce travailleur est sous contrat CUI CAE²⁴ depuis le 1^{er} octobre dernier avec une promesse d'embauche et de titularisation par la mairie dans les trois ans à venir.

Enfin, une **Section d'Adaptation Spécialisée (SAS)**, financée par le Conseil Départemental, avec une éducatrice qui accueille pour deux ans maximum huit usagers (cinq sont admis à ce jour). L'objectif de cet accompagnement est de leur permettre de bénéficier de ce temps pour mieux se préparer à une entrée en ESAT. Le projet de la SAS a été revu cette année pour accueillir également des travailleurs vieillissants ou fatigables, pour les préparer progressivement à un arrêt du travail, le temps de trouver une structure adaptée.

Au final, si l'on recense les usagers de l'ESAT travaillant uniquement en atelier intra-muros avec un encadrement continu (quarante-trois personnes), les équipes qui partent sur des chantiers avec leurs moniteurs (trente-neuf personnes), et les usagers qui sont en détachement ou en mise à disposition avec un encadrement discontinu (neuf personnes), voici les proportions que nous obtenons :



Notre établissement a un encadrement dans les ateliers plutôt au-dessus de la moyenne (soit moins de neuf travailleurs par moniteur), par rapport aux ESAT du département : ceci s'explique par la nature de nos activités orientées vers des activités extérieures (espaces verts, peinture et entretien des locaux).

²⁴ CUI CAE : contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi (pour le secteur non marchand).

Le renfort de l'équipe médico-sociale et les séances d'analyse des pratiques destinées aux moniteurs ont pour objectif de proposer un accompagnement de qualité aux travailleurs. La direction de l'ESAT encourage la formation professionnelle des personnels, pour aller également dans ce sens. Cependant, les contraintes budgétaires se ressentent au quotidien, et il faut veiller au bon équilibre entre les impératifs de la production et les temps de soutien ou de formation nécessaires à l'accompagnement des travailleurs.

1.6.2 Types de clients

A ce jour, les clients de l'ESAT se situent dans un rayon de 25 km autour d'Ecquevilly, et sont principalement des entreprises ou des collectivités.

Le fait d'avoir des clients réguliers hormis en peinture où nous devons rechercher de nouveaux marchés en permanence, assure une certaine sécurité financière pour le budget commercial.

Nos ressources commerciales proviennent principalement des établissements médico-sociaux de l'association Handi Val de Seine, ce qui représente une part importante de nos marchés, notamment en espaces verts et en blanchisserie²⁵.

Leur budget a été revu à la baisse ces dernières années, et les entreprises peuvent rencontrer des difficultés financières en raison du contexte économique : nous devons donc rester vigilants pour pérenniser les contrats, ou éventuellement, en souscrire de nouveaux, qui présentent à la fois un intérêt sur le plan professionnel pour les travailleurs et qui soient suffisamment rentables. Comme tous les ESAT, nous sommes soumis à l'évolution des orientations des politiques sociales et donc des budgets alloués par les financeurs (ARS et Conseil Départemental).

Bien que le Siège de l'association et la direction de l'ESAT tentent de réaliser des économies, par la mutualisation de certains services par exemple, nous devons rester vigilants pour que les préoccupations économiques ne prennent pas le pas sur la qualité de l'accompagnement des personnes qui travaillent à l'ESAT.

²⁵ Entre 20 et 80% du chiffre d'affaires, selon les ateliers.

1.7 Le réseau, les partenaires de l'ESAT.

1.7.1 Les établissements médico-sociaux (EMS) du territoire.

Le département des Yvelines est riche en établissements médico-sociaux : nous comptons par exemple vingt-trois ESAT, de dix-sept associations différentes, ce qui génère une certaine concurrence tant au niveau des marchés que du recrutement des usagers, qui ont le choix entre plusieurs structures proches géographiquement. Cinq Entreprises Adaptées sont également implantées sur ce territoire.

Des liens existent avec nos collègues du département ; plusieurs membres de l'équipe participent régulièrement à des réunions sur le département. La directrice, le chef d'atelier, la psychologue et plus récemment la chargée d'insertion, rencontrent ainsi régulièrement leurs pairs.

Ces moments d'échange sont essentiels et permettent à la fois de s'enrichir mutuellement au travers de nos pratiques, mais aussi de mener certaines actions en partenariat, par exemple la réponse à des appels d'offres²⁶, la participation à un forum pour l'emploi, la création d'un site internet et d'une plaquette de communication communs aux ESAT ou encore la mutualisation de formations pour les travailleurs.

1.7.2 Les partenaires pour l'insertion en milieu ordinaire.

Le département des Yvelines bénéficie d'un bassin d'emploi diversifié, avec des zones industrielles réparties près des grandes agglomérations, de nombreuses zones commerciales, ainsi que quelques grosses entreprises ou sociétés. Le lien entre l'association et le syndicat intercommunal (SIEHVS) peut faciliter les contacts avec les communes adhérentes, mais des enjeux politiques que nous ne maîtrisons pas, peuvent interférer dans leur engagement auprès de l'association.

²⁶ Un appel d'offres est une procédure qui permet à un commanditaire (le maître d'ouvrage), de faire le choix de l'entreprise (le soumissionnaire qui sera le fournisseur) la plus à même de réaliser une prestation de travaux, fournitures ou services. Le but est de mettre plusieurs entreprises en concurrence pour fournir un produit ou un service (source Wikipédia).

Une étude du marché de l'emploi et des perspectives pour les travailleurs de l'ESAT est à réaliser pour créer un réseau de partenaires fiables et diversifiés. Nous y reviendrons dans le plan d'action en dernière partie.

2. Présentation du poste de chargée d'insertion et de soutiens à l'ESAT.

2.1 Création et évolution du poste de chargée d'insertion.

Le poste de chargé d'insertion a été créé à l'ESAT en 2000, lors du passage de la loi sur la réduction du temps de travail. Depuis cette date, deux personnes ont occupé cette fonction, et le poste était vacant depuis le départ de la précédente collègue en mars 2010.

La directrice actuelle, arrivée en septembre 2010, a souhaité modifier l'organigramme général. J'occupais jusqu'alors un poste de psychomotricienne, et parmi les choix professionnels qui m'ont été proposés, j'ai privilégié le poste de chargée d'insertion. Le fait de rester au contact des travailleurs et de pouvoir répondre à leur souhait de réaliser des stages pour peut-être intégrer le milieu ordinaire de travail, ainsi qu'une bonne connaissance des établissements du territoire, m'ont semblé être des atouts pour mener à bien cette mission.

Ma fiche de poste comprend deux parties. Les missions génériques, communes aux chargés d'insertion des autres établissements de l'association, ont été élaborées par les directeurs des établissements concernés par l'insertion, c'est-à-dire les deux directeurs d'ESAT, le directeur du SAVS et celui de l'IME.

Les missions spécifiques ont été rédigées avec la directrice de l'ESAT. Elles comprennent la participation au projet individualisé de chaque travailleur, la proposition et l'animation de soutiens adaptés, la proposition d'un plan de formation à destination des travailleurs et le suivi du travailleur au poste accueil²⁷.

²⁷ Voir en annexe page 118 la fiche de poste, générique et spécifique.

Depuis ma prise de poste, mes actions ont surtout porté sur la remise en place des soutiens et de la formation professionnelle, l'insertion se faisant au cas par cas, principalement sous forme de stages, pour répondre aux demandes des usagers. Il nous faut développer le réseau d'accueil pour les travailleurs qui ont le souhait et les capacités de développer leur autonomie professionnelle, afin de leur proposer des mises en situation au plus proche des conditions réelles d'emploi en milieu ordinaire.

2.2 Contributions.

2.2.1 Contribution pour les travailleurs.

Dans le respect de la loi de 2005, je veille à permettre aux travailleurs d'exprimer le plus librement possible leurs choix, et à les encourager à s'engager dans une démarche de professionnalisation. Je les associe le plus possible aux démarches lorsqu'ils expriment une demande, pour rédiger par exemple leur CV ou une lettre de motivation, rechercher les horaires de transports... Cette implication permet de mobiliser leurs ressources, et les positionne dans une posture de personne « agissante » plutôt que passive.

2.2.2 Contribution pour la structure.

Dans la mission qui nous est confiée, le travail en réseau est essentiel : nous allons mettre en lien des acteurs d'horizons différents, et tenter de les faire se rencontrer sur un projet commun. Cela nécessite de prendre en compte des demandes précises, en veillant à ne pas calquer nos propres attentes, et à analyser la faisabilité de ce projet avec eux.

2.3 Fonction et activités exercées.

Les missions liées à ce poste sont diversifiées, elles nécessitent des liens constants avec les professionnels de l'ESAT, les acteurs du milieu ordinaire et ceux du médico-social.

2.3.1 Un moment clé : le projet individualisé du travailleur

Lorsque je reçois le travailleur pour préparer cette réunion, nous faisons le point sur les formations et les soutiens dont il a bénéficié, et sur les périodes de stage éventuellement effectuées depuis le dernier projet. Il est important d'analyser ensemble ce qui a fonctionné ou pas pour le travailleur, de l'encourager à exprimer ses avis et ses remarques. Ensuite, je le questionne sur ses souhaits et ses propositions dans ces trois domaines (la formation, les soutiens et les stages) pour l'année à venir. C'est également une occasion de lui rappeler ses droits en terme de formation professionnelle et d'insertion. Pour faciliter la compréhension des personnes qui ont des difficultés en lecture, nous avons commencé à élaborer des documents illustrés par des logos ou des photos.

2.3.2 Introduire la notion de parcours professionnel

Nous disposons depuis quatre ans d'un dossier informatisé pour chaque travailleur (base de données Vision sociale) ; Cet outil nous permet de renseigner et d'avoir accès rapidement à des informations sur l'accompagnement des usagers, notamment sur les faits marquants de leur parcours, les évaluations professionnelles. En revanche, le temps nous a manqué jusqu'à présent pour compléter davantage les éléments d'anamnèse, et pour élaborer une fiche récapitulative du parcours dans l'établissement (les ateliers où il a travaillé, y compris pour des remplacements, les formations et les soutiens suivis ainsi que les stages réalisés).

Ceci pourrait nous aider à établir un livret de compétences pour chaque travailleur, certains ayant eu des expériences professionnelles dans plusieurs ateliers. Cette polyvalence n'est actuellement pas suffisamment utilisée et reconnue.

Le fait de travailler à l'ESAT, et donc d'être exclu en partie du milieu ordinaire, peut engendrer certains comportements chez les travailleurs : le manque d'initiatives et d'adaptation des relations sociales, voire le renoncement à progresser. L'accompagnement que nous proposons vise-t-il toujours à les rendre plus autonomes ? Par facilité, par manque de temps ou peur du risque, ne sommes-nous

pas conduits parfois à faire primer la sécurité sur l'autonomie, en les cantonnant aux tâches qu'ils maîtrisent ? Nous verrons dans la deuxième partie, que ces questions ont été abordées lors des journées de sensibilisation au concept d'auto-détermination, dont a bénéficié l'ensemble du personnel de l'ESAT récemment.

Nous observons régulièrement que les travailleurs qui se trouvent dans une situation de plus grande autonomie (par rapport à un encadrement de proximité en ESAT) ou dans une équipe réduite, doivent mobiliser davantage leur potentiel : ils peuvent alors révéler des capacités qu'ils n'exploitaient pas dans un autre contexte, ce qui contribue à augmenter leur confiance en eux.

Des immersions progressives, avec des allers retours possibles, pourraient permettre à la fois au travailleur et à l'entreprise d'ajuster les aménagements, les méthodes, l'accompagnement et les outils à mettre en place.

Pour continuer à répondre de manière satisfaisante aux attentes et aux besoins des travailleurs que nous accueillons, il semble indispensable de différencier notre accompagnement suivant leur degré d'autonomie. Pour ceux qui sollicitent un encadrement de proximité, les activités et services de l'ESAT en l'état actuel constituent une réponse adaptée. Pour ceux qui envisagent d'évoluer vers un emploi en milieu ordinaire, nous sommes conscients que des étapes devront être mises en place pour les aider à s'y adapter.

2.3.3 Le stage, une première étape vers le milieu ordinaire de travail.

Le fait de demander un stage nous indique que le travailleur a suffisamment confiance en ses capacités pour aller se confronter à un environnement qu'il ne connaît pas, ce qui peut être un premier pas vers une insertion en milieu ordinaire.

Le plus souvent, la demande de stage émane du travailleur lors de sa réunion de projet individualisé : c'est en effet un moment clé bien repéré, et qui nous permet de faire un point sur la situation globale de la personne.

La plupart des travailleurs qui ont eu un parcours uniquement institutionnel ne peuvent avoir une idée précise des exigences de travail en milieu ordinaire, ils ont besoin de l'expérimenter. Ils sont habitués à côtoyer leurs collègues et à faire confiance aux moniteurs pour les aider en cas de difficultés, ils savent aussi qu'un soutien leur est proposé lorsqu'ils traversent des moments difficiles. Tous ces repères sont rassurants et ne les incitent pas à découvrir une autre structure que l'ESAT. Il pourrait donc être intéressant de proposer par exemple comme temps de soutien, ou sur un temps de réunion d'atelier, que ceux qui ont eu ce type d'expérience la partagent avec leurs collègues. Il est également essentiel que les travailleurs perçoivent que l'équipe leur fait confiance et les accompagne dans ce cheminement.

Le nombre de demandes de stage est assez stable depuis deux ans, nous recueillons une dizaine de demandes chaque année : les travailleurs souhaitent aller découvrir un autre ESAT, ou évaluer leurs compétences en milieu ordinaire²⁸.

2.3.4 La formation professionnelle, pour sécuriser le parcours du travailleur

Au fil des années, il apparaît de plus en plus important de proposer aux travailleurs de l'ESAT des formations, pour leur permettre de progresser sur le plan professionnel, d'obtenir un diplôme, de s'adapter aux évolutions du métier et aux règles d'hygiène et de sécurité, et de parvenir aussi à une reconnaissance de leurs compétences. A ce titre, nous nous appuyons sur le décret du 20 mai 2009, relatif à la formation professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap. La réforme du 5 mars 2014, qui modifie la réglementation dans ce domaine, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2015. Elle permet aux travailleurs d'ESAT de bénéficier d'un compte personnel de formation, comme tout salarié : le décret fixant les modalités de financement n'est pas encore paru à ce jour, il est probable qu'il sera assuré par l'AGEFIPH d'après le pôle conseil d'UNIFAF, et une première liste de formations éligibles et qualifiantes a été élaborée par les partenaires sociaux.

Pour s'inscrire davantage dans une démarche de professionnalisation adaptée à l'ensemble des travailleurs de l'ESAT, l'établissement s'est engagé en 2015 dans le

²⁸ Voir en annexe page 124 et 128 les rapports d'activités de 2013 et 2014.

dispositif de Reconnaissance des Savoir-Faire et des Compétences (RSFC) « Différent et Compétent ». La direction souhaite que cette démarche de reconnaissance des compétences professionnelles permette d'améliorer l'accompagnement des travailleurs, quel que soit leur niveau de compétences.

2.3.5 Les soutiens comme outils de socialisation

Des temps de soutiens ont pu être à nouveau organisés fin 2013, en prenant comme référence les textes législatifs²⁹ : l'objectif est de proposer aux travailleurs des actions d'épanouissement (hygiène corporelle et estime de soi, gymnastique douce, groupe de parole vie affective et sexualité), de développement de l'autonomie sociale (code de la route, organisation de sorties le week-end, démarches administratives et gestion du budget), d'entretien et de consolidation des connaissances et des acquis (soutien scolaire, informatique), ou de proposer des actions de formation professionnelle (conduite de la tondeuse autoportée, connaissance des végétaux, nettoyage du mobilier du self, groupe de travail avec comme support les livrets « remue-méninges »³⁰ spécifiques à la blanchisserie ou aux espaces verts...).

La plupart de ces soutiens sont animés à ce jour par le personnel de l'ESAT (en fonction de leur charge de travail), et pour certains plus spécifiques, nous faisons appel à des prestataires extérieurs.

En conclusion, les missions liées au poste de chargée d'insertion et de soutiens me permettent d'avoir des contacts réguliers avec l'ensemble des usagers de l'ESAT et de la SAS, et d'être identifiée dans l'équipe. Les liens avec les professionnels sont également essentiels puisqu'ils les accompagnent au quotidien, nos observations respectives doivent nous conduire à apporter des réponses adaptées à leurs attentes. Cependant, nous devons veiller à ce que l'organisation des soutiens, des formations et des stages, ne perturbe pas la production, laquelle a une place prégnante dans l'établissement.

²⁹ Article L.344-2-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, voir en annexe page 123.

³⁰ Ces livrets ont été créés par une éducatrice technique spécialisée, en lien avec des moniteurs d'ESAT et permettent aux équipes de travailler sur les notions d'hygiène et de sécurité, la connaissance du matériel, etc...

3 les facteurs d'influence

Les ESAT, comme les autres structures du secteur médico-social, ont été amenés à modifier leurs activités, professionnelles ou de soutien, ainsi que les modalités d'accompagnement des personnes accueillies, afin de s'adapter aux évolutions de tous ordres. Nous allons détailler les facteurs d'influence qui les impactent.

3.1 L'évolution des politiques sociales et législatives

Les établissements médico-sociaux ont vu leur fonctionnement profondément modifié par les lois de 2002 et de 2005. L'évaluation interne et externe notamment ont permis de repérer les forces et les faiblesses des structures, et de mettre en place des actions d'améliorations.

Le budget social de l'ESAT, financé par les ARS, a fortement diminué ces dernières années, et impacte donc le fonctionnement de l'établissement. Des économies doivent être réalisées sur les dépenses et certains postes ont été rebasculés sur le budget commercial pour parvenir à l'équilibre.

Ces contraintes financières ont donc conduit les ateliers à plus de rentabilité. Ceci a pour conséquence un accompagnement moins individualisé de la part des moniteurs, car la charge de travail augmente. Les travailleurs qui ont un rythme de travail irrégulier ou trop lent se retrouvent en décalage avec les contraintes exigées.

La baisse du budget social et la nécessité de dégager davantage de bénéfices au travers des activités professionnelles peuvent mettre en péril la mission médico-sociale de l'ESAT. Des associations telles qu'ANDICAT, défendent auprès du gouvernement la nécessité de continuer à financer de manière suffisante les ESAT, seuls établissements de travail adapté en France, au risque de voir leur mission dénaturée. La recherche de nouveaux marchés plus lucratifs, l'admission de travailleurs plus « performants » sont quelques-unes des conséquences de cette politique dans nos établissements. Par ailleurs, nous constatons l'arrivée d'un nouveau public en ESAT, pour lequel nous devons rechercher des situations professionnelles

qui leur correspondent, en développant notamment les liens avec les entreprises du milieu ordinaire.

Les dispositifs de détachement, de prestations en entreprise ou de mise à disposition, même si ce n'est pas leur objectif premier, pourraient générer des revenus supplémentaires aux ateliers, mais si nous voulons permettre aux travailleurs qui le souhaitent de s'intégrer plus facilement dans les entreprises ou les collectivités, nous devons renforcer leurs compétences, notamment en termes d'autonomie dans le travail. Des périodes d'immersion successives pourraient leur permettre de s'y adapter progressivement.

3.2 L'évolution du public orienté en ESAT

Depuis la création de l'association, les établissements étaient plutôt destinés à des personnes présentant une déficience intellectuelle. La loi de 2005 ayant inclus la maladie mentale dans le champ du handicap, et le nécessaire développement de structures destinées aux personnes autistes, ont obligé l'association à se repositionner pour leur proposer des structures adaptées.

Nous observons depuis quelques années que les besoins des personnes orientées en ESAT évoluent : certaines d'entre elles ont connu le milieu ordinaire pendant leur parcours scolaire ou professionnel, et envisagent cette orientation comme une passerelle. Nous n'accueillons plus d'usagers ayant une déficience profonde, mais plutôt moyenne et de plus en plus légère. Le nombre de personnes en situation de handicap psychique reste assez stable pour le moment, d'autres ESAT du département ayant un agrément spécifique pour les accueillir.

Les travailleurs que nous avons admis récemment ont pour certains obtenu un diplôme, leur permis de conduire et ils aspirent à travailler davantage en lien avec le milieu ordinaire, car ils ont souvent eu un moment dans leur parcours en milieu scolaire.

Comme nous l'avons expliqué un peu plus haut, la majorité des candidats que nous accueillons proviennent d'établissements médico-sociaux. Ils bénéficient donc d'un accompagnement dans leur projet d'insertion, que ce soit en milieu de travail protégé

ou ordinaire. Nous savons également, par nos collègues, que leur public évolue. Les IMPRO accueillent des plus en plus de jeunes en grande difficulté qui n'auront pas accès au travail. Le travail en atelier tel que nous le proposons ne correspond pas nécessairement aux attentes des usagers suivis par les SAVS ou les services de soin, qui peuvent également être déstabilisés par la mixité des publics. Nous verrons dans la troisième partie que ce constat a des conséquences sur le recrutement en ESAT.

Les établissements se doivent de garantir l'accès à la citoyenneté des usagers, en prenant en compte leur parole au sein d'instances comme le CVS, mais également, en les accompagnant dans leur projet professionnel.

Si nous respectons ces dispositions dans notre structure, il nous semble cependant que leur place de citoyen pourrait être davantage reconnue. Par exemple, les actions d'amélioration liées à notre projet d'établissement ne prévoient de les associer que sur quelques points particuliers, notamment l'accès des outils de la loi 2002.2 aux non-lisants. De même, ils ne participent pas aux réunions de CHSCT³¹ communes aux deux ESAT de l'association, et les réunions d'atelier qui leur permettraient de donner leur avis et d'émettre des choix sur l'organisation de l'atelier, ne sont plus instaurées régulièrement.

Les institutions telles que les ESAT, si elles protègent les usagers, peuvent aussi générer un fonctionnement contraire à leur mission et à la loi de 2005, qui se doit de favoriser le développement de l'autonomie et de la citoyenneté, de la responsabilisation et de l'émergence d'un choix propre à la personne. Ces valeurs ne sont sans doute pas assez développées et ancrées dans la mentalité des professionnels des structures, en particulier pour ceux qui ont le plus d'ancienneté et qui ont connu un autre mode d'accompagnement. La direction des établissements doit se préoccuper de transmettre ces valeurs aux encadrants et s'assurer de leur mise en œuvre, par des actions de formation et d'information.

Ainsi, la direction de l'ESAT a organisé deux journées de sensibilisation sur l'auto-détermination, qui ont eu lieu fin 2014 et début 2015, pour l'ensemble des salariés de l'ESAT. La mise en commun des réflexions des professionnels pourrait permettre

³¹ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

d'élaborer une charte concernant l'accompagnement des travailleurs.

3.3 L'évolution des activités professionnelles

La volonté des directions successives de l'ESAT a été de se tourner vers des prestations de service. Ce type d'activités a permis aux travailleurs d'avoir davantage de contacts avec le milieu ordinaire grâce aux chantiers extérieurs, et à l'accueil des clients, notamment en restauration, où le self est ouvert au public.

De plus en plus, les équipes doivent respecter des normes, des procédures, surtout dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, permettant une plus grande crédibilité auprès de nos clients, offrant la garantie d'un travail de qualité, et pouvant aussi être facilitateur pour l'insertion des travailleurs en entreprise. Cependant, il faut tenir compte des difficultés d'adaptation de certains travailleurs en poste depuis de nombreuses années, pour lesquels le travail n'a pas tout à fait la même valeur.

La polyvalence intra et inter-ateliers n'est pas suffisamment développée, certains travailleurs restant très attachés à « leur » moniteur ou « leur » équipe : cette démarche pourrait permettre de développer leurs capacités d'autonomie et d'adaptabilité, et les aider peut-être à avoir un peu plus d'audace pour oser aller vers une activité ou une structure inconnue. Cette notion d'identification à une équipe, néanmoins importante pour le travailleur, peut être un facteur d'empêchement dans son projet d'autonomie.

Les activités trop routinières ne permettent pas de développer leurs compétences : les travailleurs qui sont à l'aise sur certains postes ou matériels sont souvent sollicités sur les mêmes tâches, car les moniteurs savent qu'ils vont être plus efficaces, et que le travail sera fini dans les délais impartis. L'accompagnement en ESAT devrait permettre de dégager des temps de formation, conformément à ce qui est prévu lors des réunions de projet individualisés, mais ils ne sont pas toujours mis en pratique en raison notamment des impératifs de la production. La chef de service médico-social récemment nommée est garante du projet individualisé de chaque travailleur : nous avons d'ailleurs pour objectif de rendre accessible ce document aux non-lisants pour qu'ils puissent s'y référer, et les actions de formation dispensées par les moniteurs

doivent être incluses dans le planning de la production.

Nous devons tenir compte des difficultés d'adaptation de certains travailleurs, ces actions doivent donc être réfléchies et validées par l'ensemble des professionnels lors de la réunion de projet individualisé. Les entretiens préparatoires à cette réunion permettent de croiser les avis. Il est essentiel que le travailleur puisse exprimer ses souhaits réels et non ce que l'on attend de lui.

Le nombre de travailleurs dans les ateliers a une incidence sur l'accompagnement qui leur est proposé : dans les ateliers avec un effectif important, les tâches sont parfois fractionnées pour que chacun ait du travail, ce qui peut engendrer de la lassitude, un manque de responsabilisation et peut-être pour certains une difficulté à trouver du sens à leur travail. Nous devons donc rester vigilants pour que les travailleurs ne restent pas toujours sur le même poste. A l'inverse, les équipes qui sont en effectif restreint se trouvent en difficulté dès qu'un ou deux travailleur est absent pour cause de maladie, de stage ou de soutien : une réorganisation au niveau des équipes serait à prévoir.

Nous proposons peu de situations diversifiées aux travailleurs qui pourraient travailler de manière plus autonome : cela existe en restauration où nous avons deux équipes en détachement avec une monitrice présente à mi-temps sur chaque structure, et un peu en espaces verts où une équipe travaille en autonomie sur des chantiers proches de l'ESAT. Pour mieux préparer ceux qui le souhaitent, à aller vers des détachements, des mises à disposition voire l'embauche en milieu ordinaire, nous devons trouver des solutions intermédiaires qui les y préparent.

Le projet d'établissement est un guide pour faire évoluer les modalités de notre accompagnement, et permet de repenser les aspects organisationnels qui peuvent être améliorés à l'ESAT.

Afin de mieux répondre à la mission de l'ESAT et aux besoins des usagers, il nous semble nécessaire de pouvoir proposer des conditions de travail diversifiées, avec des degrés d'autonomie croissants, et de réfléchir à ce qu'elles engendrent, tant au niveau de notre accompagnement que des changements qui se produisent chez les

usagers concernés. Une réflexion sur notre organisation interne (rôle et missions de chaque professionnel) sera à mener pour améliorer la qualité de notre accompagnement.

4 Vers notre question de recherche et nos hypothèses.

Au vu de ces constats, déjà relevés dans notre document unique de première année, nous avons choisi de nous intéresser à cette question de recherche :

Comment le chargé de projet d'insertion professionnel peut-il contribuer à améliorer l'offre de services d'un ESAT, pour répondre aux attentes des travailleurs :

Développer leur insertion en milieu ordinaire et sécuriser leur parcours ?

Les enquêtes menées auprès des usagers et des entreprises apporteront des éléments de réponse aux deux hypothèses que nous posons, la première étant :

Le renforcement des compétences des travailleurs pourrait être optimisé par le développement de mises en situation progressives en milieu ordinaire.

Nous postulons que l'accompagnement tel qu'il est proposé dans les ateliers intra-muros de l'ESAT, et le fait que les travailleurs n'ont pas ou peu d'expérience en milieu ordinaire de travail, peut contribuer à renforcer leurs craintes ou leurs appréhensions pour franchir cette étape.

Celles-ci peuvent d'ailleurs être fondées, car il va leur falloir faire preuve d'adaptation à ce nouvel environnement, que ce soit aux tâches proposées, au rythme de travail, aux collègues...

La présence d'un encadrement éducatif mais aussi les contraintes de production peuvent parfois freiner la prise d'initiatives et d'autonomie, et donc la prise de risque. Le sentiment de sécurité et de protection engendré par l'admission en établissement médico-social peut alors inhiber ce processus d'autonomisation.

Cela peut aussi renforcer la représentation que les travailleurs peuvent avoir d'eux-mêmes, c'est-à-dire n'étant pas capables de travailler ailleurs (c'est d'ailleurs la

notification d'orientation de la CDAPH qui le rappelle). Mais après quelques années d'expérience à l'ESAT leur ayant permis d'acquérir une plus grande confiance en leurs capacités professionnelles, ils peuvent aspirer à se confronter à des conditions de travail plus exigeantes.

A contrario, ces expériences vont peut-être renforcer la représentation négative de leur capacité à travailler en-dehors de l'ESAT, si elles n'ont pas été suffisamment accompagnées.

La comparaison entre les équipes « intra-muros » et les équipes en détachement, mise à disposition ou en chantier autonome, pourrait permettre d'évaluer les écarts au niveau de l'accompagnement, des compétences requises et celles qui ont été acquises grâce à ces mises en situation.

Pour accueillir ces travailleurs désireux de tenter ces expériences, nous devons créer des liens avec les structures susceptibles de les accueillir, et cerner les besoins humains et matériels indispensables à leur intégration. C'est pourquoi notre deuxième hypothèse se pose en ces termes :

L'accueil de personnes en situation de handicap en entreprise pourrait être optimisé par la mise en place et la formalisation d'un partenariat avec l'ESAT.

Pour accueillir les travailleurs dans de bonnes conditions, et que ces expériences permettent de donner du sens à leur projet professionnel, il nous faut tout d'abord créer et développer un réseau d'employeurs, du domaine privé ou public.

Il est plus courant que les aménagements de poste dans les entreprises concernent en priorité ses propres salariés et des personnes en situation de handicap moteur ou sensoriel. Le public accueilli en ESAT, comme nous l'avons constaté, se situant plutôt sur le versant du handicap mental ou psychique, l'accompagnement sera différent, la nature des tâches proposées également, cela fera partie des points à aborder avec l'entreprise.

Les ESAT et les entreprises ont avant tout des liens commerciaux. L'accueil de travailleurs d'ESAT va faire intervenir des aspects humains et sociaux, auxquels l'entreprise est peut-être moins préparée.

Nous allons essayer de comprendre au travers de notre enquête, comment le chargé d'insertion peut trouver des sujets d'entente avec les employeurs, et grâce à quelles actions, l'accueil de ces travailleurs pourrait apporter un bénéfice à chacune de ces parties

Deuxième partie : les apports théoriques et l'enquête.

Introduction

Nous nous proposons tout d'abord d'expliquer la particularité et l'intérêt des différents dispositifs que l'on peut utiliser en ESAT, pour proposer aux travailleurs des immersions en milieu ordinaire.

Nous avons choisi de nous intéresser au concept d'auto-détermination, qui nous semble essentiel dans la construction du projet professionnel des travailleurs.

Nous présenterons ensuite les éléments qui nous ont permis de consolider les hypothèses annoncées en première partie. Les réponses obtenues auprès des établissements qui ont répondu à notre enquête ont été comparées à des données nationales, pour nous aider à étayer notre réflexion.

2.1 Des dispositifs d'insertion adaptés à chaque situation

Pour favoriser l'adaptation des travailleurs, les ESAT peuvent proposer plusieurs mises en situation en milieu ordinaire de travail. Chacune pourra être utilisée suivant le projet de la personne, pour l'aider à cerner ses attentes réelles, mais également pour prendre conscience des exigences requises.

Le chantier en autonomie : cette mise en situation se fait en concertation et en accord avec le client chez qui nous intervenons. Le travailleur d'une équipe (espaces verts, peinture ou entretien des locaux pour notre situation), ayant acquis une bonne

connaissance du travail à réaliser, va travailler sur un chantier déterminé, seul ou en petit groupe si les conditions de sécurité le requièrent. Le moniteur supervise le résultat, et apporte éventuellement les conseils nécessaires. Cette mise en situation lui apprend progressivement à devoir réagir seul aux situations qui se présentent, à ne plus être aussi « dépendant » de l'encadrement de l'ESAT.

Nous avons expérimenté il y a quelques années ce dispositif, chez un client des espaces verts (maison de retraite spécialisée), deux jours par semaine, Un éducateur de cette structure était référent du travailleur, et pouvait être interpellé en cas de besoin ou de difficulté, ce qui s'est produit peu souvent, mais sa présence était rassurante. Lorsque celui-ci est parti, sans être remplacé sur ce poste, le travailleur a demandé à réintégrer son équipe à temps plein au bout de quelques semaines, en exprimant le besoin d'avoir une personne référente sur le site, ce qui était difficile à prévoir dans la nouvelle organisation. Nous en avons conclu qu'un accompagnement de proximité s'il n'est pas strictement nécessaire, doit tout de même prendre en compte que le travailleur a besoin de pouvoir faire appel à un référent.

Le stage : il permet une prise de contact mutuelle entre un travailleur et les salariés d'une entreprise ou d'une collectivité. Une convention stipule les modalités d'accueil et de suivi, les travaux confiés au travailleur et les objectifs du stage. Il est souvent prévu pour une période assez courte, deux ou trois semaines, afin que le travailleur évalue ses compétences dans un milieu différent, et que la structure d'accueil ait le temps d'apprécier si ses capacités d'adaptation et sa marge de progression lui permettent d'aborder une autre étape vers l'insertion. Il n'y a pas de rémunération prévue pour les stages.

Nous accompagnons régulièrement les travailleurs qui souhaitent effectuer des stages, que ce soit en ESAT, en EA ou dans le secteur privé ou public. Le plus souvent, ils constituent une « bouffée d'oxygène » dans le travail habituel, mais ils peuvent aussi déboucher sur des demandes plus précises : un changement d'établissement, un projet d'insertion à plus ou moins long terme... L'analyse de cette expérience sera essentielle pour évaluer avec le travailleur si ce projet a du sens.

Le détachement : dans ce dispositif, une équipe de travailleurs, accompagnés à temps plein ou à temps partiel par un moniteur, est en immersion dans l'entreprise. Le contrat prévu entre l'ESAT et cette entreprise précise le nombre de travailleurs prévus pour cette mission, les tâches qui leur seront confiées, les modalités de suivi par le moniteur, et la facturation de cette prestation. Le contrat est en général reconduit chaque année si toutes les parties sont satisfaites.

Les travailleurs qui choisissent ce mode de travail expriment souvent qu'ils n'ont pas l'impression d'être des usagers d'ESAT, se considérant davantage comme des salariés de la structure où ils sont employés. Le lien avec l'ESAT existe toutefois, mais ils ne se sentent pas stigmatisés. Certains des travailleurs concernés apprécient toutefois de revenir de temps en temps sur une équipe « intra-muros », pour revoir leurs collègues, ou l'équipe des professionnels. Si ce dispositif nécessite certaines compétences, notamment en termes d'autonomie, l'accompagnement intermittent du moniteur leur permet de progresser, puisqu'ils devront rechercher des solutions à leurs problèmes lorsqu'il sera absent.

Les travailleurs bénéficient d'une « prime panier » c'est-à-dire la gratuité de leurs repas³², lorsqu'ils sont en détachement, pour valoriser leur rémunération.

La prestation : il s'agit d'un dispositif qui permet à l'entreprise d'avoir recours à un ESAT (par exemple) pour une mission ponctuelle. Un ou plusieurs travailleurs peuvent être concernés : le contrat prévoit la durée et le nombre de personnes nécessaires à cette intervention, les missions à réaliser, ainsi que le coût pour l'entreprise. Il peut y avoir un encadrement de l'ESAT pour la mise en route du travail, mais le plus souvent, les travailleurs sont seuls ou suivis par des salariés de l'entreprise.

Nous mettons en place ce dispositif le plus souvent à la suite d'une demande de l'entreprise qui a généralement un besoin urgent. Cela nécessite de repérer rapidement les travailleurs susceptibles de répondre à cette demande, ceux qui auront les compétences professionnelles pour effectuer les travaux souhaités. Cela peut parfois nécessiter des trajets en-dehors des horaires ou du cadre géographique habituels, ce qui requière de bonnes capacités d'adaptabilité sociale. Nous avons

³² Soit 3,52€ par jour au 30 octobre 2015.

répondu ponctuellement à ce type de demande, avec des résultats variables. Lors d'une expérience de ce type, les exigences de l'entreprise étant importantes en termes de délai et de rendement, les travailleurs ont reconnu avoir eu du mal à suivre le rythme de travail. Néanmoins, en prévoyant des rotations sur les postes, ils ont honoré le contrat. De son côté, l'entreprise avait des « préférences » pour certains usagers, la sociabilité étant un facteur essentiel pour eux. En raison de leur charge de travail, les salariés n'étaient pas très disponibles, les travailleurs ont eu davantage de mal à s'intégrer.

Lors d'une autre expérience, les conditions de travail différentes ont davantage convenu aux deux travailleurs concernés : ils ont travaillé en autonomie, avec un suivi ponctuel et bienveillant des responsables, ils se sont sentis davantage reconnus et valorisés lors de cette mission. Cette expérience positive a renforcé leur confiance en eux, et les dispose à retenter cette expérience.

Comme pour les équipes en détachement, une « prime panier », du même montant, est proposée aux travailleurs, pour valoriser cette prestation.

La mise à disposition³³ : ce dispositif se met généralement en place à l'issue d'un ou plusieurs stages, et se formalise par un contrat entre une entreprise (ou une collectivité) et un ESAT. Il permet à un travailleur d'être en immersion totale pendant deux ans maximum (sauf dérogation demandée à la MDPH pour une année supplémentaire), avec un suivi de l'ESAT et un tuteur désigné par l'entreprise pour le suivre sur le terrain. Le travailleur peut bénéficier de soutiens ou de formations dispensés à l'ESAT. Le contrat prévoit aussi le montant qui sera versé par l'employeur à l'ESAT. Ce dispositif est proposé lorsqu'il y a une perspective d'embauche dans l'entreprise, et donc un besoin réel identifié.

La « prime panier » qui lui est attribuée, est dans ce cas plus importante³⁴.

Nous avons proposé pour la première fois ce dispositif à une commune il y a deux ans, pour un travailleur qui avait effectué deux stages très satisfaisants. L'équipe des espaces verts s'est beaucoup investie pour l'aider à gagner en autonomie et en

³³ Ce dispositif est légiféré par le décret n°2007-874.

³⁴ Elle correspond à 8,50 € par jour.

rapidité, il se sent reconnu pour ses capacités professionnelles. Ce contrat a pris fin en septembre 2015, et a débouché sur la signature d'un contrat CUI CAE, qui permettra à la commune de bénéficier d'aides financières, avant son embauche prévue d'ici trois ans.

La prestation de mise en situation en milieu professionnel (ou PMSMP) : ce dispositif a été initié en janvier 2015, et remplace l'évaluation en milieu de travail (EMT). La convention doit obligatoirement être co-signée par un des acteurs du service public à l'emploi (SPE), Pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission Locale. Il est accessible aux personnes sans activité, en recherche d'emploi (travailleurs en situation de handicap, titulaires du revenu de solidarité active ou RSA...), aux travailleurs d'ESAT, aux salariés d'entreprises adaptées, en contrat CUI CAE ou CIE), aux salariés menacés d'inaptitude, ou qui veulent anticiper une difficulté liée à leur poste (licenciement...). Une convention (comme pour l'EMT) couvre socialement la personne. Sa durée est d'un mois maximum, renouvelable une fois. Son objectif est de confirmer un projet professionnel, en s'appuyant sur cette immersion.

Nous n'avons pas encore utilisé ce dispositif, et il subsiste des interrogations par rapport aux périodes de stages citées plus haut, notamment pour savoir si la PMSMP va les remplacer, ou s'il s'agira d'une possibilité supplémentaire pour les travailleurs d'ESAT.

Plusieurs facteurs sont à considérer dans la mise en œuvre de ces différents dispositifs : le temps d'immersion, qui peut aller de quelques jours à plusieurs mois, voire à plus long terme, et qu'il convient d'adapter à la situation de chaque travailleur.

L'accompagnement du travailleur, de la part de l'ESAT et de l'entreprise, sera ajusté pour l'amener progressivement à prendre des initiatives et à développer son autonomie. Cette immersion lui permettra aussi de nouer des relations avec ses collègues en entreprise, et de trouver – ou non – sa place dans l'équipe.

Les conditions de travail différentes de celles de l'ESAT, comme les horaires, le lieu de travail ou le rythme plus soutenu, permettront de mesurer ses capacités d'adaptation.

L'objectif de ces périodes d'immersion est aussi de permettre aux travailleurs de mesurer les écarts entre ce qu'ils s'imaginent du milieu ordinaire de travail et la réalité,

et comme l'indique Bernard Lucas, « ... la construction de leurs projets d'intégration professionnelle ne se réalise pas dans une progression linéaire, mais résulte plutôt de la succession de vécus différents favorisant une certaine maturation. Ces étapes se traduisent par des périodes de ruptures relationnelles avec leurs collègues ou par un regard critique sur leur travail en ESAT ainsi qu'un investissement important dans une identification à un modèle de travailleur en milieu ordinaire. Des déceptions, des moments de découragement leur succèdent, et l'ESAT devient un refuge, un lieu de réassurance, et pour certains de renforcement de leur projet avant un nouvel essai ».

Ces expériences les amèneront progressivement à envisager un changement de statut, en passant de celui d'usager d'établissement médico-social à celui de salarié.

Renforcer ou restaurer l'image de soi, consolider les compétences professionnelles des travailleurs, seront les axes principaux de l'action éducative des professionnels de l'ESAT, pour les accompagner dans cette démarche.

2.2 La pré-enquête.

Afin de conforter notre sujet de recherche, il nous a semblé utile de mener une pré-enquête auprès de quelques usagers : nous les avons interrogés sur leurs attentes par rapport aux solutions que peut proposer un ESAT en termes d'autonomie professionnelle.

Notre choix s'est porté sur douze travailleurs qui avaient exprimé leur souhait de se rapprocher du milieu ordinaire³⁵ : ils sont jeunes pour la plupart, ont obtenu parfois un diplôme pendant leur scolarité, certains ont passé le permis AM (encore appelé BSR³⁶) ou le permis B, et quelques-uns possèdent une voiture ou un véhicule sans permis. Cependant, il ne leur a pas été possible jusqu'à présent d'intégrer le milieu ordinaire de travail, il nous faut donc analyser avec eux quelles en sont les raisons, et leur permettre de progresser pour y parvenir.

Un point qui nous semble également important à souligner est qu'ils ont parfois du mal à côtoyer des travailleurs de l'ESAT qui ont des déficiences plus marquées, ils se

³⁵ Voir en annexe page 140 les résultats de cette pré-enquête.

³⁶ BSR : brevet de sécurité routière, qui permet de conduire un véhicule sans permis ou un scooter.

sentent probablement stigmatisés du fait de travailler en ESAT. Nous observons plusieurs types de réactions envers ces collègues : cela peut prendre la forme de moqueries, de rejet ou de mise à l'écart, qu'il est important de déceler et de reprendre pour que cela ne perdure pas. Cela peut aussi se ressentir après quelques mois de travail à l'ESAT, ils ne comprennent pas qu'on leur demande « plus » qu'à d'autres collègues moins efficaces, et ils ralentissent le rythme, réalisent les tâches demandées sans motivation réelle... Cela nous questionne : s'ils sont en souffrance à l'ESAT, nous devons proposer des solutions pour les redynamiser et trouver ensemble des perspectives professionnelles qui leur conviennent.

Pour cette pré-enquête, nous avons proposé à ces travailleurs de répondre par petits groupes à un questionnaire, certains se sont fait aider par leurs collègues pour écrire leurs réponses.

Nous avons pu constater au travers des réponses apportées, qu'ils n'aspiraient pas tous à intégrer totalement le milieu ordinaire, mais plutôt à bénéficier de conditions de travail plus autonomes. Ils sont conscients que l'écart entre les exigences de l'ESAT et celles du monde de l'entreprise est important, et que le soutien de l'équipe de l'ESAT peut contribuer à réussir leur insertion.

Notre question de recherche et notre première hypothèse validées, nous avons cherché des éléments de réponse en nous appuyant sur des supports théoriques, notamment le concept d'autodétermination, et sur l'expérience de professionnels chargés de l'insertion en ESAT au travers d'un questionnaire.

2.3 Les apports de l'autodétermination pour l'accompagnement des travailleurs

Nous avons estimé nécessaire d'étudier le concept d'autodétermination pour nous aider dans notre réflexion. L'accompagnement est en effet le point de départ de notre mission, et nous nous étions appuyés dans le document unique de première année sur un ouvrage collectif, de Stiker H.-J., Puig J. et Huet O. (2014)³⁷. Les auteurs nous

³⁷ Stiker H.-J., Puig J., Huet O. (2014). *Handicap et accompagnement, Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*. Dunod – Paris.

rappellent que le but de l'accompagnement est « d'améliorer la qualité de la vie des personnes accompagnées » (p139), il est l'élément « fondateur » (p 140) des métiers de l'action médico-sociale. Cette notion est plus ou moins abordée au cours des formations des professionnels, suivant que leur domaine de métiers se situe sur le versant du soin ou du social. Les personnes admises à l'ESAT ces dernières années ont des attentes différentes, et nous devons leur apporter des réponses adaptées. Comme nous l'avons expliqué dans la première partie, l'ensemble des professionnels de l'ESAT a bénéficié récemment de deux journées de sensibilisation au concept d'autodétermination, ce qui avait pour but de réfléchir ensemble à notre posture professionnelle, et d'engager une meilleure cohérence dans nos actions éducatives. La notion de prise de risque a été largement abordée, notamment par les moniteurs, et les responsables de l'ESAT ont entendu leur questionnement. Nous nous sommes appuyés sur les apports théoriques de la formatrice³⁸.

Une première définition nous indique que « le mot « autodétermination » se réfère tant aux acquis de la philosophie qu'à ceux du droit international. En termes philosophiques, il désigne la possibilité pour un individu de choisir librement sa conduite et ses opinions, hors de toute pression extérieure »³⁹.

2.3.1 Quelques références théoriques et historiques

Au début du XXème siècle, le terme d'autodétermination est utilisé en droit international pour désigner « la détermination du statut politique d'un pays par ses habitants »⁴⁰, en particulier pour les minorités ethniques ou politiques.

Dans les années soixante en Scandinavie, Bengt Nirje participe à l'émergence du principe de normalisation pour les enfants déficients qui vivent en institution. Il s'agit pour lui de « rendre disponible aux handicapés mentaux des habitudes et conditions de vie quotidiennes qui sont aussi près que possible des normes et habitudes présentes dans la société en général ».⁴¹

³⁸ Mélanie Bara, psychologue clinicienne.

³⁹ Définition de l' Encyclopædia Universalis : site www.universalis.fr/encyclopedie/autodetermination consulté le 11 04 2015.

⁴⁰ Définition de l' Encyclopædia Universalis : site www.universalis.fr/encyclopedie/autodetermination consulté le 11 04 2015.

⁴¹ Nirje Bengt VRS-SRV : La revue internationale de la Valorisation des rôles sociaux, Vol. 1(1) – 1994

Le Docteur Wolfensberger généralise ce principe aux Etats–Unis dans les années soixante-dix. Un peu plus tard, en 1991, il revoit cette approche et donne naissance à la « valorisation des rôles sociaux », qui encourage le développement et la mise en œuvre des rôles sociaux (l’habillement, la toilette, les repas, les moments de fêtes...), plus particulièrement pour les personnes qui présentent un risque de dévalorisation sociale.

A la fin du XXème siècle, plusieurs initiatives se développent, avec comme objectif une plus grande participation des personnes déficientes intellectuelles aux décisions qui affectent leur vie.

Le Réseau International sur le Processus de Production du Handicap (ou RIPPH) définit en 1998 la participation sociale comme « la réalisation de ses habitudes de vie en vue de son épanouissement personnel ». ⁴²

Ce courant de pensée apporte une autre manière de considérer l’insertion d’une personne en situation de handicap : elle ne dépend pas uniquement de l’acquisition d’une autonomie suffisante, et donc de ses compétences, comme c’est souvent perçu dans la pensée collective, mais elle dépend aussi de l’aménagement de son environnement.

2.3.2 L’évolution de la notion de handicap

Dans le monde : d’après la Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées (CNUDPH - 2006), le handicap est le résultat d’une interaction entre une personne présentant une incapacité et les obstacles qu’oppose à celle-ci une société non-inclusive. La personne en situation de handicap est avant tout porteuse de droits, au même titre que les autres.

En Europe : la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées (2010 – 2020) vise à augmenter le respect des droits des personnes en situation de handicap et la diminution des obstacles dans huit domaines, dont la participation sociale.

Article classique de 1969.

⁴² Site Internet www.ripph.qc.ca/instruments-de-mesure consulté le 06 06 2015.

En France, la loi 2005 – 102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, propose un plan personnalisé de compensation du handicap, visant à garantir la plus grande autonomie possible pour la personne en situation de handicap, respecter son projet de vie, répondre à ses besoins et à ses aspirations.

2.3.3 La politique européenne et l'autodétermination

Les interventions actuelles se tournent vers :

- L'individualisation et la mise en place de projets personnels et individualisés.
- La mise en place de réseaux de soutien.
- L'organisation d'aménagements écologiques, pour réduire au maximum les dépendances.
- La mise en place de partenariats entre la famille, la personne et les différents intervenants.
- La transdisciplinarité des professionnels.
- L'évaluation et le réajustement des projets d'intervention, basé sur les besoins et les intérêts de la personne.

2.3.4 Approche conceptuelle de l'autodétermination

Parmi les travaux des différents auteurs qui ont contribué à l'émergence de ce concept, nous retiendrons principalement le modèle fonctionnel de Wehmeyer (1996), qui se décline en quatre points :

- L'autonomie, qui est la capacité pour un individu de faire des choix, de prendre des décisions, et d'agir de manière indépendante selon ses intérêts et ses préférences.
- L'empowerment psychologique, qui permet de se sentir « maître » des circonstances et de croire en ses compétences.
- L'autoréalisation, qui est le fait de se connaître, de comprendre ses forces et ses faiblesses pour s'épanouir.
- L'autorégulation, qui permet d'observer et évaluer les situations, planifier les objectifs et les moyens pour les atteindre ou pour résoudre des problèmes.

2.3.5 L'application de ce concept dans notre accompagnement au quotidien

Ce concept peut remettre en question notre accompagnement auprès des travailleurs et la manière dont nous répondons à leurs attentes dans l'établissement. Nous devons nous questionner sur la prise en compte de leur parole, de leurs choix. Les contraintes de la production ne doivent pas freiner leur progression, il est essentiel de continuer à leur proposer des tâches variées. Leur souhait d'évoluer en termes d'autonomie ira parfois de pair avec des risques d'erreurs, mais l'analyse du résultat devra permettre de donner du sens à leur travail.

Bien que la loi 2005 – 102 il y a dix ans, ait affirmé les principes de citoyenneté et d'accès aux droits pour les personnes en situation de handicap, et les usagers d'établissements médico-sociaux en particulier, l'accompagnement des professionnels peut encore évoluer. Les références à l'ouvrage collectif de Stiker H.-J., Puig J. et Huet O. (2014)⁴³, que nous avons utilisées dans le document unique de première année confortent certaines de nos observations.

Cet essai remet en question la posture des professionnels de l'accompagnement. Les auteurs s'interrogent notamment sur la place qui est réellement donnée à la parole de l'utilisateur, et sur la négociation engagée pour trouver une solution qui corresponde à ses attentes.

Une relation trop familière, la tentation de se mettre « à la place de... », ou, au contraire, des situations de rejet, remettent en question le respect de cette « juste distance » entre le professionnel et l'utilisateur.

Comme nous l'avons vu en première partie⁴⁴, la charge de travail au quotidien nous fait parfois oublier dans quel contexte nous réalisons notre accompagnement. Il est essentiel de comprendre le fonctionnement de l'établissement, et plus généralement, des politiques sociales et législatives qui nous régissent. Pour proposer un accompagnement de qualité, le professionnel doit avoir une notion précise de sa place

⁴³ Stiker H.-J., Puig J., Huet O. (2014). *Handicap et accompagnement, Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*. Dunod – Paris.

⁴⁴ Page 34 du mémoire.

et de son rôle dans un cadre plus global, qui va « du sommet de l'Etat jusqu'à son institution ou service ». ⁴⁵

Si nous parvenons à ne plus nous positionner comme les seuls détenteurs du savoir, la personne en situation de handicap pourra exprimer ses propres choix, tester ses propres expériences et sortir du rôle passif qui est parfois le sien. L'objectif est de rendre la personne actrice de ses choix. Nous reviendrons dans le plan d'action sur ce qui peut être réalisé au quotidien pour redonner cette place au travailleur.

2.4 L'enquête de terrain

De nombreux ESAT sont confrontés à la même problématique que la nôtre, il nous a donc paru pertinent de questionner nos collègues en charge de l'insertion pour explorer les réponses qu'ils ont pu apporter, et ainsi dégager des pistes de réflexion utiles à notre structure.

Voici pour commencer la méthodologie des résultats au questionnaire ⁴⁶ que nous avons fait parvenir aux ESAT d'Ile de France. Ceci représente 166 établissements contactés, qui ont eu la possibilité de répondre au questionnaire soit sous le format Word, soit en ligne, grâce à l'outil Google Forms.

2.4.1 Choix et justification du public interrogé

2.4.1.1 L'enquête auprès des professionnels d'ESAT

Nous avons fait le choix dans un premier temps d'enquêter uniquement auprès des ESAT des Yvelines, en imaginant pouvoir comparer les réponses des différents professionnels de chaque structure. Dans les faits, nous n'avons obtenu qu'une seule réponse par établissement, et dans des proportions trop faibles pour être exploitables. C'est pourquoi nous avons étendu nos recherches aux ESAT d'Ile de France, car les analogies au niveau de la population accueillie, ainsi que de l'environnement

⁴⁵ Stiker H.-J., Puig J., Huet O. (2014). Page 168.

⁴⁶ Voir en annexe page 141 le questionnaire communiqué aux ESAT.

économique et géographique nous permettent de penser que des solutions applicables dans notre structure pourraient être exploitées.

Nous avons demandé aux collègues contactés de se baser sur les données de l'année 2014.

Pour le département des Yvelines, nous avons les coordonnées des chargés d'insertion et des professionnels qui exercent cette fonction.

Pour les autres départements d'Ile de France, nous avons utilisé le Guide Néret qui répertorie l'ensemble des établissements sociaux et médico-sociaux ; 25 adresses environ n'étaient pas à jour, nous les avons recherchées sur le site Internet de chaque établissement. Les destinataires de ces adresses mail correspondent généralement au secrétariat ou à la direction de l'ESAT.

Au vingt juillet 2015, soit un mois après la dernière relance par mail, nous comptabilisons vingt et une réponses au questionnaire, la moitié sous format Word et l'autre moitié par Google Forms. Pour une question de temps, nous avons choisi de nous en tenir à ces résultats, qui, bien que peu nombreux, nous ont apporté des éléments de réponse intéressants.

Cet échantillon ne représente que 12 % des ESAT contactés, notre analyse quantitative sera donc à considérer en fonction de ce chiffre. N'ayant reçu qu'une réponse par établissement, cela a exclu la possibilité de croiser les opinions des différents professionnels : il aurait pu être intéressant par exemple, de comparer le point de vue des moniteurs et des professionnels directement en charge de l'insertion. Par ailleurs, un établissement nous a adressé une réponse collégiale, et un professionnel d'ESAT estimant que ces dispositifs ne sont pas accessibles aux travailleurs de son établissement n'a donc apporté aucune réponse.

Les cinq premières questions ont permis aux professionnels des établissements de s'identifier et de présenter leur structure (population accueillie, activités de l'ESAT...).

Dans les questions suivantes, nous avons recueilli des éléments de réponse sur les mises en situation en milieu ordinaire utilisées, sur l'accompagnement qu'elles

nécessitent et les impacts qu'ont ces dispositifs en termes d'autonomie sociale et professionnelle auprès des personnes.

Enfin, les six dernières questions concernent les liens qui existent avec les entreprises publiques ou privées et les attentes des différents acteurs.

Nous avons ouvert certaines questions, pour recueillir des commentaires, mais toutes n'ont pas été renseignées. Les questions à choix multiples ont été mieux renseignées pour ce qui concerne l'ESAT que l'entreprise.

Ayant fait le constat d'un panel de réponses assez restreint, nous nous sommes appuyés sur des études et des rapports récents pour avoir une image plus précise de la situation actuelle des ESAT et comparer les conclusions respectives⁴⁷. Les résultats de notre échantillon sont basés sur la fin d'année 2014, et les différents documents et rapports que nous avons consultés ont été établis sur les dernières années (2009 au plus tard), nous pouvons donc considérer que les données sont comparables car il n'y a pas eu de profondes modifications depuis la loi 2005-102 pour les établissements médico-sociaux.

2.4.1.2 L'enquête auprès des travailleurs de l'ESAT

Les travailleurs d'ESAT étant concernés en premier lieu par ce sujet, nous avons également organisé des entretiens semi-directifs individuels, pour mieux comprendre leurs besoins et leurs attentes. Ces entretiens complètent la pré-enquête que nous avons menée en amont. Au total, cela représente douze travailleurs sur notre structure, soit un huitième de notre effectif.

⁴⁷ Rapport au premier ministre de Mme Annie Le Houerou, députée des Côtes d'Armor : Dynamiser l'emploi des personnes handicapées, aménager les postes et accompagner les personnes.
ANESM : document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT. 2012.
Rapport d'information N° 409 fait au nom de la commission des finances (1) sur les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Par M. Éric BOCQUET, Sénateur. Avril 20015.
Rapport final Opus-3 pour la Direction Générale de la Cohésion Sociale, enquête 2009. Appui des services de l'état à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociale et économique.
Compte-rendu de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) de décembre 2014.

Là encore, nous avons dû revoir notre première intention, qui était d'interroger des travailleurs d'autres structures pour éviter les réponses biaisées. Cela n'a pas été possible pour une question de temps, mais aussi parce que le peu de réponses à notre enquête nous fait penser que l'insertion est un sujet délicat à aborder dans les équipes. Nous avons donc choisi trois travailleurs de notre établissement, différents de ceux qui ont participé à la pré-enquête, en veillant à adopter une posture professionnelle qui leur permette d'exprimer leurs choix le plus possible. Nous avons posé les mêmes questions à des travailleurs ayant des expériences différentes : stages, équipe en détachement ou prestation en entreprise, pour croiser ensuite leurs réponses avec celles des professionnels. Ces entretiens ont duré en moyenne une demi-heure pour chaque travailleur.

2.4.2 L'analyse des résultats

L'étude des données recueillies sur la population accueillie actuellement dans les ESAT d'Ile de France ne correspond pas toujours aux données que nous avons recueillies dans les rapports que nous avons consultés.

Hypothèse 1. Le renforcement des compétences des travailleurs pourrait être optimisé par le développement de mises en situation progressives en milieu ordinaire.

2.4.2.1 Le manque d'effectifs dans les ESAT d'Ile de France

D'après les chiffres recueillis par l'ANESM (données de la DREES, chiffres de 2009), l'effectif moyen de travailleurs accueillis par ESAT se situe à quatre-vingt, alors que dans notre échantillon, l'effectif moyen est de quatre-vingt-seize travailleurs. Cependant, nous avons constaté que plus de la moitié des ESAT ne sont pas à l'effectif (différence entre le nombre de places de l'agrément et le nombre de travailleurs qui sont admis réellement).

Plusieurs explications sont possibles en ce qui concerne le sous-effectif de la moitié des établissements qui nous ont répondu. Tout d'abord, il y a un très grand nombre d'ESAT en Ile de France, et le nombre de travailleurs accueillis par ESAT est supérieur

à la moyenne nationale, ce qui est peut-être disproportionné par rapport aux besoins. De plus, les moyens de transport sont développés et permettent à ceux qui le souhaitent de changer de structure assez facilement.

Comme nous l'avons constaté dans la première partie, le public accueilli actuellement en ESAT est différent et n'a plus les mêmes aspirations que des personnes porteuses d'une déficience plus importante : certaines souhaitaient rester toute leur vie travailler dans le même ESAT, d'autres n'avaient pas la possibilité d'en changer. Les ESAT peuvent parfois être tentés d'opérer une sélection lors de l'admission, pour recruter des travailleurs qui s'adapteront plus facilement à des activités qui nécessitent de bonnes compétences professionnelles.

Pour les ESAT qui sont en sous-effectif, il y a le risque de rencontrer des difficultés à honorer les contrats et les délais de production, mais aussi de répondre aux attentes des travailleurs qui ont des projets d'insertion, car leur absence ferait défaut à l'équipe.

Les deux ESAT qui sont en sureffectif ont fait ce choix afin de compenser les absences ou les temps partiel de leurs usagers. Un constat en augmentation ces dernières années, mais il faut souligner que les établissements ne perçoivent pas d'aide au poste supplémentaire dans ce cas, et n'ont donc pas de moyens supplémentaires. Pour les ESAT qui ont des équipes en détachement ou en prestation extérieure, cela permet d'avoir suffisamment de travailleurs compétents pour assurer ces missions, et de compenser le manque d'effectif dans les équipes intra-muros.

Nous tenons à souligner que cette situation n'est pas représentative de celle des autres départements français, où les listes d'attente sont parfois très longues. La rotation est assez faible en général dans les établissements, ce qui s'explique d'une part, en raison du très faible taux de départs de travailleurs vers le milieu ordinaire de travail, et d'autre part, parce que les réorientations en structures d'accueil pour les travailleurs vieillissants sont problématiques, compte-tenu du manque de places dans ces établissements.

Comme l'indique Gérard Zribi (2012)⁴⁸, le calcul du nombre de places nouvelles à créer se base sur une comparaison entre le ratio régional et le ratio national d'équipements

⁴⁸ Zribi G. (2012). *L'avenir du travail protégé : les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*, 4ème édition, Rennes, Presses de l'EHESP.

(aspect quantitatif), sans tenir compte des caractéristiques de la région, industrialisée ou pas, et surtout des besoins des personnes en situation de handicap (aspect qualitatif). Il constate de fortes disparités suivant les régions, avec des ESAT qui ont des listes d'attente très longues, et d'autres qui ne sont pas à l'effectif.

Ce constat rejoint celui du document d'appui aux RBPP de l'ANESM⁴⁹, qui indique le manque d'indicateurs pour les ESAT : il est difficile d'adapter les réponses aux besoins, si nous ne disposons pas de données fiables. Cela rejoint notre question de recherche, à savoir l'ajustement des modes d'accompagnement qui conviennent aux travailleurs accueillis actuellement en ESAT.

2.4.2.2 Une population plus jeune que la moyenne en France

Les données que nous avons recueillies sont difficiles à exploiter, car les établissements ne nous les ont pas tous communiqués, nous remarquons cependant que la moyenne d'âge est relativement jeune, et que l'ancienneté moyenne à l'ESAT est récente, d'après les chiffres communiqués.

Dans le document d'appui aux RBPP de l'ANESM, il est précisé en ce qui concerne le vieillissement des travailleurs : « Au niveau des chiffres, on peut s'appuyer à nouveau sur l'enquête DGCS-OPUS 3 qui donne pour 2009 : 56% des usagers d'ESAT ont moins de 40 ans, 29% entre 41 et 50 ans, 11% de 51 à 55 ans et 5% plus de 55 ans. Cela signifie donc qu'aujourd'hui, un usager sur six a plus de 50 ans ». Le vieillissement de la population d'ESAT est un facteur à prendre en compte dans de nombreux établissements, et pour lequel les réponses proposées ne sont pas suffisantes à ce jour⁵⁰.

Les établissements plus anciens sont déjà confrontés au vieillissement de leur effectif, et les travailleurs âgés ont parfois des difficultés à quitter cet environnement professionnel, qui leur procure une identité et un statut social.

Les établissements récents, qui ont généralement un agrément plus restreint, n'en voient pas encore les effets, et travaillent souvent dans une dynamique d'insertion en

⁴⁹ Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT. ANESM. 2012. Page 6.

⁵⁰ Id. Page 9.

milieu ordinaire, malgré des moyens limités, comme c'est le cas notamment des ESAT « hors murs ».

2.4.2.3 L'augmentation de personnes en situation de handicap psychique accueillies en ESAT

Les réponses de notre échantillon d'ESAT donnent une proportion de personnes en situation de handicap psychique plus élevée que d'autres données statistiques⁵¹, ce qui peut s'expliquer par la création d'établissements uniquement réservés à ces travailleurs en Ile de France.

Nous constatons une évolution par rapport à l'ouverture des premiers ESAT qui accueillait en majorité des personnes déficientes intellectuelles. Depuis la loi de 2005, qui inclut la maladie psychique comme un handicap, le nombre de personnes accueillies a nettement progressé dans les établissements : certains d'ailleurs se sont spécialisés, quatre de ceux qui nous ont répondu accueillent exclusivement ce public.

Cela nécessite une modification de notre accompagnement, car ces travailleurs n'ont pas les mêmes attentes ni les mêmes besoins, et le travail en coopération avec les professionnels du secteur de soin est essentielle.

Nous avons relevé une remarque dans ce sens dans une réponse au questionnaire : « aujourd'hui, avec un accueil plus ouvert sur le handicap psychique, beaucoup de candidats mentionnent dès le début un souhait de réorientation vers le milieu ordinaire et voient l'ESAT comme un tremplin ». Ceci conforte notre hypothèse, selon laquelle nous devons nous préoccuper de trouver des réponses différentes et adaptées aux personnes accueillies.

Dans le document d'appui de l'ANESM⁵², il est indiqué que cette évolution pourrait mettre en péril les ESAT, en raison d'un besoin d'encadrement supérieur. Il n'est pas toujours facile non plus de faire cohabiter une population mixte dans les ateliers.

⁵¹ 19% de la population accueillie en ESAT selon le rapport OPUS-3 de 2009.

⁵² *Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT*. ANESM. 2012. Page 8.

Le rapport du sénateur Éric Bocquet⁵³ mentionne également dans sa deuxième recommandation qu'il faut « renforcer la formation des moniteurs d'atelier afin d'améliorer la prise en charge des personnes souffrant d'un handicap psychique ».

2.4.2.4 La diversification des activités professionnelles en ESAT

Nous avons constaté dans les réponses de nos collègues, que les ESAT ont le souci de diversifier leurs activités pour répondre à leur mission première : fournir du travail aux personnes accueillies. Si elles sont indispensables à la survie économique de l'établissement, elles constituent d'abord le support des actions menées auprès des travailleurs, et sont donc essentielles. Nombre d'ESAT ont été, et sont encore en difficulté, parce qu'ils n'ont pas pu ou pas su s'adapter aux évolutions du marché de l'emploi : délocalisations de certains marchés notamment pour les travaux de sous-traitance, croissance faible...

Dans notre échantillon, dix-sept ESAT sur vingt ont entre quatre et six activités professionnelles. Cela permet d'offrir une plus grande palette d'activités aux travailleurs, ce qui est un atout pour le recrutement, et qui permettra de développer leur polyvalence et leurs compétences.

Le rapport du sénateur Éric Bocquet⁵⁴ mentionne la nécessaire adaptation des ESAT à l'évolution du marché du travail, pour pouvoir leur assurer des revenus financiers qui compensent la diminution du budget alloué par le financeur (ARS). Les ESAT qui proposaient principalement des activités de sous-traitance et de conditionnement ont du se diversifier, et se tournent vers des activités de prestations de service, qui s'effectuent en-dehors de l'ESAT : ceci est bénéfique pour les travailleurs car ils ont plus de liens avec les clients et le milieu ordinaire, ce qui donne du sens à leur travail, et renforce leur identité de personne en capacité de travailler. Ceci est également à mettre en lien avec l'évolution de la population accueillie, qui a les compétences pour exercer ces métiers.

⁵³ Rapport d'information N° 409 fait au nom de la commission des finances (1) sur les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Par M. Éric BOCQUET, Sénateur. Avril 2015.

⁵⁴ Rapport d'information N° 409 fait au nom de la commission des finances (1) sur les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Par M. Éric BOCQUET, Sénateur. Avril 20015. Page 61.

Cependant, les activités de sous-traitance ou de conditionnement sont encore plébiscitées par les responsables d'ESAT⁵⁵, car elles correspondent aux besoins d'une catégorie de travailleurs, et ne nécessitent pas un encadrement important, contrairement aux équipes qui partent travailler sur l'extérieur, et qui sont donc limitées par le nombre de places dans les véhicules et l'espace disponible chez le client.

D'après le rapport de l'opus 3 pour la DGCS qui date de 2009, « si 46% des ESAT déclarent avoir connu une histoire « linéaire et sans à coup », 40% d'entre eux ont néanmoins subi une ou plusieurs crises fortes notamment économique (dans 61% des cas) : perte d'un « gros » client, perte financière, investissement important non rentabilisé, disparition progressive d'un secteur d'activité générant à termes des pertes importantes... ».

Ces évolutions ont un impact sur les liens qui se nouent entre les ESAT et les entreprises : les équipes doivent s'adapter de plus en plus aux besoins de leurs clients, elles font des études de marché pour trouver de nouvelles solutions répondant aux appels d'offres, et se rapprochent ainsi du milieu ordinaire de travail. Le développement de ces nouvelles activités contribue à développer la polyvalence des travailleurs, et à les mettre davantage en lien avec les salariés du milieu ordinaire.

Les membres du réseau GESAT⁵⁶ estiment que « Les ESAT et les EA, plus à l'écoute, intègrent la nécessité parfois d'adaptation voire de reconversion des activités de leurs structures qui ne sont pas ordinaires, pour répondre aux besoins des donneurs d'ordres privés et publics. Ces évolutions et nouvelles considérations permettent aux ESAT et EA de concilier leurs missions médico-sociales, sociales aux considérations économiques »⁵⁷.

2.4.2.5 Des méthodes d'accompagnement à diversifier

Les actions mises en place dans les ESAT pour préparer l'insertion, ont plusieurs objectifs, notamment, celui de permettre au travailleur de mieux identifier et formuler ses souhaits réels, de valoriser ses compétences et ses capacités, pour l'aider à cibler

⁵⁵ Voir enquête Opus 3 DGCS de 2009 page 37.

⁵⁶ GESAT : Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

⁵⁷ Article sur le site du réseau GESAT pour le salon « Osez nos compétences ».

le dispositif qui lui conviendra le mieux. Cela se fait surtout au travers d'ateliers d'aide à la rédaction pour le curriculum vitae ou la lettre de motivation, organisés dans les trois-quarts des ESAT ayant répondu.

Les temps d'échange entre travailleurs, qui permettent de travailler sur les relations interpersonnelles, le respect et l'écoute de l'autre, et le partage d'expériences, ne sont utilisés que pour une moitié des ESAT que nous avons contactés. Nous sommes encore dans un mode d'accompagnement où la parole des professionnels a plus de poids et de valeur que celle des usagers, ce qui ne contribue pas à valoriser leur expérience.

Un petit tiers seulement des ESAT proposent à leurs équipes de visiter des salons professionnels ou des entreprises de leur secteur d'activité : c'est pourtant un lien concret avec le milieu ordinaire de travail, mais pendant ce temps, les travailleurs ne sont plus en production. Cette pratique qui avait lieu couramment par le passé, quand les contraintes de production étaient moins fortes, prive les usagers d'un contact direct avec leur secteur d'activité, ce qui pourrait les aider à s'identifier comme de vrais professionnels.

Il est essentiel de prendre en compte les aspects sociaux et psychologiques de l'intégration en milieu ordinaire, ce que quelques collègues nous confirment, en proposant notamment aux travailleurs des ateliers destinés à renforcer l'estime de soi. La confrontation à des situations auxquelles ils ne sont pas habitués en milieu de travail protégé, nécessite de savoir s'affirmer et d'avoir confiance en ses capacités pour ne pas être déstabilisé.

D'après les résultats recueillis, les mises en situation en milieu ordinaire contribuent grandement à faire évoluer l'image de soi des travailleurs : leurs compétences professionnelles sont reconnues, ce qui les encourage à s'identifier comme des ouvriers ou des employés, et non des usagers d'établissement médico-social. Ils se sentent « capables de » pouvoir travailler comme tout le monde.

Parmi les actions à mettre en place, l'ANESM recommande aux ESAT de mettre l'accent sur la professionnalisation pour favoriser l'insertion des travailleurs : la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 permet par exemple de leur attribuer

un compte personnel de formation (ou CPF), comme aux salariés de droit commun, et de nombreux ESAT versent une contribution à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (ou OPCA), le plus souvent UNIFAF⁵⁸ pour notre secteur, ce qui permet de leur proposer des actions de formation.

D'après le document d'appui aux RBPP de l'ANESM, les travailleurs accueillis en ESAT ces dernières années expriment le souhait de se professionnaliser, par le biais de la formation professionnelle, ou de la reconnaissance des acquis par exemple. Le sénateur Éric Bocquet souligne également dans son rapport que « le développement de la formation professionnelle des travailleurs d'ESAT paraît devoir être encouragée pour deux raisons principales. D'une part, parce qu'elle permet d'accompagner le développement de nouvelles activités, notamment des activités à plus forte valeur ajoutée, au sein des établissements. D'autre part, car l'accès au milieu ordinaire de travail des travailleurs en ESAT passe par la formation et le développement de leurs compétences afin d'accroître leur employabilité »⁵⁹.

Ces actions de formation préparent aussi le travailleur à accepter de nouvelles méthodes, à découvrir de nouvelles techniques, ce qui lui sera utile pour s'adapter dans l'entreprise.

2.4.2.6 Des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle à développer

Le développement des dispositifs d'insertion en milieu ordinaire est à mettre en lien à la fois avec l'évolution de la population accueillie (en situation de handicap psychique ou de déficience intellectuelle légère, avec parfois un parcours scolaire ou professionnel en dehors du milieu protégé), qui exprime plus souvent le souhait d'aller vers le milieu ordinaire, mais aussi, avec la nécessaire diversification de ressources, qui devient prégnante dans les ESAT.

La première étape, pour permettre aux travailleurs d'évaluer leurs compétences en dehors de l'ESAT est bien sûr, le stage : l'ensemble des ESAT interrogés répond

⁵⁸ UNIFAF : Fonds d'Assurance Formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, à but non lucratif.

⁵⁹ Rapport d'information N° 409 fait au nom de la commission des finances (1) sur les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Par M. Éric BOCQUET, Sénateur. Avril 20015. Page 51.

favorablement aux demandes des travailleurs. Cette prise de contact permet d'apprécier si l'immersion en milieu ordinaire de travail peut s'envisager sur une durée plus longue.

Parmi les différentes modalités que nous avons décrites au début de cette 2ème partie⁶⁰, nos résultats font apparaître que la presque totalité des établissements compte des équipes en détachement. Un encadrement continu ou semi-continu permet de « rassurer » l'entreprise d'accueil et les travailleurs, et peut faciliter les liens avec les salariés du site.

Nous constatons, dans les deux équipes restauration qui sont en détachement dans des établissements de notre association, que les travailleurs ont développé une meilleure autonomie, et pour certains, un rythme plus soutenu dans leurs activités.

Les chantiers en autonomie ne sont utilisés que par deux-tiers des ESAT, ils sont complexes à organiser faute de temps et de professionnels pour le suivi des travailleurs, et parce qu'un travail plus approfondi sur l'autonomie doit être assuré en amont.

Enfin, les contrats de mise à disposition, utilisés notamment dans les ESAT « hors murs », et qui engagent davantage les entreprises ou les collectivités, ne sont proposés que dans la moitié des ESAT interrogés, mais concernent tout de même environ un dixième de leurs effectifs.

Au final, tous les contrats ne débouchent pas sur une embauche, bien qu'ils aient été mis en place dans cet objectif. Ce dispositif semble à ce jour la meilleure passerelle entre l'ESAT et le milieu ordinaire pour les travailleurs, mais il est encore peu utilisé. Il prévoit notamment qu'un tuteur soit désigné dans l'entreprise : le travail en binôme permet d'adapter progressivement l'accompagnement des travailleurs en fonction des compétences qu'ils acquièrent.

Si les entreprises sont favorables au développement des liens avec les établissements de travail protégé, sous la forme de prestations ou d'équipes en détachement, les dispositifs privilégiés sont ceux où les équipes de travailleurs bénéficient d'un accompagnement de l'ESAT, à temps plein ou partiel. Ce sont aussi ceux où les

⁶⁰ Page 44 du mémoire.

perspectives en termes d'embauche sont moins concrètes. Cela nous permet de repérer un des principaux besoins de l'entreprise : l'accompagnement des personnes.

2.4.2.7 Les bénéfices de l'insertion en milieu ordinaire

Les effets des mises en situation en milieu ordinaire sont reconnus de manière unanime par les professionnels que nous avons interrogés, et confortent notre première hypothèse : ces expériences de travail ont un impact important en particulier sur le développement de la confiance en soi, ce qui encourage les travailleurs à développer des relations plus riches et le souhait de progresser dans le domaine de l'autonomie sociale.

Voici la remarque d'un professionnel à propos d'une expérience menée par son ESAT : « ... une plus grande autonomie, plus de confiance en soi, de la motivation. Les travailleurs ont une autre image d'eux... Certains employés de société considèrent les travailleurs comme des collaborateurs ». Dans cette situation particulière qui nous est rapportée, les travailleurs d'ESAT ont réussi à trouver leur place au sein de l'entreprise, et les représentations par rapport au handicap ont évolué chez certains salariés, grâce à l'accompagnement proposé par cette équipe.

Au vu des résultats communiqués, les professionnels assurent une bonne préparation en amont lorsqu'un projet de ce type est mis en place, et l'arrivée du travailleur en entreprise ou en collectivité est bien préparée également. Le projet est pertinent et les évaluations des professionnels sont fiables puisque les travailleurs ont été capables de s'adapter et d'évoluer lors de ces mises en situation.

Plusieurs raisons poussent le travailleur à développer son autonomie lorsqu'il est en milieu ordinaire : c'est une façon de s'identifier à ses collègues, et cela peut être rendu nécessaire pour des raisons pratiques, d'accessibilité par exemple. Le développement de la confiance en ses propres capacités lui permet de franchir les obstacles.

Si nous prenons comme exemple le travailleur de notre structure qui vient de signer un contrat aidé dans une commune, après deux années de mise à disposition, il a, en quelques mois, passé son permis AM et pris des cours de conduite, a économisé pour acheter un véhicule sans permis, et il s'est fiancé ! Il revient souvent sur la confiance que lui témoignent ses collègues, et pas uniquement sur le plan professionnel :

certaines par exemple, lui demandent de les conduire à la gare, comme ils le font avec n'importe quel employé.

Pour certains travailleurs interrogés lors de notre pré-enquête, le souhait n'est pas d'intégrer totalement le milieu ordinaire de travail, mais reflète le désir de ne pas être « étiqueté » travailleur d'ESAT : la prise de distances avec l'institution leur permet de conserver une certaine sécurité. Dans le document d'appui aux RBPP pour l'accompagnement en ESAT de l'ANESM⁶¹, nous relevons que « certains, attirés par ce milieu « normalisant », seront tentés par l'expérience sans pour autant s'inscrire dans une réelle dynamique d'intégration. La mise en œuvre de cette insertion peut s'appuyer, en fonction des besoins de la personne, de façon progressive sur les différents supports de travail, et leurs liens avec l'extérieur, les stages, prestations de service, les mises à disposition et de sortie vers le milieu ordinaire de travail (signature d'un contrat en entreprise) ».

Cependant, il arrive aussi que ces expériences n'évoluent pas comme prévu : les professionnels que nous avons interrogés soulignent que le suivi du travailleur est essentiel à la réussite de ces expériences car des échecs dus au manque d'accompagnement ou encore à des difficultés économiques nous ont été relatés, même après plusieurs mois en entreprise. Le recueil d'informations concernant l'entreprise est essentiel pour s'assurer d'un besoin réel d'embauche et de la viabilité du projet.

Une collègue interrogée nous précise qu'il y a certaines situations où « le milieu ordinaire représente un idéal pour certains travailleurs qui peuvent se trouver confrontés à leurs difficultés mais... (ils) ont du mal à en faire le deuil ». Les équipes se questionnent souvent pour savoir s'il faut néanmoins répondre à leur souhait quitte à ce qu'ils soient en échec, ou éviter cette prise de risque pour les protéger. Comme nous l'avons évoqué en début de deuxième partie, un accompagnement qui respecte les « principes » de l'autodétermination a pour effet d'aider la personne à mieux se connaître, que ce soit sur le versant de ses compétences mais aussi de ses manques ou ses faiblesses. Si l'ensemble des professionnels arrive à travailler dans ce sens et encourage la personne à trouver les moyens de progresser pour atteindre

⁶¹ Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT. ANESM. 2012. Page 69.

les objectifs recherchés, elle sera plus à même d'accepter les actions à mettre en œuvre pour y parvenir, et pourra tirer les enseignements de cette expérience.

Toutefois, il ne faut pas occulter que l'ESAT doit aussi assurer le fonctionnement de ses ateliers : les travailleurs qui partent en stage par exemple, vont manquer à l'équipe de production, avec l'éventualité, et parfois le risque, qu'ils ne souhaitent plus revenir dans leur établissement... Nous avons constaté que la moitié des ESAT ayant répondu sont en sous-effectif, ils ont donc un intérêt à ne pas laisser partir les travailleurs qui ont été admis !

Les ESAT qui ne sont pas à l'effectif risquent à l'avenir d'être pénalisés financièrement. Cet équilibre entre le respect et la mise en œuvre du projet individualisé des travailleurs et la recherche de rentabilité pour l'établissement, nécessite d'engager une démarche éthique, au risque de privilégier l'intérêt général.

2.4.2.8 Chargé d'insertion : un poste encore peu fréquent en ESAT

Bien que nombre d'ESAT développent de plus en plus les liens avec le milieu ordinaire de travail, les postes de chargés d'insertion restent peu nombreux à ce jour. Pour les ESAT d'Ile de France qui ont répondu, le pourcentage est cependant plus important que celui annoncé par l'ANESM⁶².

Un commentaire relevé dans une réponse à notre questionnaire, précise que « les détachements ou les réorientations en milieu ordinaire nécessiteraient... un réel travail d'investigation, de partenariat auprès des entreprises. ... cela peut représenter un travail à part entière pour être un travail de qualité (chargé d'insertion)».

Les postes de chargés d'insertion sont relativement récents dans l'organigramme des ESAT, pour répondre à un besoin qui émerge et qui est davantage pris en compte depuis quelques années. Lorsque ce poste n'existe pas dans la structure, ce sont donc d'autres professionnels qui interviennent dans la démarche d'insertion : cette mission nécessite du temps, des connaissances et des moyens pour s'en acquitter efficacement, et elle représente pour eux un surplus de travail. Si la volonté de l'ESAT

⁶² Dans le document d'appui aux RBPP en ESAT de l'ANESM, il est indiqué que les chargés d'insertion ne sont présents que dans 0,2 % des ESAT.

est de répondre aux attentes des travailleurs, le poste de chargé d'insertion a donc toute sa place dans l'organigramme.

Sur les cinq chargés d'insertion répertoriés dans notre échantillon, tous interviennent lors de la présentation du travailleur et du premier contact avec l'entreprise, mais seulement quatre continuent le suivi et assistent aux bilans, et un seul participe à la sensibilisation des équipes d'accueil.

Dans les résultats que nous avons obtenus, les responsables et les psychologues sont plutôt impliqués pour le premier contact et la sensibilisation des équipes d'accueil, surtout dans le cas où il n'y a pas de poste de chargé d'insertion dans l'ESAT.

Les autres professionnels du pôle professionnel, éducatif ou social, interviennent davantage pour le suivi du travailleur et les bilans.

Le travail d'équipe est essentiel, chacun apporte son regard sur le travailleur, et ses compétences : la place du moniteur notamment est importante, ce professionnel accompagne le travailleur au quotidien.

Nous disposons d'assez peu de données en ce qui concerne l'insertion professionnelle des travailleurs. Il pourrait être intéressant de comparer les résultats entre les ESAT qui ont un poste de chargé d'insertion, et ceux qui n'en n'ont pas, même si nous savons que cela reste peu fréquent.

Dans le document d'appui de l'ANESM⁶³, il est indiqué que les professionnels d'ESAT bénéficient de davantage d'actions de formations que ceux d'autres établissements médico-sociaux. Cela peut s'expliquer pour plusieurs raisons : les ESAT comptent moins de professions médicales, paramédicales ou d'éducateurs, qui ont dès leur embauche les compétences nécessaires pour exercer dans des établissements pour enfants ou pour des personnes plus lourdement handicapées par exemple. Les moniteurs d'ESAT, qui sont majoritaires dans ces structures, viennent du monde de l'entreprise : c'est grâce à la formation continue qu'ils vont acquérir des connaissances en ce qui concerne l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment, comme nous le précise une collègue dans sa réponse au questionnaire,

⁶³ Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT. ANESM. 2012. Page 10.

« une formation à l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique (qui est) essentielle. »

Le professionnel qui accompagne les travailleurs vers l'insertion doit avoir des connaissances bien spécifiques en ce qui concerne à la fois le handicap et l'entreprise : il est donc indispensable de faire valoir les besoins de l'établissement auprès des financeurs, en termes de postes et de formation, pour leur permettre d'évoluer et de s'adapter afin de mieux accompagner les publics accueillis.

2.4.2.9 Les attentes des travailleurs

Nous constatons d'après les données recueillies, que les travailleurs expriment fréquemment le souhait de découvrir d'autres ESAT. Ces stages de découverte leur permettent de changer d'environnement, de découvrir un autre métier ou plus simplement, de se rapprocher de leur domicile.

Il apparaît dans les résultats de notre enquête, que les entreprises adaptées (ou EA) sont assez peu sollicitées pour accueillir les travailleurs d'ESAT, alors qu'elles pourraient constituer une passerelle vers le milieu ordinaire de travail.

Les travailleurs que nous avons interrogés dans notre pré-enquête perçoivent qu'il est nécessaire de procéder par paliers progressifs, pour s'adapter au décalage qui existe entre les exigences de travail requises en milieu ordinaire et celles de l'ESAT. Les mises en situation leur permettent d'établir des comparaisons, et de se projeter – ou pas – dans un projet professionnel en-dehors de l'établissement.

Une majorité de professionnels nous ont indiqué que les travailleurs sont désireux de s'engager dans une démarche professionnalisante, et qu'ils souhaitent faire reconnaître leurs compétences. Ceci est assez récent, et à mettre en lien avec la loi de 2009 sur la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. De plus en plus d'ESAT entrent dans un dispositif de reconnaissance des compétences, comme par exemple « Différent et Compétent », présent à ce jour dans 500 ESAT sur le territoire français⁶⁴.

⁶⁴ Lettre d'information n° 7 du dispositif Différent et Compétent.

Les trois travailleurs que nous avons interrogés, témoignent tous de la confiance qui leur est accordée lors de ces expériences en milieu ordinaire. Cela renforce l'image positive qu'ils ont d'eux-mêmes. L'un d'eux, L.C., qui travaille régulièrement en détachement, apprécie que le chef de la société de restauration prenne le temps de lui expliquer des tâches et des techniques particulières, pour lui transmettre ses savoir-faire.

Nous pouvons apporter une interprétation à ce témoignage : les enseignements apportés par les employés du milieu ordinaire n'ont pas la même valeur que ceux qui sont véhiculés par les moniteurs, dont c'est la mission. Lorsqu'un salarié prend le temps d'expliquer certaines techniques, cela signifie pour le travailleur qu'il le mérite, qu'il est digne de sa confiance.

Comme nous l'avons précisé également dans le premier chapitre, certains travailleurs se sentent stigmatisés par le fait de venir à l'ESAT : le fait de travailler en dehors des murs de l'établissement leur permet de bénéficier à la fois de conditions de travail et de soutiens adaptés, tout en prenant une certaine distance avec l'établissement.

Dans son témoignage, L.C. nous indique également que le comportement parfois puéril de certains collègues le dérange, et ne l'aide pas à mûrir lui-même. La mixité des publics accueillis peut parfois nous amener à tolérer certains comportements qui seraient malvenus dans le milieu ordinaire, comme par exemple une plus grande familiarité ou le manque de respect.

Les réponses et les témoignages des professionnels et des travailleurs montrent que notre première hypothèse se vérifie dans la mesure où les actions de préparation organisées à l'ESAT sont déjà un bon moyen de développer les compétences des candidats à l'insertion, et plus particulièrement les savoir-être : une meilleure confiance en soi, l'évolution vers une posture d'adulte, acteur de son projet.

Ensuite, lorsque des périodes d'immersion en milieu ordinaire ont lieu, elles favorisent le développement des compétences professionnelles par l'identification aux salariés de l'entreprise, qui transmettent leurs savoir-faire, et par des actions de formation qui peuvent être engagées pour se perfectionner. L'évolution est visible également au

niveau de l'autonomie sociale : les transports, le mode de fonctionnement de l'entreprise, sont autant de critères auxquels les travailleurs s'adaptent.

Le facteur temps est important dans la mise en place de ces différentes étapes vers l'insertion : le travailleur peut ainsi mesurer les écarts entre les conditions de travail en milieu protégé et en milieu ordinaire à son rythme, faire des allers-retours entre les deux si nécessaire, et apprécier ce qui lui correspond le mieux.

Pour permettre aux travailleurs de réaliser ces immersions dans les meilleures conditions, nous avons postulé sur la nécessité de créer des liens plus proches avec les employeurs, c'est ce que nous allons tenter de démontrer maintenant.

Hypothèse 2. L'accueil de personnes en situation de handicap en entreprise pourrait être optimisé par la mise en place et la formalisation d'un partenariat avec l'ESAT.

Si les textes législatifs, et en particulier la loi de 2005, affirment clairement le droit des travailleurs en situation de handicap à accéder à un emploi, nous constatons dans les faits que le chômage est beaucoup plus important pour cette catégorie de personnes⁶⁵. Dans cette partie, nous allons tenter de comprendre quels sont les freins à l'accueil de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, et en quoi le partenariat avec un ESAT pourrait permettre de les lever.

2.4.2.10 La construction d'un réseau d'accueil, les collaborateurs potentiels

D'après les réponses que nous avons obtenues, le panel de partenaires avec lesquels travaillent les ESAT, est diversifié et adapté à la situation géographique et économique de chaque établissement.

⁶⁵ Rapport d'information N° 409 fait au nom de la commission des finances (1) sur les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Par M. Éric BOCQUET, Sénateur. Avril 20015. Page 15.

Dans l'ordre décroissant pour l'accueil de travailleurs d'ESAT, nous trouvons les entreprises de taille intermédiaire (ETI)⁶⁶, puis les petites et moyennes entreprises (PME)⁶⁷, les grandes entreprises (GE)⁶⁸, et enfin les très petites entreprises (TPE)⁶⁹, d'après les réponses recueillies.

D'après Bernard Lucas⁷⁰, qui fait référence à une enquête INSEE DARES de 2007, si l'on compare le nombre de personnes en situation de handicap en emploi, il n'y a pas de différence marquante entre les entreprises soumises ou non à l'obligation d'emploi. Il faut toutefois préciser que les chiffres indiqués ne tenaient pas compte des établissements sous accord⁷¹, et ne concernent pas spécifiquement les travailleurs d'ESAT.

Guy Tisserant (2012)⁷², après avoir expliqué le fonctionnement standardisé des grandes entreprises, constate que « ...les PME, y compris celles qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi, parviennent fréquemment à recruter des personnes handicapées. Compte-tenu de leur taille, elles sont en effet beaucoup plus flexibles et adaptables en termes d'organisation ».

L'analyse de l'organisation de l'entreprise sera à prendre en compte lors du choix des partenaires.

2.4.2.11 La prise de contact entre l'ESAT et l'entreprise

Pour entrer en relation avec des entreprises, et sans compter les clients habituels de nos établissements, plusieurs vecteurs peuvent être utilisés. Par exemple, pour l'ensemble des ESAT interrogés, les journées portes ouvertes qu'ils organisent sont un bon moyen de montrer aux entreprises le professionnalisme des équipes. Il reste à montrer l'impact que cela peut avoir sur des coopérations futures, et si cela peut encourager les clients à accueillir des travailleurs.

⁶⁶ Les ETI comptent entre 250 et 5000 salariés.

⁶⁷ Les PME comptent entre 10 et 250 salariés.

⁶⁸ Les GE comptent plus de 5000 salariés.

⁶⁹ Les TPE comptent moins de 10 salariés.

⁷⁰ Bernard Lucas. (2015). Page 27.

⁷¹ Ces établissements signent une convention trisannuelle, avec la DIRECCTE, et bénéficient de trois années pour atteindre les objectifs d'intégration fixés.

⁷² Tisserant G. (2012). Page 70.

Pour exemple, notre établissement a organisé pour la première fois une journée portes ouvertes l'an dernier, avec comme message clairement affiché, la démonstration de nos savoir-faire. Les entreprises qui se sont déplacées sont pour la plupart des clients déjà répertoriés, avec lesquels nous avons déjà des relations commerciales. Pour autant, cela n'a pas encore donné lieu à des propositions concrètes pour développer un partenariat en termes d'accueil de nos équipes.

Pour se rapprocher des entreprises qui ont besoin de recruter, les professionnels d'ESAT participent aux forums pour l'emploi, même si les offres proposées concernent assez peu leur public : les qualifications demandées leur sont bien souvent inaccessibles. Ce sont surtout des lieux où les différents interlocuteurs d'un même territoire peuvent se rencontrer et éventuellement, entrevoir de travailler ensemble sous des formes diverses (contrats de prestations de service, ou équipe en détachement sur le site de l'entreprise par exemple). Pour l'avoir expérimenté également, à un niveau local et régional, cela n'a pas eu de retombées concrètes à ce jour.

Les appels d'offres nécessitent du temps et de la réactivité, et les ESAT n'ont pas tous un professionnel dédié à cette mission. Les chefs d'atelier consacrent en général une grande partie de leur temps à élaborer des devis, pour répondre aux demandes des entreprises ou des particuliers. Cette nouvelle forme de prospection fait beaucoup appel à la concurrence, notamment en termes de tarifs et de délais, de plus, cela peut nécessiter des moyens humains auxquels un ESAT seul ne peut répondre.

Enfin, la recherche d'un lieu d'accueil par rapport au projet individualisé d'un travailleur, permet une prise de contact qui fait davantage intervenir le côté humain, « social », car il ne correspondait pas à un besoin de l'entreprise au départ. Cette rencontre peut être ponctuelle, et ne durer que le temps d'un stage par exemple, mais peut aussi déboucher sur un projet à plus long terme si l'expérience s'est bien passée, et que l'entreprise a des besoins.

Dans les réponses que nous avons obtenues, une large majorité de professionnels estime qu'il est préférable que ce soit le même interlocuteur, versant entreprise et versant ESAT, qui intervienne au niveau de l'insertion. Il ressort de ces résultats qu'il est important que les informations et les contacts ne soient pas dilués entre plusieurs

professionnels, même si bien sûr, ceux-ci doivent communiquer les informations nécessaires à leurs équipes respectives.

Les conventions de partenariat, sur lesquelles nous reviendrons dans le plan d'action en troisième partie, sont plébiscitées dans presque trois quart des cas, et sont reconnues comme un bon moyen de fidéliser la relation avec l'entreprise, mais une petite moitié seulement des professionnels ayant répondu, estime qu'une convention d'appui⁷³ peut être un atout pour encourager l'intégration d'un travailleur dans l'entreprise. Cela s'explique sans doute par le fait qu'elles sont encore très rares. Ces deux types de convention offrent des garanties aux entreprises et aux travailleurs, en particulier par rapport à l'accompagnement proposé. Nous reviendrons dans le plan d'action sur ce point qui mérite d'être développé.

Nous constatons d'après ces résultats, qu'une relation de confiance entre l'ESAT et l'entreprise a besoin de temps pour s'installer : les employeurs sont très sollicités, et une démarche individuelle, avec et pour un travailleur, peut permettre de se démarquer des autres établissements du secteur protégé.

2.4.2.12 L'intérêt pour les entreprises de coopérer avec les ESAT

Les réponses apportées par nos collègues d'ESAT tendent à montrer que les entreprises du domaine public ou privé sont plus sensibles aux apports financiers ou productifs que peut apporter la coopération avec un ESAT, plutôt qu'à l'aspect humain ou social. L'OETH est reconnue comme un bon levier pour entamer une coopération avec l'entreprise, par la totalité des professionnels : l'embauche d'un travailleur d'ESAT donne droit à des aides financières, et les autres dispositifs permettent de réduire la contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP.

La compétence des équipes est aussi reconnue : si une relation de confiance a pu s'installer grâce à des expériences réussies, le partenariat a des chances de perdurer. Bien souvent aussi, les ESAT travaillent avec des entreprises de proximité, ce qui leur permet d'être réactifs en fonction de leurs demandes.

⁷³ Convention d'appui : convention passée entre l'ESAT et l'entreprise d'accueil, qui prévoit les modalités de suivi du travailleur pendant 3 ans après l'embauche, et la possibilité de le réintégrer à l'ESAT s'il le souhaite.

L'accueil de personnes en situation de handicap n'est pas suffisamment répandu dans le milieu ordinaire de travail : l'accompagnement par les professionnels de l'ESAT rassure et encourage à poursuivre la collaboration, car les salariés peuvent se sentir démunis, tout au moins dans un premier temps. Les actions de sensibilisation au handicap, si elles ne sont pas souhaitées d'emblée par l'ensemble des interlocuteurs, sont proposées couramment par la moitié des équipes d'ESAT. Des professionnels émettent cependant des réserves sur ces actions. S'ils reconnaissent dans leur majorité qu'elles favorisent l'intégration du travailleur, la moitié d'entre eux estiment que cela peut aussi le stigmatiser : cette démarche est donc délicate, et les informations communiquées doivent se faire avec l'accord de la personne.

Pour la moitié des professionnels interrogés, la responsabilité sociale ou sociétale des entreprises (RSE) ne fait pas partie des leviers qui facilitent l'intégration des personnes en situation de handicap : nous n'avons pas suffisamment d'éléments pour affirmer que ce soit dû à une méconnaissance de la part de l'entreprise ou des équipes de l'ESAT, ou plutôt à un manque de communication sur ce sujet.

Les résultats recueillis dans cette partie du questionnaire montrent qu'il subsiste un manque de connaissance réciproque entre le milieu de travail ordinaire et protégé. Des contacts ponctuels ne sont pas suffisants pour repérer les intérêts communs, une coopération plus régulière permet de s'enrichir mutuellement si l'on partage ses expériences.

Là aussi, pour apporter des éléments de comparaison avec les résultats de notre échantillon, nous avons choisi de nous référer à l'ouvrage de Sylvie Liberti et Valérie Tran,⁷⁴ qui apporte des éléments en ce qui concerne les relations entre l'entreprise et l'ESAT. Les auteurs reviennent notamment sur les freins qui persistent dans la coopération de ces deux acteurs, alors qu'ils pourraient mutuellement s'enrichir.

Les freins d'ordre structurels sont, à leur avis, dus au nombre important d'établissements, qui est difficile à appréhender pour les référents handicaps des

⁷⁴ Sylvie Liberti, Valérie Tran. (2012) *Entreprise et handicap*. Eyrolles.

entreprises ; on peut cependant noter l'existence de groupements d'ESAT, tels le réseau GESAT⁷⁵, qui donne un peu plus de lisibilité en ce qui concerne leurs activités. Certaines entreprises ont des besoins de main d'œuvre sur le plan national, alors que les ESAT sont implantés localement, et leurs effectifs ne leur permettent pas de répondre à des demandes d'envergure.

De leur côté, les ESAT ne sont pas toujours bien préparés à travailler avec l'entreprise, leur vocation étant avant tout médico-sociale.

D'après ces auteurs, des freins liés à une méconnaissance mutuelle, et aux préjugés liés à la représentation du handicap auprès des salariés, sont aussi en cause dans le peu de liens qui existent entre l'entreprise et l'ESAT.

Pourtant, une enquête d'HUMANIS⁷⁶ en 2011, montre que 95 % des entreprises sont satisfaites de leur collaboration avec un ESAT, tant au niveau des prestations fournies, que des délais, des tarifs, et de la réactivité des équipes. Cette enquête rejoint les résultats que les ESAT nous ont communiqués⁷⁷.

Dans les relations entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail, il est important d'avoir affaire à un moment à la personne qui est décisionnaire dans l'entreprise, surtout si une possibilité d'embauche peut être envisagée. Elle sera informée des différentes aides qui peuvent être apportées par le FIPHFP ou l'AGEFIPH notamment, et aura aussi pour mission d'impulser la démarche d'intégration au sein de ses équipes.

L'accueil d'un travailleur d'ESAT nécessitera un temps de formation, qui sera assuré par un des employés, ce qui nécessite de le dégager de la production pendant ce temps, ainsi qu'un temps d'adaptation aux locaux, aux personnels, qui peut être facilité par la présence du chargé d'insertion si l'entreprise en est d'accord. L'entreprise doit être partie prenante pour s'engager dans ce processus d'intégration, qui va prendre du temps. C'est là qu'une convention de partenariat peut être intéressante, pour définir

⁷⁵ GESAT : groupement des établissements et services d'aide par le travail.

⁷⁶ Baromètre Humanis : Entreprises, osez l'ESAT ! Enquête réalisée en 2011 auprès de 708 entreprises.

⁷⁷ Voir page 151 en annexe.

les modalités de suivi des travailleurs, et bien préciser les missions de chaque intervenant. Nous y reviendrons en troisième partie, dans notre plan d'action.

Le contact direct avec les salariés de terrain est important, car ce sont eux qui accueillent le travailleur, en exerçant éventuellement une fonction de tutorat : ils sont donc essentiels à sa bonne intégration. Le lien entre le moniteur d'atelier et le tuteur de terrain peut favoriser le relai entre les deux structures, ces professionnels parlant le même langage technique. Le moniteur référent pourra apporter des conseils dans l'accompagnement du travailleur car il connaît bien ses réactions. Ceci peut permettre d'anticiper d'éventuels problèmes et de résoudre plus facilement des situations délicates.

On peut considérer à l'inverse⁷⁸, qu'il n'est pas absolument nécessaire d'apporter tout un flot d'informations concernant le travailleur, les solutions aux éventuels problèmes qui se poseront étant traitées au fur et à mesure. Dans cette conception, le travailleur a un rôle plus actif, et n'est pas « catalogué » par les salariés qui vont l'accueillir, avec des aprioris qui ne seraient peut-être pas justifiés.

Il nous semble important de ne pas minimiser les capacités d'adaptation des travailleurs, et de prendre en compte que leur comportement à l'ESAT peut être différent de celui qu'ils auront dans un autre contexte, comme nous l'avons évoqué en première partie. L'environnement joue un rôle important dans le fait d'exploiter ou non ses capacités, et si celui-ci est facilitateur et valorisant, la personne évoluera différemment.

Nous prendrons ici en exemple un travailleur de l'atelier restauration de notre structure, X.S., qui a effectué à l'automne dernier un stage dans un cabaret réputé à Paris, en tant que barman. Son comportement a été parfaitement adapté aux exigences du lieu et de la clientèle, alors qu'il est régulièrement repris en raison de ses retards et de ses propos grossiers à l'ESAT ! Il reconnaît avoir une attitude différente lorsqu'il est en milieu ordinaire, sans vraiment expliquer pourquoi. Nous pouvons supposer qu'il comprend très bien que, même s'il a des sanctions pour ses agissements, sa place n'est pas remise en cause. Peut-être aussi se perçoit-il également comme « supérieur » à certains collègues, pensant pouvoir leur manquer de respect.

⁷⁸ Jouffray Claire (dir), (dir). « Développement du pouvoir d'agir. Une nouvelle approche de l'intervention sociale » 2014, Presses de l'EHESP, page 20.

Patrick Fougeyrollas, anthropologue québécois, a développé en 1998 une approche sociale du handicap, qui se démarque de la classification internationale du handicap (ou CIH), adoptée par l'organisation mondiale de la santé (OMS), laquelle tient compte principalement de données médicales. Le processus de production du handicap ou PPH, « fait valoir explicitement les interactions entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux. Ainsi, ce modèle met en avant la responsabilité collective et non plus seulement l'aspect individuel et médical »⁷⁹.

L'idée que le contexte environnemental joue un rôle essentiel dans la capacité de progression des personnes en situation de handicap soutient nos hypothèses.

Pour parvenir à une meilleure collaboration entre le secteur du travail protégé et celui des entreprises ordinaires, nous constatons d'après nos résultats, que plusieurs critères sont à prendre en compte. Les actions de sensibilisation au handicap auprès des salariés, l'accompagnement des travailleurs dans l'entreprise, la proximité et la réactivité des professionnels de l'ESAT en cas de besoin, sont autant de prestations que nous pouvons apporter à l'entreprise.

Tout ceci demande du temps, un engagement sur des valeurs et un projet communs, qui pourrait se concrétiser par la mise en place d'un partenariat, ce qui justifie notre hypothèse.

⁷⁹ Lucas B. (2015). Page 39.

Conclusion de la deuxième partie

Il apparaît d'après les résultats de notre enquête, bien qu'ils soient modestes en terme quantitatif, que les attentes des travailleurs sont bien prises en compte par les équipes, et que les professionnels d'ESAT essaient dans la mesure du possible de développer les actions en vue d'insertion.

Dans la prochaine partie, nous allons proposer des pistes de réflexion pour que l'on puisse développer ces dispositifs au sein de l'ESAT, en tenant compte à la fois des souhaits des travailleurs et de l'organisation interne de la structure, mais aussi des besoins des entreprises et des collectivités.

Si les ESAT se sont adaptés aux évolutions économiques et législatives, en diversifiant notamment leurs activités, leurs professionnels doivent mettre davantage l'accent sur l'accompagnement des personnes accueillies. L'ESAT devient une étape dans le parcours professionnel des travailleurs, qui expriment davantage le souhait légitime d'évoluer vers le milieu ordinaire.

Les entreprises, comme les ESAT, peuvent avoir intérêt à coopérer : nous détaillerons pour finir, sur quelles bases cela peut se construire pour que chacun soit gagnant dans ce partenariat.

Troisième partie. Perspectives et plan d'action.

Introduction

L'analyse des résultats de notre enquête nous permet d'envisager plusieurs pistes d'actions, réalistes et réalisables, afin de répondre à notre question de recherche :

Comment le chargé d'insertion peut-il contribuer à améliorer l'offre de services d'un ESAT, pour répondre à la diversité des publics et à leurs attentes : développer leur insertion en milieu ordinaire et sécuriser leur parcours ?

Nous avons regroupé nos propositions en trois domaines. Le premier concerne le recrutement et l'accompagnement des travailleurs à l'ESAT, depuis leur admission et l'actualisation régulière de leur projet individualisé, jusqu'à la mise en place de dispositifs d'insertion en milieu ordinaire.

Dans la seconde partie, nous proposons un mode d'organisation interne pour favoriser la mise en place de ces dispositifs, en tenant compte des contraintes institutionnelles que nous avons détaillées en première et seconde partie.

Enfin, nous nous intéresserons au sujet du réseau et du partenariat. Nous chercherons quels sont les moyens à notre disposition pour développer et consolider le réseau existant, puis mettre en œuvre des actions auprès des employeurs retenus pour améliorer l'accueil des travailleurs d'ESAT.

1 Améliorer le recrutement et l'accompagnement des travailleurs à l'ESAT

Au cours de ces étapes, nous aurons pour dénominateur commun la recherche d'une participation active de la personne à son projet, pour l'amener à construire son identité professionnelle.

1.1 Recruter et fidéliser les candidats

Il nous a semblé utile de nous attarder sur cet indicateur, que nous n'avions pas prévu lors du lancement du questionnaire, car il a un impact direct sur notre sujet de recherche. Nous ne sommes pas décideurs dans l'engagement de ces actions, mais nous allons les soumettre aux responsables de notre établissement et à nos collègues, psychologue et CESF, qui sont en charge de l'accueil des stagiaires.

Nous avons constaté au cours de l'analyse de notre enquête, que la moitié des ESAT qui nous ont répondu sont en sous-effectif. La situation de notre établissement est délicate également, car nous avons un taux important d'absentéisme. Il semble donc difficile dans ces conditions, de répondre de manière favorable aux demandes des travailleurs qui souhaitent partir en stage par exemple, ou de permettre le bon fonctionnement des équipes en détachement, tout en assurant le respect des délais et de la qualité de production en atelier.

Une solution, adoptée par certains ESAT, consiste à admettre quelques travailleurs en sureffectif, même s'il n'y a pas de financement supplémentaire en contrepartie accordé par les ARS. En effet, au vu de l'évolution du public accueilli ces dernières années, les temps partiels, les changements d'établissements, les absences et les arrêts de travail sont plus fréquents : cela peut être un moyen de les compenser, et de ne pas pénaliser les projets des travailleurs en poste.

Nous sommes en lien avec la MDPH, et plus particulièrement les Coordinations Handicap Locales (CHL) dans le département des Yvelines, qui recensent les places vacantes en ESAT et les transmettent aux usagers en recherche d'emploi en milieu protégé. Nous avons organisé l'an dernier en partenariat, une réunion sur le principe du « job-dating » : une quinzaine de candidats se sont présentés, le plus souvent sans accompagnant, mais aucun d'entre eux n'a souhaité venir en stage après cette présentation et l'entretien avec la psychologue.

Nous accueillons tout au long de l'année de nombreux stagiaires d'établissements médico-sociaux, en individuel ou en petits groupes, mais ils font des stages dans plusieurs ESAT du territoire. Cela leur donne la possibilité de choisir celui qui sera le plus proche de leur domicile, qui leur permettra de retrouver des travailleurs du même IME, ou encore dont les activités professionnelles leur conviennent mieux...

Comme nous l'avons également expliqué, la population en IME évolue, les jeunes usagers qui ont accès au travail ont souvent une partie de leur parcours scolaire dans le domaine du droit commun, et leurs familles hésitent parfois à accepter l'orientation en milieu de travail protégé. Nous devons mettre des actions en place afin de faire évoluer la représentation qu'ils ont de l'ESAT. Un moyen qui nous semble pertinent, serait d'organiser des réunions avec les jeunes et leurs familles, les professionnels de l'IME, et des représentants de l'ESAT accompagnés de travailleurs qui pourraient venir témoigner de leur expérience professionnelle. Ce temps d'échange permettrait un contact direct, qui compléterait nos actions de communication.

Si nous travaillons également avec le secteur de soins, la proportion de personnes en situation de handicap psychique évolue peu au sein de notre structure, comme nous l'avons évoqué dans la première partie de ce document. Quelques ESAT du département se sont spécialisés dans leur accompagnement, nous devons nous y préparer davantage. Voici nos propositions :

- renforcer le partenariat avec les IMPRO et le développer avec les établissements scolaires accueillant des adolescents et de jeunes adultes, comme les SEGPA ou les écoles de la seconde chance⁸⁰. Proposer à ces établissements de disposer des plateaux techniques de l'ESAT pour des périodes d'évaluation, qui permettraient aux jeunes de valider leur projet professionnel et aux travailleurs de l'ESAT de transmettre leur savoir-faire.
- Associer les travailleurs aux rencontres inter établissements, pour que leur témoignage permette de faire évoluer les représentations liées au secteur du travail protégé.
- Entrer en contact avec les établissements des départements limitrophes, faire connaître les places disponibles, en indiquant les possibilités de suivi et d'hébergement pour les usagers.
- Organiser des formations pour l'ensemble des professionnels de l'ESAT sur l'accueil de personnes en situation de handicap psychique, afin de mieux les accompagner.
- Renforcer les liens avec les équipes du secteur de soins psychiatrique.

⁸⁰ Les écoles de la seconde chance permettent à des élèves dits « décrocheurs » de définir et d'être accompagnés dans leur projet professionnel.

- Créer un site Internet de l'ESAT, accessible aux personnes en situation de handicap, pour leur permettre de découvrir notre structure.
- Renouveler les activités professionnelles dans la mesure du possible, afin de se différencier des autres ESAT du secteur.

Nous proposons également de renforcer les liens avec les Entreprises Adaptées du territoire, car quelques-uns des salariés en situation de handicap seraient potentiellement intéressés pour terminer leur carrière professionnelle à l'ESAT, lorsque le rythme de travail devient trop pénible. Des postes en détachement nous paraissent plus opportuns, car le changement de statut peut être difficile à vivre.

1.2 Accompagner la période d'admission des nouveaux travailleurs

Il nous semble important de prendre le temps d'expliquer aux travailleurs admis à l'ESAT, que nous allons ensemble essayer de répondre à leurs attentes, et que cet accompagnement prendra peut-être des formes diverses dans leur parcours professionnel. La mission des professionnels de l'ESAT est de les amener à s'épanouir, à les rendre le plus autonome possible, et à co-construire avec eux un projet qui prenne du sens : nous évoquerons les soutiens et les formations dont ils peuvent bénéficier pour le concrétiser.

Pour que les travailleurs aient une vision globale du monde du travail, il nous faut revenir sur leurs droits, en tant que citoyen et personne en situation de handicap, et sur les distinctions actuelles entre le milieu de travail protégé (les ESAT), adapté (les EA, les Centres de Travail à Domicile ou CDTD) et enfin, le milieu ordinaire de travail (employeurs privés ou publics).

A priori, cela leur a été expliqué par les professionnels qui nous les ont adressés, ainsi que par l'équipe de la MDPH.

Nous proposons de formaliser davantage le temps d'accueil des nouveaux travailleurs, en proposant un temps de soutien spécifique.

Cette information a pour objectif de leur permettre de mieux comprendre le fonctionnement général de l'ESAT, leurs droits et devoirs dans l'établissement, et de

connaître le rôle de chaque professionnel. Il est important qu'ils sachent que des dispositifs existent pour leur permettre de découvrir d'autres environnements de travail, en toute sécurité puisqu'ils sont contractualisés : cela les aidera à se projeter, même si cela peut sembler abstrait pour ceux qui n'ont pas encore eu d'expérience de travail en milieu ordinaire.

Ce temps de soutien est prévu sur deux séances, espacées de deux semaines, il concernera les travailleurs admis depuis le début de l'année, qui sont six à ce jour, et sera co-animé par la CESF de l'ESAT, le président du CVS⁸¹, qui est travailleur en entretien de locaux et moi-même⁸².

A l'issue de cette première expérience, nous questionnerons les travailleurs concernés, pour évaluer la pertinence de cette action, son contenu, et les améliorations éventuelles à y apporter.

1.3 Créer un outil pour mieux identifier les travailleurs pouvant évoluer vers les détachements ou le milieu ordinaire de travail

Un état des lieux précis nous permettant de mieux identifier les compétences et les limites des travailleurs admis, est à mettre en œuvre, afin de mettre en place des adaptations sur les postes qu'ils souhaitent occuper lorsque cela s'avère nécessaire.

Un outil commun à l'ensemble des professionnels est à créer. Plusieurs grilles d'évaluation existent dans le dossier informatisé de l'utilisateur que nous utilisons⁸³, qui nous renseignent sur les compétences professionnelles et sociales, mais elles gagneraient à être améliorées. En premier lieu, ces grilles devront systématiquement faire l'objet d'une double évaluation : celle du travailleur et celle du moniteur. Les écarts éventuellement repérés pourront ainsi permettre une prise de conscience des renforcements à apporter, en termes de formation par exemple.

L'intérêt de cet outil sera aussi que l'on puisse le transmettre aux employeurs lorsque les travailleurs partent en stage en milieu ordinaire ou lorsque nous sommes sollicités par une entreprise pour répondre à une demande de prestation ponctuelle : nous

⁸¹ Nous avons associé ce travailleur à la préparation de ces deux réunions.

⁸² Voir en annexe page 132 la fiche projet de ce soutien.

⁸³ Voir en page 33 du mémoire.

pourrons ainsi vérifier l'adéquation entre le poste proposé et les compétences des personnes, en apportant des aménagements si nécessaire.

Ces évaluations seront utiles à l'ensemble des travailleurs et des moniteurs, lorsque les projets individualisés sont réévalués, pour contribuer à donner du sens à leur travail. Nous sommes entrés dans le dispositif Différent et Compétent⁸⁴ cet automne, ce qui va constituer un atout pour nous aider à mettre en place les référentiels métiers.

Rappelons que l'orientation en ESAT par la CDAPH se justifie lorsque la personne a « une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide »⁸⁵, ce qui signifie que lorsque cette capacité est supérieure, tout doit être mis en œuvre pour favoriser l'accès au milieu ordinaire de travail, si la personne le souhaite.

Nous proposons d'établir et d'actualiser régulièrement un livret de compétences pour les travailleurs identifiés, afin de recenser ses connaissances théoriques acquises lors des formations (ou savoirs) et ses compétences techniques, acquises en atelier ou lors de stages (les savoir-faire). La question des savoir-être nous semble plus délicate à faire figurer dans ce livret, qui aura pour vocation de faciliter la transmission d'informations auprès d'autres structures ou d'employeurs.

Ce livret de compétences rendra plus concrètes les expériences du travailleur, il lui permettra de mesurer son évolution, et de se situer dans son parcours professionnel.

1.4 (Re) donner une place de citoyens aux travailleurs

L'ESAT constitue un lieu de socialisation où les travailleurs doivent pouvoir exprimer librement leur choix : nous allons détailler les actions que nous pouvons initier pour favoriser leur accès à un statut de citoyen.

⁸⁴ Dispositif destiné à reconnaître les savoir-faire et les compétences des travailleurs. Voir en page 183 des annexes.

⁸⁵ CASF, articles R. 243-1 et R. 243-3.

1.4.1 Encourager d'autres formes d'accompagnement en atelier

Dans le but de développer l'autonomie des travailleurs, leur pouvoir de décision, et par là même, leur place de citoyen, il nous faut réfléchir à de nouvelles formes d'accompagnement au sein des ateliers : la sensibilisation à l'autodétermination et l'inscription des moniteurs dans le dispositif Différent et Compétent, font partie des actions menées par la Direction, pour accompagner les professionnels dans ce sens.

Comme nous l'avons évoqué dans la seconde partie de ce document, la posture des professionnels et le rôle de l'environnement sont essentiels pour faire émerger les capacités et développer les aptitudes des travailleurs que nous accompagnons. Il nous faut sortir de l'image du moniteur qui est seul compétent et du travailleur qui a tout à apprendre : l'un et l'autre ont à s'apporter mutuellement.

Un système de tutorat entre travailleurs peut être intéressant à mettre en place lorsqu'une nouvelle personne est admise dans l'équipe par exemple, dès lors que l'on cadre bien la mission de celui qui aura ce rôle. La transmission de son savoir et de son savoir-faire, qui fait appel au concept de *pair-émulation*, est une forme de reconnaissance de son identité de professionnel.

Cela peut aussi se concevoir pour des ateliers dont les missions sont identiques. Par exemple, les équipes de l'atelier restauration nettoient chaque jour le self et la cafeteria : un travailleur de l'atelier entretien des locaux sera le tuteur de celui de l'atelier restauration, ce qui permettra à la fois la transmission et la valorisation des savoir-faire.

Nous sommes conscients que les impératifs de production sont de plus en plus prégnants dans nos ateliers, cependant, une organisation différente du travail pourra peut-être amener les travailleurs à donner plus de sens aux tâches qui leur sont confiées. Si nous les amenons à réfléchir en groupe, lors des réunions d'atelier par exemple, pour trouver des solutions d'aménagement ou d'organisation, ils se sentiront impliqués, plus motivés pour travailler, et reconnus pour leurs compétences.

1.4.2 Associer les travailleurs à l'organisation des soutiens et des formations

L'ESAT est avant tout un lieu de travail, mais sa mission est aussi d'apporter les soutiens nécessaires, dont les modalités sont prévues dans l'article L.344-2-1 du CASF.

Depuis la remise en place des soutiens en 2013 dans notre structure, nous avons recensé et proposé plusieurs actions possibles. Malgré la réorganisation du temps de travail en janvier 2014, tous les travailleurs ne bénéficient pas encore d'un temps de soutien hebdomadaire : pour certains, c'est un choix, mais pour d'autres, c'est une raison d'organisation qui est en cause. Ainsi, en 2014, dix-sept travailleurs n'ont pas participé aux soutiens organisés par l'ESAT, soit un peu moins d'un cinquième de notre effectif.

Nous consultons l'ensemble des travailleurs deux fois par an afin de connaître leurs souhaits : lorsqu'aucun choix ne leur convient, nous les questionnons sur leurs attentes, mais pour les rendre davantage acteurs de leurs choix, nous proposons de mettre en place des commissions où seront présents des travailleurs volontaires, chargés de recueillir les attentes de leurs collègues et d'élaborer des suggestions. Ce groupe participera également à l'évaluation des actions mises en place pour les améliorer si nécessaire.

En ce qui concerne les formations, qualifiantes ou non, les moniteurs me transmettent chaque année des propositions, et nous recueillons d'autre part les souhaits des travailleurs. Lors de réunions d'atelier par exemple, il sera intéressant de proposer aux équipes de réfléchir ensemble aux actions de formation à demander, après les avoir informés sur les différentes possibilités dont ils peuvent bénéficier. Les responsables de l'ESAT donnent également des directives, pour initier par exemple une nouvelle activité, et valident le plan de formation qui est ensuite présenté en réunion de CVS.

Nous avons comme objectif de proposer à l'ensemble des travailleurs d'activer leur Compte Personnel de Formation (CPF), d'ici la fin de l'année, afin de commencer à comptabiliser leur crédit d'heures. Pour le moment, seules quelques formations qualifiantes sont éligibles au CPF, mais cela peut évoluer.

Si nous parvenons à développer la participation des travailleurs à la vie de l'établissement, avec comme objectif de les aider à prendre conscience de leur rôle de

citoyen, ils auront ensuite plus de capacités à transposer cette démarche dans leur vie personnelle.

Nous avons constaté, d'après les résultats de notre enquête, que parmi les actions de sensibilisation, les temps d'échange sont assez peu utilisés pour préparer ou encourager les travailleurs à s'inscrire dans des dispositifs d'insertion en milieu ordinaire⁸⁶.

Nous proposons de prévoir des temps d'échange, en coopération avec la psychologue de l'ESAT, pour que le témoignage de travailleurs ayant une expérience de travail en milieu ordinaire serve à éveiller et nourrir la réflexion de leurs collègues. Cela participera à l'idée que ces expériences sont possibles et accessibles, qu'elles n'engagent pas nécessairement vers une insertion si cela n'est pas souhaité, et qu'il peut y avoir différentes modalités de travail en ESAT.

Jusqu'à présent, les demandes de stage en milieu ordinaire sont peu nombreuses, et l'accompagnement pour la rédaction du curriculum vitae, ou de la lettre de motivation pour l'employeur, se fait de manière individuelle. Nous allons proposer un soutien spécifique sur ce thème, avec également un temps d'information sur les entreprises, la participation à des forums ou des salons professionnels.

Enfin, nous avons pour objectif de rendre accessible les informations qui concernent l'ESAT, à l'ensemble des travailleurs : nous utilisons déjà beaucoup les pictogrammes ou les photos sur nos documents, pour que les travailleurs non-lisant puissent se les approprier.

Nous proposons d'utiliser d'autres supports, comme par exemple la vidéo ou l'enregistrement vocal, pour améliorer la transmission et l'assimilation de ces informations.

Un nouveau groupe de soutien, dénommé « droits et citoyenneté »⁸⁷, s'est mis en place à l'automne 2015, et a pour objectif de rendre accessible à tous le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement de l'ESAT. Ce groupe est constitué pour moitié de

⁸⁶ Voir en page 151 des annexes.

⁸⁷ Voir en annexe page 133 la fiche soutien.

travailleurs qui ont accès à la lecture, et pour moitié de travailleurs non-lisant : ils ont déjà apporté plusieurs pistes pour améliorer la compréhension du livret d'accueil⁸⁸.

1.4.3 Associer les travailleurs au CHSCT

Un Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail, ou CHSCT, commun aux deux ESAT de notre association, fonctionne depuis quelques années. C'est à notre avis un excellent moyen de faire prendre conscience aux travailleurs des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans leurs ateliers et de les associer aux préconisations qui en découlent.

Dans la mesure où l'ordre du jour est établi à l'avance, nous proposons qu'un groupe de travailleurs volontaires étudient en amont les thèmes relatifs à leur activité professionnelle, avec les représentants du CHSCT, pour apporter leurs propositions.

1.4.4 Travailler avec l'entourage du travailleur

Nous considérons que la famille, les services d'accompagnement, d'hébergement et les représentants légaux ont leur place dans la mise en œuvre du projet des travailleurs, à la condition que ceux-ci en soient d'accord.

Les projets en lien avec l'insertion en milieu ordinaire ont en effet des répercussions sur le plan personnel, familial et social, il est important que l'entourage du travailleur y soit associé pour que notre accompagnement soit cohérent. Les professionnels de l'ESAT doivent être à l'écoute des réticences et des réserves qui peuvent être formulées, la crainte de perdre la sécurité d'une place en ESAT, ou de manquer de soutien, peuvent freiner les projets d'insertion que le travailleur souhaite réaliser.

Nous proposons d'informer les travailleurs et leurs proches, pour expliquer en détail les différents dispositifs qui peuvent s'aménager avec les entreprises du milieu ordinaire : ils font tous l'objet d'une convention ou d'un contrat, prévoient un

⁸⁸ Voir en annexe page 136 un exemple de propositions.

accompagnement par un professionnel de l'ESAT, et des entretiens réguliers avec les équipes d'accueil pour évaluer l'adaptation sur le plan professionnel et social.

2 Repenser l'organisation de l'ESAT pour favoriser l'insertion des travailleurs

Dans notre plan d'action, nous allons tenir compte des possibilités mais aussi des contraintes liées à notre structure : ainsi, les missions des professionnels pourront être repensées, dans l'objectif de favoriser la transition entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail pour les travailleurs qui le souhaitent et que nous avons identifiés.

2.1 Identifier les professionnels impliqués dans l'insertion, leur rôle et leurs liens

Notre enquête a montré que plusieurs professionnels de l'ESAT sont impliqués dans la démarche d'insertion des travailleurs, et plus particulièrement quand il n'y a pas de poste dédié à cette mission. Dans le même temps, ceux qui nous ont répondu estiment qu'un interlocuteur unique est un atout pour optimiser la relation entre l'ESAT et l'employeur.

2.1.1 Partager les informations : la place stratégique du chef d'atelier

Le chef d'atelier est en contact direct avec les clients réguliers ou ponctuels de l'ESAT, il peut donc avoir des opportunités et des propositions pour des demandes de prestations par exemple.

Il supervise les moniteurs et a une vision globale de la production et de l'organisation des équipes. Il peut savoir par exemple, qu'un atelier va être en difficulté pour assurer sa production, ou au contraire qu'une équipe est plus disponible.

Nous proposons de planifier un temps d'échange régulier pour mettre en commun nos informations, pour favoriser la communication entre le secteur production et le secteur

médico-social de l'ESAT, et mettre en adéquation leurs attentes et leurs besoins respectifs.

2.1.2 Associer les moniteurs à la démarche d'insertion

Les moniteurs sont des professionnels en contact direct au quotidien avec les travailleurs, ils connaissent leur parcours, leur évolution et savent comment leur permettre d'acquérir de nouveaux savoir-faire. Ils sont des interlocuteurs précieux pour communiquer avec les employés qui pourraient accueillir les travailleurs en entreprise. Dans notre organisation actuelle, cela n'est pas prévu, les moniteurs sont très peu associés aux visites et aux bilans, c'est le chargé d'insertion qui fait le relai entre les structures. Notre enquête montre le contraire : dans de nombreux ESAT, ils sont présents pour la présentation du travailleur, ainsi que pour le suivi et le bilan, ce qui contribue à valoriser et donner du sens à leur accompagnement.

Nous proposons d'inscrire ce thème : la participation des moniteurs dans les projets d'insertion des travailleurs, lors de l'élaboration du prochain projet d'établissement.

2.1.3 Développer la communication entre les moniteurs et la monitrice des détachements

Un poste est spécifiquement dédié aux détachements à l'ESAT : la monitrice est principalement présente sur les détachements en restauration, et elle ne dispose que de quelques heures (par rapport aux contrats qui sont signés avec les établissements), pour suivre les travailleurs qui sont en mise à disposition ou en prestation de longue durée en entreprise. Elle n'a pas de lien avec les autres équipes.

Pour optimiser l'accompagnement des travailleurs et améliorer la communication des informations qui les concernent, nous préconisons que des temps d'échange avec les moniteurs référents soient prévus.

2.1.4 Renforcer le réseau et le partenariat : le rôle du chargé d'insertion

Le poste de chargé d'insertion à l'ESAT – qui comprend aussi dans ses missions l'organisation des soutiens, des formations et le suivi du poste accueil – nécessite d'être organisé différemment. Depuis notre prise de poste, nous avons surtout porté notre attention sur ces dernières actions, qui bénéficient à l'ensemble des travailleurs. Il nous faut maintenant développer la partie insertion.

L'investissement dans la formation m'a permis de repérer les insuffisances, et en particulier le manque de liens avec les entreprises et la nécessité de coopérer avec des partenaires pour l'accueil des travailleurs. A ce jour, les demandes se traitent au cas par cas, nous ne sommes pas réellement inscrits dans un réseau, et les contacts restent ponctuels.

Dans la réorganisation du poste, nous prévoyons un temps dédié pour identifier dans un premier temps les partenaires potentiels, dans le domaine privé et public, puis pour prendre contact avec les employeurs et recueillir leurs attentes.

Notre enquête, avec les réserves apportées en raison du peu de réponses obtenues, a montré que les entreprises envisagent de travailler avec les ESAT en priorité pour des raisons économiques, ce qui leur permet de réduire leur contribution pour l'OETH, et de bénéficier d'équipes compétentes et géographiquement proches.

L'accompagnement des travailleurs et la relation de confiance qui a pu se nouer au fil du temps sont aussi des raisons souvent évoquées pour encourager les entreprises à coopérer avec les ESAT.

C'est pourquoi la proposition d'une convention de partenariat peut être intéressante pour les deux parties lorsque des liens réguliers se mettent en place.

Nous avons recensé les propositions qui suivent, avec pour objectif de développer le volet insertion de notre poste :

- mettre en commun un répertoire des partenaires potentiels.
- Elaborer une fiche de présentation des employeurs potentiels.
- Recueillir et partager les informations sur les secteurs porteurs d'emplois de notre territoire.

2.2 Initier une nouvelle organisation dans les équipes

Pour les travailleurs qui ont été identifiés comme désireux de s'inscrire dans une démarche d'insertion vers le milieu ordinaire, il apparaît nécessaire de modifier l'accompagnement actuel pour favoriser leur adaptation.

Lors de la préparation de leur projet individualisé, nous repérons ensemble les soutiens et les formations nécessaires au développement des compétences au sein de l'atelier, et nous prévoyons leur planification. Cela peut concerner des actions propres à l'activité professionnelle accomplie habituellement, mais si cela s'avère utile, elles peuvent s'étendre à d'autres domaines d'activités de l'ESAT. A l'issue de la réunion de projet, auxquels participent le travailleur, une personne de son entourage s'il le souhaite, et les professionnels de l'ESAT, un plan d'action est élaboré : ce document fait référence, avec les axes prioritaires pour les dix-huit mois à venir.

Si l'activité exercée au quotidien contribue à faire monter en compétences les travailleurs, nous avons vu que les changements peuvent être aussi bénéfiques pour améliorer l'adaptabilité et la polyvalence. Pour permettre aux travailleurs de prendre leurs repères, il faut procéder par étapes, leur laisser le temps de s'approprier les tâches, les locaux, les personnes... ce qui leur sera utile quand ils souhaiteront découvrir le milieu ordinaire de travail.

Nous proposons que le chargé d'insertion fasse le lien entre les différents acteurs qui gravitent autour des travailleurs. Nous pourrions ainsi rendre compte de l'évolution qui aura eu lieu ou non, identifier les processus qui se mettent en place et les compétences mobilisées, pour les répertorier sur leur livret de compétences.

A terme, si les effectifs de l'ESAT sont suffisants, que la charge de travail dans les ateliers reste raisonnable et que nous ayons constitué un réseau de partenaires sur le territoire, nous proposons de créer une section spécifique destinée aux travailleurs qui souhaitent travailler en milieu ordinaire. Des soutiens spécifiques et des formations permettront de mieux préparer leur insertion. L'accent serait porté sur les immersions en entreprise, et pendant les temps où ils seraient à l'ESAT, ils viendraient en renfort sur les équipes qui le nécessitent.

3 Développer le réseau et s'engager dans le partenariat

Lorsque les travailleurs se sentent suffisamment confiants pour aborder une expérience en milieu ordinaire de travail, nous nous mettons en recherche d'un lieu d'accueil.

Cette expérience peut se limiter à une période de stage, mais les travailleurs peuvent aussi souhaiter prendre leurs distances par rapport à l'ESAT. Nous avons détaillé en deuxième partie⁸⁹ les différents dispositifs qui leur permettent de travailler « hors les murs », nous allons voir dans quelle mesure la mise en œuvre d'un partenariat peut se révéler pertinente, en tenant compte des réponses qui nous ont été apportées lors de l'enquête.

3.1 Alimenter une base de données des employeurs potentiels

Nous avons recensé dans notre enquête, quelques moyens permettant d'entrer en relation avec les employeurs, que les professionnels d'ESAT ont estimés efficaces⁹⁰.

Certains font l'objet d'actions de communication, comme par exemple les journées portes ouvertes organisées par les établissements, ou les forums pour l'emploi qui réunissent sur le même lieu, plusieurs acteurs de l'emploi du secteur ordinaire, adapté et protégé.

Nous proposons d'établir un listing des contacts qui peuvent être pris lors de ces temps d'échange, et qui peuvent constituer une première base si l'on y rajoute les clients habituels de l'ESAT.

Le chargé d'insertion peut étendre ses recherches grâce aux fichiers spécialisés, comme par exemple celui de la Chambre de Commerce et d'Industrie (ou CCI), et compléter les informations recueillies grâce au site Internet des entreprises.

On peut inclure dans ce fichier les employeurs qui font des appels d'offres, notamment lorsque des clauses sociales⁹¹ prévoient la coopération avec un ESAT, même si notre

⁸⁹ Voir page 44 du mémoire.

⁹⁰ Voir en page 151 des annexes.

⁹¹ Les clauses sociales peuvent par exemple imposer de coopérer avec un ESAT ou une entreprise solidaire.

enquête fait apparaître que ce moyen d'entrer en contact avec le secteur ordinaire est encore peu porteur.

Les communes du syndicat et les communautés d'agglomération seront aussi répertoriées et sollicitées pour accueillir des travailleurs.

Enfin, l'ensemble de nos réseaux, personnels ou professionnels, peuvent être activés pour trouver un employeur prêt à s'investir.

3.2 Créer un outil de communication vis-à-vis de l'entreprise.

Après avoir identifié les entreprises potentielles, viennent alors les phases de prise de contact et de présentation réciproque. Le chargé d'insertion sera tout d'abord à l'écoute de l'employeur et il le questionnera sur les moyens humains et matériels dont il dispose dans son entreprise pour assurer sa production, les contraintes auxquelles il ne peut se soustraire, et les restrictions médicales incompatibles avec les postes de travail.

Nous allons nous trouver dans une position de « demandeur », et l'employeur contacté n'a peut-être jamais encore accueilli un travailleur d'ESAT. Nous devons réfléchir aux arguments à mettre en avant pour le convaincre de tenter cette expérience, en expliquant les bénéfices qu'il peut en retirer, sur le plan humain tout d'abord, mais également économique, car nous avons vu dans notre enquête que les employeurs y sont sensibles.

Nous proposons d'élaborer, en lien avec la psychologue de l'établissement, un support de sensibilisation pour l'accueil de travailleurs d'ESAT, en direction des employeurs et de leurs salariés. Ce document comprendra un récapitulatif des aides attribuées pour la coopération avec un ESAT et l'embauche d'un travailleur en situation de handicap, quelques recommandations pour adapter l'accompagnement, notamment humain, et un focus sur l'intérêt de la diversité dans un collectif de travail.

Le chargé d'insertion professionnelle a des atouts vis-à-vis de l'employeur : si nous le sollicitons pour permettre aux travailleurs de l'ESAT de bénéficier d'une expérience dans le secteur ordinaire de travail, nous lui apportons en retour des éclaircissements

sur les sujets que nous avons évoqués plus haut et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation à destination des salariés, car la question du handicap est souvent méconnue en entreprise. Nous pourrions alors lui apporter les arguments en faveur d'une coopération possible avec l'ESAT.

Guy Tisserant (2012)⁹², défenseur de la diversité, distingue quatre niveaux dans le management d'une politique handicap en entreprise. Le niveau 1 « consiste à se conformer au modèle légal, et donc à éviter la discrimination directe vis-à-vis de tous les publics ». Le niveau 2 « consiste pour l'entreprise à s'ouvrir à la diversité par ce qu'elle ne peut pas faire sans ». Dans le niveau 3, l'approche est beaucoup plus volontariste, l'entreprise est « convaincue que la différence peut être une richesse pour la structure ». Enfin, le niveau 4, le plus élevé, est « en cohérence totale avec des logiques de RSE, de développement durable, et s'appuie sur le management équitable et donc la compensation ». Il peut être intéressant de repérer à quel niveau se situe le partenaire potentiel pour mieux adapter notre intervention.

3.3 Concrétiser une expérience ponctuelle en un lien pérenne

La prise de contact et les entretiens avec l'employeur vont nous permettre d'évaluer si ses valeurs sont compatibles avec l'accueil des travailleurs que nous accompagnons. Si nous détectons que le principal critère pour coopérer avec l'ESAT est d'ordre économique, dans la mesure où notre main d'œuvre est peu coûteuse, nous serons vigilants sur les suites à donner : l'immersion du travailleur dans l'entreprise va peut-être permettre de faire évoluer cette représentation, mais l'employeur peut aussi persister dans cette voie. Dans ce cas, notre coopération risque d'en rester à ce stade.

Comme nous l'avons déjà évoqué, la première prise de contact pour le travailleur avec l'entreprise, est souvent une période de stage. Cela lui permet de se confronter à la représentation qu'il avait du milieu ordinaire de travail, et de conforter ou non, son souhait de travailler de manière plus autonome.

Du côté de l'entreprise, cela va aussi permettre aux salariés d'estimer si le poste proposé est adapté, s'ils ont besoin de conseils pour l'aménager afin de mieux

⁹² Tisserant G. (2012). Page 204.

compenser les limites du travailleur, ou si un accompagnement de proximité par un professionnel de l'ESAT est nécessaire sur un temps donné.

Si l'employeur n'a pas les moyens d'aller plus loin pour proposer par exemple des prestations ponctuelles – et rémunérées – mais que des périodes de stage peuvent être envisagées pour d'autres travailleurs, nous pouvons alors proposer la signature d'une convention de partenariat, qui pérennisera les liens entre l'entreprise et l'ESAT.

Nous avons expliqué en seconde partie que notre établissement est entré dans le dispositif « Différent et Compétent » cet automne⁹³ : nous aurons donc besoin pour les travailleurs qui postulent à une reconnaissance de niveau trois, de mises en situation en milieu ordinaire, pour valider la capacité à transférer leurs compétences. La présence de responsables d'entreprises dans le jury est également nécessaire, pour valider les reconnaissances de compétences des travailleurs.

De notre côté, nous garantissons à l'employeur l'accompagnement du travailleur pendant le stage, et proposerons de rechercher des solutions pour optimiser l'organisation du poste de travail, qui pourront être profitables aux salariés.

Voici nos propositions pour établir une convention de partenariat, signée par les directions respectives de l'ESAT et de l'entreprise, après que l'on ait validé en amont l'opportunité, la légitimité et la faisabilité du projet⁹⁴ :

- Les coordonnées de l'ESAT et de l'entreprise, le nom de leurs responsables et des référents respectifs.
- Les modalités d'accueil de l'entreprise : les dispositifs pressentis, les tuteurs ou parrains du travailleur.
- Le coût éventuel à verser à l'ESAT suivant le dispositif retenu.
- Les prestations apportées par l'ESAT : l'accompagnement, la sensibilisation à la notion de handicap, les apports pour l'organisation des postes de travail, l'ergonomie...
- Les postes de travail attribués aux travailleurs de l'ESAT : la nécessité ou non d'une formation et/ou d'un accompagnement par un professionnel de l'ESAT.

⁹³ Voir en annexe page183 les grandes étapes de ce dispositif.

⁹⁴ D'après l'intervention de François-Marie Ferré « Travail en réseau et partenariat », en novembre 2014.

- Les conditions de travail (horaires, pauses, repas...).
- L'évaluation du projet : le rythme des rencontres, les professionnels impliqués, les critères d'évaluation, l'analyse des risques...
- Le délai de préavis en cas de rupture de la convention.

Nous proposons également, en cas d'embauche d'un travailleur de l'ESAT, une convention d'appui⁹⁵ qui lui permette de bénéficier du suivi de l'ESAT pendant trois ans, et de la possibilité de réintégrer l'ESAT, à sa demande ou en cas de difficulté rencontrée avec l'employeur.

3.4 Encourager et développer la mutualisation des moyens avec les ESAT du territoire

Comme nous l'avons vu précédemment, le réseau des ESAT des Yvelines fonctionne bien, et a déjà permis d'engager plusieurs actions communes, comme la création d'un site Internet qui permet aux entreprises d'avoir une meilleure visibilité par rapport aux activités proposées⁹⁶, des accords sur les tarifs pratiqués pour ne pas désavantager certains établissements, la répartition de commandes importantes entre plusieurs ESAT, une formation mutualisée à l'attention des travailleurs...

Quelques ESAT ont des contrats pérennes avec de grandes entreprises, pour le détachement de travailleurs sur site. Nous proposons de mutualiser ces offres entre ESAT, lorsque le nombre de travailleurs souhaités est important, ce qui permettrait à la fois aux établissements de répondre plus facilement à ces demandes en faisant face à l'absentéisme des travailleurs, et aux personnes motivées par cette forme de travail, d'en bénéficier.

⁹⁵ Voir en annexe page 179 la convention d'appui signée avec une commune, pour l'embauche d'un travailleur en contrat CUI CAE.

⁹⁶ Voir en annexe page 117.

Conclusion de la 3^{ème} partie.

Nous espérons contribuer à mieux répondre aux attentes des travailleurs par le biais de ces propositions : certaines ont déjà été expérimentées et appréciées, d'autres sont en cours de finalisation ou seront proposées à notre direction.

Ces propositions auront peut-être besoin d'être ajustées en fonction de l'évolution de l'ESAT et des orientations que ses responsables souhaitent lui donner, mais elles constituent une base sur laquelle nous pourrons nous appuyer, et qui permettront à l'établissement de continuer à évoluer.

Nous avons fait le choix de ne pas enquêter auprès des employeurs, directement concernés par notre sujet, parce que notre établissement doit tout d'abord s'organiser différemment, pour parvenir à « détacher » des travailleurs en plus grand nombre. Si nos propositions contribuent à rendre possible cette évolution, nous pourrons alors engager des prises de contacts avec des employeurs du milieu ordinaire, pour la concrétiser.

Conclusion générale

Les établissements médico-sociaux, dont font partie les ESAT, doivent faire face depuis une dizaine d'années à une profonde mutation, et ceci, plus particulièrement depuis la refonte de la loi de 1975 avec les lois 2002.2 et 2005-102.

Notre établissement a déjà engagé des actions d'amélioration pour répondre aux attentes et aux projets des travailleurs qu'il accueille. Cependant, l'offre de services pour notre structure n'est pas suffisante au regard des nouveaux publics orientés en ESAT, et qui souhaitent évoluer vers le milieu ordinaire de travail.

Nos enquêtes ont montré qu'un rapprochement entre les ESAT et les entreprises ou les collectivités du milieu ordinaire était possible, en développant les dispositifs d'insertion, si l'on parvient à réunir les conditions qui préservent le bon fonctionnement des équipes intra-muros.

Nous avons montré que le chargé d'insertion en ESAT peut contribuer à concrétiser les projets des usagers, les rendant ainsi davantage acteurs de leur vie, grâce à son positionnement privilégié, à l'interface des professionnels, de l'entourage du travailleur, et des employeurs du milieu ordinaire.

Le temps et l'espace sont des facteurs à prendre en compte dans les projets d'insertion des travailleurs. Ils s'adapteront à leur nouvel environnement de travail, en prenant progressivement leurs distances avec les professionnels et leurs collègues de l'ESAT. Les semaines, les mois, voire les années, permettront aux travailleurs et aux salariés de l'entreprise de s'appréhender mutuellement, à leur rythme.

Nous espérons avoir montré que le travail en partenariat, en apportant de la diversité, permet à ses associés de mieux connaître et reconnaître leur valeur respective. Nous accompagnerons les travailleurs d'ESAT pour y participer pleinement, en tant que citoyens.

Je conclurai ce mémoire⁹⁷ par une phrase de Guy Tisserant : « Chaque jour, je mesure combien la connaissance est la clé du changement ».

⁹⁷ Tisserant G. 2012. Page 222.

Table des matières

Remerciements.	2
Sommaire	3
Index des sigles.....	5
Introduction générale.....	8
Première partie : le contexte professionnel	11
Introduction à la première partie.....	11
1 Présentation de la structure.....	11
1.1 Une association atypique	11
1.2 Un ESAT en évolution.	13
1.3 Organisation institutionnelle.....	15
1.3.1 Les missions de l'ESAT : un équilibre à préserver	15
1.3.2 Une équipe pluridisciplinaire au service des travailleurs	16
1.3.4 Des instances représentatives pour favoriser l'expression des usagers	17
1.4 Le cadre de référence législatif	18
1.5 La population accueillie à l'ESAT du Petit Parc, ses caractéristiques	19
1.5.1 Une population en majorité masculine	19
1.5.2 Les personnes en situation de du handicap mental prédominant.....	19
1.5.3 Des proportions équilibrées au niveau de l'âge	20
1.5.4 Nombre d'années d'activité professionnelle dans l'établissement.....	21
1.5.5 Des travailleurs provenant en majorité d'établissements médico-sociaux... mais pas seulement.....	21
1.5.6 Des effectifs qui se renouvellent	22
1.5.7 Des atouts pour l'autonomie et l'insertion des travailleurs	22
1.6 Les activités et services à l'ESAT	23
1.6.1 Les ateliers et services de l'ESAT	23

1.6.2 Types de clients.....	28
1.7 Le réseau, les partenaires de l'ESAT.	29
1.7.1 Les établissements médico-sociaux (EMS) du territoire.	29
1.7.2 Les partenaires pour l'insertion en milieu ordinaire.	29
2. Présentation du poste de chargée d'insertion et de soutiens à l'ESAT.	30
2.1 Création et évolution du poste de chargée d'insertion.....	30
2.2 Contributions.	31
2.2.1 Contribution pour les travailleurs.....	31
2.2.2 Contribution pour la structure.....	31
2.3 Fonction et activités exercées.	31
2.3.1 Un moment clé : le projet individualisé du travailleur	32
2.3.2 Introduire la notion de parcours professionnel.....	32
2.3.3 Le stage, une première étape vers le milieu ordinaire de travail.....	33
2.3.4 La formation professionnelle, pour sécuriser le parcours du travailleur	34
2.3.5 Les soutiens comme outils de socialisation	35
3 les facteurs d'influence	36
3.1 L'évolution des politiques sociales et législatives	36
3.2 L'évolution du public orienté en ESAT.....	37
3.3 L'évolution des activités professionnelles.....	39
4 Vers notre question de recherche et nos hypothèses.	41
Deuxième partie : les apports théoriques et l'enquête.	43
Introduction.....	43
2.1 Des dispositifs d'insertion adaptés à chaque situation.....	43
2.2 La pré-enquête.	48
2.3 Les apports de l'autodétermination pour l'accompagnement des travailleurs	49
2.3.1 Quelques références théoriques et historiques.....	50

2.3.2 L'évolution de la notion de handicap	51
2.3.3 La politique européenne et l'autodétermination.....	52
2.3.4 Approche conceptuelle de l'autodétermination	52
2.3.5 L'application de ce concept dans notre accompagnement au quotidien	53
2.4 L'enquête de terrain.....	54
2.4.1 Choix et justification du public interrogé	54
2.4.1.1 L'enquête auprès des professionnels d'ESAT	54
2.4.1.2 L'enquête auprès des travailleurs de l'ESAT.....	56
2.4.2 L'analyse des résultats.....	57
Hypothèse 1. Le renforcement des compétences des travailleurs pourrait être optimisé par le développement de mises en situation progressives en milieu ordinaire.	57
2.4.2.1 Le manque d'effectifs dans les ESAT d'Ile de France.....	57
2.4.2.2 Une population plus jeune que la moyenne en France.....	59
2.4.2.3 L'augmentation de personnes en situation de handicap psychique accueillies en ESAT.....	60
2.4.2.4 La diversification des activités professionnelles en ESAT.....	61
2.4.2.5 Des méthodes d'accompagnement à diversifier	62
2.4.2.6 Des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle à développer.....	64
2.4.2.7 Les bénéfices de l'insertion en milieu ordinaire	66
2.4.2.8 Chargé d'insertion : un poste encore peu fréquent en ESAT	68
2.4.2.9 Les attentes des travailleurs	70
Hypothèse 2. L'accueil de personnes en situation de handicap en entreprise pourrait être optimisé par la mise en place et la formalisation d'un partenariat avec l'ESAT.....	72
2.4.2.10 La construction d'un réseau d'accueil, les collaborateurs potentiels.....	72
2.4.2.11 La prise de contact entre l'ESAT et l'entreprise	73
2.4.2.12 L'intérêt pour les entreprises de coopérer avec les ESAT	75

Conclusion de la deuxième partie	80
Troisième partie. Perspectives et plan d'action.	81
Introduction.....	81
1 Améliorer le recrutement et l'accompagnement des travailleurs à l'ESAT	81
1.1 Recruter et fidéliser les candidats	82
1.2 Accompagner la période d'admission des nouveaux travailleurs.....	84
1.3 Créer un outil pour mieux identifier les travailleurs pouvant évoluer vers les détachements ou le milieu ordinaire de travail	85
1.4 (Re) donner une place de citoyens aux travailleurs	86
1.4.1 Encourager d'autres formes d'accompagnement en atelier.....	87
1.4.2 Associer les travailleurs à l'organisation des soutiens et des formations.....	88
1.4.3 Associer les travailleurs au CHSCT	90
1.4.4 Travailler avec l'entourage du travailleur	90
2 Repenser l'organisation de l'ESAT pour favoriser l'insertion des travailleurs	91
2.1 Identifier les professionnels impliqués dans l'insertion, leur rôle et leurs liens.....	91
2.1.1 Partager les informations : la place stratégique du chef d'atelier	91
2.1.2 Associer les moniteurs à la démarche d'insertion	92
2.1.3 Développer la communication entre les moniteurs et la monitrice des détachements	92
2.1.4 Renforcer le réseau et le partenariat : le rôle du chargé d'insertion	93
2.2 Initier une nouvelle organisation dans les équipes.....	94
3 Développer le réseau et s'engager dans le partenariat	95
3.1 Alimenter une base de données des employeurs potentiels.....	95
3.2 Créer un outil de communication vis-à-vis de l'entreprise.	96
3.3 Concrétiser une expérience ponctuelle en un lien pérenne	97
3.4 Encourager et développer la mutualisation des moyens avec les ESAT du territoire ...	99

Conclusion de la 3 ^{ème} partie.	100
Conclusion générale	101
Bibliographie	107
Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.....	109
Annexes.	112

Bibliographie

Ouvrages

Jouffray C. (dir). *Développement du pouvoir d'agir. Une nouvelle approche de l'intervention sociale*, 2014, Presses de l'EHESP, 227 p.

Lucas B. (2015). *Le travailleur handicapé aux portes de l'inclusion*, Grenoble, PUG, 157 p.

Mucchielli R. (1967) *Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale*, 10^{ème} édition 1993, Paris, ESF, 86 p.

Stiker H.J., Puig J., Huet O., *Handicap et accompagnement, nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, DUNOD, 165 p.

Tisserant G. (2012). *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité*. Orléans, PEARSON, 234p.

Tran S., Liberti V. (2012). *Entreprise et handicap*, Paris, Eyrolles, 199 p.

Zribi G. (2012). *L'avenir du travail protégé : les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*, 4ème édition, Rennes, Presses de l'EHESP, 113 p.

Articles consultés

Ducet-Garcia Anne, (2011), « *Ouvriers en ESAT : des représentations professionnelles de métier hétérogènes* », *Empan*, 2011/3 n° 83, p. 130-138.

Mohib Najoua, (2011), « *Développer ses compétences ou comment s'engager dans l'agir professionnel* », *Formation Emploi*, n° 114, la documentation française.

Pitois-Choquet Brigitte, (2011), « *Inclusion et autodétermination* ».

Sticker Henri-Jacques, (2006), « *Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise* », *Reliance*, 2006/1 n° 19, p34-41.

Zribi Gérard, (2009), « *Préface* » in Patrice Leguy, « *Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience* », *ERES « Empan »*, 2009 p. 7-12.

Rapports de recherche

ANESM. 2012. *Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT.*

Bocquet Éric. (2015), Rapport d'information N° 409 fait au nom de la commission des finances (1) sur les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Compte-rendu de la Conférence Nationale du Handicap. Décembre 2014.

CNSA, (2014), extrait du rapport 2013 : « *Affirmer la citoyenneté de tous : construire ensemble les politiques qui nous concernent* », p. 21-32.

Le Houerou Annie, (2014), Rapport au premier ministre de Mme Le Houerou A., députée des Côtes d'Armor. *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées, aménager les postes et accompagner les personnes.*

OPUS 3, Direction Générale de la Cohésion Sociale, rapport final, appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociale et économique, novembre 2009.

Revue

ASH. Numéro hors-série mars 2015.

Etre handicap information. N° 136, mars-avril 2015.

Entretien.

Gachet Sylvain, (2015), « *Désormais, le handicap est intégré à la RSE des entreprises* », Entretien cité dans la Lettre professionnelle « Tendances de l'innovation sociétale ».

Cours

François-Marie Ferré, (2014), « *Travail en réseau et partenariat* », Collège Coopératif en Bretagne, Rennes.

Références législatives

Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000215460

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (1) NOR: ASEX8700081L Version consolidée au 22 février 2010.

legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006069003&dateTexte=20100222

Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux établissements ou services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services.

legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000644895&dateTexte=&categorieLien=id

Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail

legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020645029&dateTexte=&categorieLien=id

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale.

legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576

Sites Internet.

ADAPT

<http://www.ladapt.net/> consulté en septembre 2015

AGEFIPH

<http://www.agefiph.fr/> consulté en mai 2015

ANDICAT

<http://www.andicat.org/> consulté en septembre 2015

ANESM

<http://www.anesm.sante.gouv.fr/> consulté en 2015

CASF

<http://www.legifrance.gouv.fr/> consulté en 2015

CDAPH

<http://www.social-sante.gouv.fr/> consulté en 2015

Différent et Compétent

<http://www.differentetcompetent.org/> consulté en 2015

Ecole 2ème chance

<http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2039/> consulté en septembre 2015

Editions Remue-méninges

http://www.editions-remuemeninges.fr/editions_remue_meninges.html/ consulté en mai 2015

FIPHFP

<http://www.fiphfp.fr/> consulté en 2015

MDP-PPH

<http://www.ripph.qc.ca/instruments-de-mesure/> consulté en juin 2015.

GESAT

<http://www.reseau-gesat.com/> consulté en juin 2015

Encyclopédie Universalis

<http://www.universalis.fr/> consulté en avril 2015

Lettre du Conseil Départemental février 2015

<http://www.yvelines.fr/> consulté en avril 2015

MDPH

<http://www.mdpf.fr/> consulté en 2015

Wikipédia

<http://www.wikipedia.fr/index.php/> consulté en mai 2015

ANNEXES.

Article L344-52 du Code de l'Action Sociale et des Familles.....	113
Les établissements de l'association Handi Val de Seine	114
Agrément de l'ESAT.....	116
Organigramme de l'ESAT.....	117
Localisation des 23 ESAT des Yvelines.....	118
Fiche de poste du chargé d'insertion	119
Article L.344-2-1 du Code de l'Action Sociale et des familles relatif aux soutiens en ESAT	124
Rapport d'activités du chargé d'insertion - Année 2013	125
Rapport d'activités du chargé d'insertion - Année 2014	129
Fiche de soutien « accueil des nouveaux travailleurs admis à l'ESAT ».....	133
Fiche de soutien « Droits et Citoyenneté ».....	134
Exemple de modification pour la 1 ^{ère} page du livret d'accueil – groupe de soutien « Droits et Citoyenneté » Octobre 2015	137
Questionnaire pour la pré-enquête	139
Résultats du questionnaire de la pré-enquête	141
Questionnaire adressé aux ESAT d'Ile de France sous le format Google Forms	142
Les résultats de l'enquête, analyse descriptive et explicative	152
Questionnaire à l'attention des travailleurs de l'ESAT d'Ecquevilly	171
Résultats de l'enquête : entretiens semi-dirigés avec les travailleurs de l'ESAT.....	176
Exemple de convention d'appui.....	180
Le dispositif Différent et Compétent.....	184

Article L344-52 du Code de l'Action Sociale et des Familles

Le Code de l'Action Sociale et des Familles dispose que « Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail accueillent des personnes handicapées dont la commission prévue à l'article L649-9 a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social ».

Les établissements de l'association Handi Val de Seine

L'association compte 14 établissements et services répartis sur le territoire Nord Yvelines, répartis en quatre pôles.

Etablissements du pôle enfance

CAMSP	IME	SESSAD
<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1992• accueil de 270 enfants de 0 à 6 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1972• agrément de 96 places• accueil de 4 à 20 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1989• accueil de 5 à 18 ans

Etablissements du pôle hébergement, accompagnement et travail adapté

ESAT	ESAT	SAS	SAVS	Foyer d'hébergement
<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1984• agrément de 96 places• accueil de 18 ans à 62 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouvert en 1963, rattaché à l'association en 2007• agrément 100 places• accueil de 18 à 62 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1990• agrément 8 places à mi-temps• accueil de 18 à 62 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1998• accueil de 18 à 60 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1988• agrément de 30 places• accueil de 18 à 60 ans

Etablissements du pôle lieu de vie pour adultes en situation de handicap

MAS	MAS	FAM	Foyer de vie
<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 1996• agrément 40 places• accueil à partir de 18 ans	<ul style="list-style-type: none">• ouverture en 2006• agrément de 48 places• accueil à partir de 18 ans	<ul style="list-style-type: none">• agrément de 65 places• accueil à partir de 18 ans• ouverture en 2012	<ul style="list-style-type: none">• agrément de 21 places• accueil à partir de 18 ans• ouverture en 1998

Pôle insertion (les CHL sont des antennes de la MDPH dans les Yvelines)

CHL	CHL
<ul style="list-style-type: none">• secteur enfant et adulte• ouverture en 2006	<ul style="list-style-type: none">• secteur enfant et adulte• ouverture en 2010

Les projets : création de structures pour personnes en situation de handicap psychique :

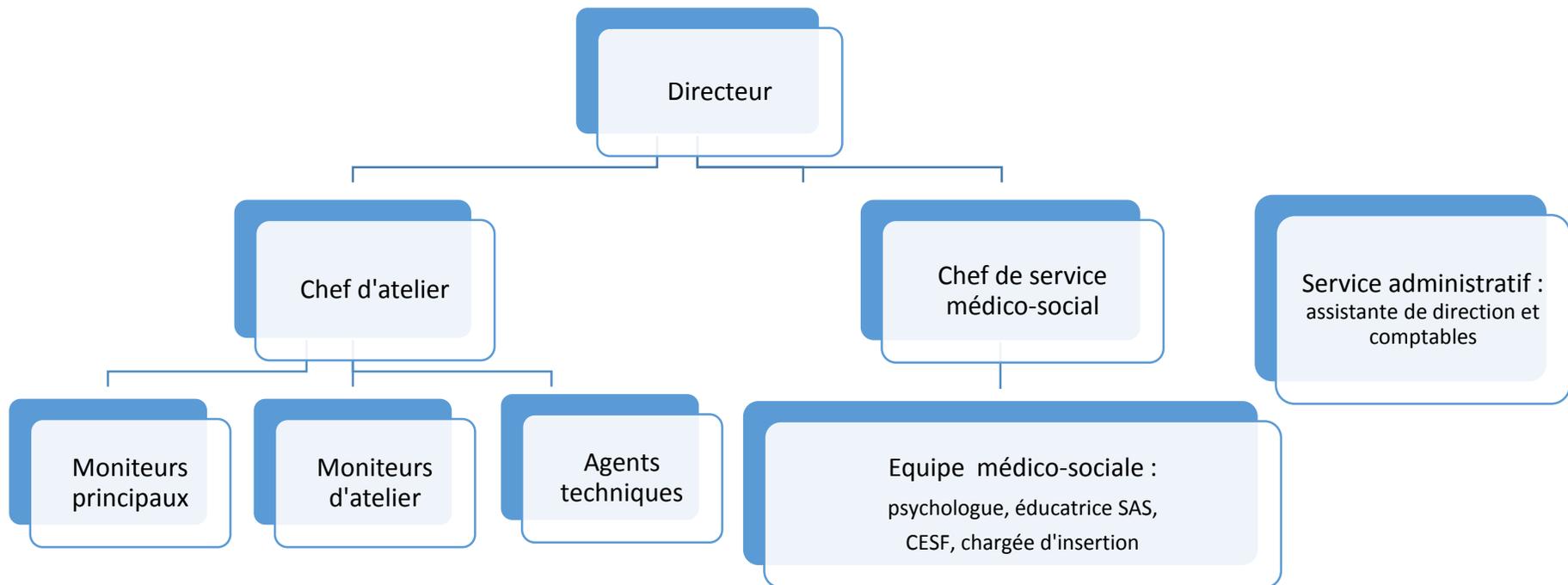
SAMSAH – CAJ – Résidences accueil - FAM

Agrément de l'ESAT.

La convention signée le 2 mai 1984 avec le Préfet représentant l'Etat prévoit « une ouverture progressive de 30 places jusqu'à une capacité de 65 places maximum. Le CAT d'Ecquevilly est habilité à accueillir des hommes et des femmes handicapés mentaux adultes à partir de 18 ans, déficients moyens ou profonds semi-éducables, avec ou sans trouble du comportement orientés par la COTOREP. Dans la limite de 20% de son effectif global, le CAT est habilité à recevoir des personnes handicapées physiques en chaises roulantes, âgées de plus de 16 ans ».

Le dernier arrêté, en date du 29 septembre 2008, portant la capacité de l'établissement à 96 places, précise que « l'ESAT est habilité à recevoir des personnes handicapées de 18 à 60 ans, dans la capacité de travailler en structure de travail protégé, atteints d'une déficience légère ou moyenne ».

Organigramme de l'ESAT



Localisation des 23 ESAT des Yvelines

Le site Internet www.esat78.fr a été créé afin d'améliorer la lisibilité des ESAT des Yvelines auprès des entreprises.

Les activités professionnelles des 23 ESAT y sont présentées

ESAT du 78

Etablissements et Services d'Aide par le Travail des Yvelines

IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE SERVICES AVANTAGES CALCULATEUR ESPACE RECRUTEMENT ACTUALITÉ CONTACT / DEVIS

IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE



Passez votre souris sur les points pour découvrir les ESAT



ESAT LE PETIT PARC
22, rue des Fontenelles
ZI Le Petit Parc
78920 ECQUEVILLY
Tel : 01 34 75 93 30
Fax : 01 34 75 93 26

[Cliquez pour plus d'info](#)



ESPACES VERTS **REPASSAGE BLANCHIS-SERIE** **ENTRETIEN** **MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL** **RESTAURATION** **PEINTURE DÉCORATION**

Créé en 1984, L'ESAT du Petit Parc est géré par l'Association de Gestion des Etablissements pour Handicapés du Val-de Seine qui compte treize établissements et services répartis sur le Nord des Yvelines. L'Association est adossée à un Syndicat Intercommunal regroupant plus de trente communes.

L'ESAT du Petit Parc est un lieu d'apprentissage et de découverte du monde du travail, résolument tourné vers le milieu ordinaire.

Nous accueillons une centaine de travailleurs que nous nous attachons à former spécifiquement aux différents métiers que nous proposons au sein des ateliers. Par la qualité du travail fourni, nous répondons aux attentes de nos clients et valorisons ainsi les prestations réalisées par les travailleurs.

Les personnes accueillies au sein de l'ESAT sont encadrées par des professionnels aguerris aux techniques des métiers de référence et à la prise en charge du handicap mental et psychique.

Nos clients, que nous considérons comme des partenaires, sont essentiellement des entreprises et des collectivités.

Fiche de poste du chargé d'insertion



Définition de Fonction

« Chargé d'insertion »

La définition de fonction du Chargé d'insertion précise :

- d'une part, les missions génériques liées à la fonction du Chargé d'insertion au sein de l'un des établissements de l'Association AGEHVS.
- d'autre part, les missions particulières liées à la spécificité de l'établissement au sein duquel exerce le Chargé d'insertion.

Pour rappel, le Chargé d'insertion exerce ses fonctions avec éthique et dans le respect des valeurs associatives qui sont les suivantes :

- La personne handicapée est membre à part entière de la Société. Elle est appelée à y vivre au mieux de ses capacités d'autonomie grâce à la solidarité.
- La famille, les professionnels et l'institution, en lien les uns avec les autres, sont là pour l'y aider.

Les valeurs, développées dans le projet associatif, sont à partager avec l'ensemble des professionnels, salariés ou bénévoles, intervenant dans les établissements de l'AGEHVS.

FINALITES

Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, le Chargé d'insertion œuvre auprès des personnes handicapées ou dépendantes (adolescents, adultes). Il recherche, propose et évalue des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle dans le monde de l'entreprise et dans le milieu adapté.

MISSIONS GENERIQUES

Le Chargé d'insertion exerce les missions suivantes :

A) Expertise et conseil technique dans les domaines de la formation et du monde du travail

- Réaliser un diagnostic des ressources professionnelles sur le territoire
- Rechercher les dispositifs de formation professionnalisants, qualifiants et diplômants

- Participer à l'élaboration des parcours de formation des usagers et des plans de formation des travailleurs
- Développer le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience des travailleurs
- Assurer auprès des professionnels des établissements médico-sociaux et des entreprises, des actions de conseil et/ou d'information pour aider et soutenir les parcours professionnels

B) Soutien à la formation et à l'insertion professionnelle auprès des usagers

A visée individuelle :

- Elaborer un diagnostic individualisé
- Participer à l'élaboration du projet individualisé en envisageant les actions de formation et/ou d'insertion professionnelle
- Evaluer et proposer les aménagements des postes de travail
- Participer aux réunions de synthèse
- Proposer, organiser et évaluer les actions en lien avec le projet individualisé et ses avenants

A visée collective :

- Impulser, concevoir et conduire des actions collectives de conseils et d'informations dans les domaines de la formation et de l'insertion professionnelle
- Élaborer, accompagner et mettre en œuvre des actions collectives de sensibilisation et d'information en corrélation entre les besoins des usagers et les attentes des entreprises du secteur
- Conduire des actions visant à faciliter les parcours de formation des usagers (autonomie dans les déplacements, sensibilisation des partenaires aux profils des usagers ...)
- Démarcher les entreprises et proposer des actions d'information et de soutien favorisant l'insertion professionnelle des usagers

C) Implication dans des dynamiques internes, partenariales, et interinstitutionnelles

- Participer à la dynamique institutionnelle
- Connaitre l'ensemble des partenaires liés à sa spécificité
- Accueillir et encadrer des stagiaires
- Participer à des rencontres favorisant les échanges autour des pratiques professionnelles tant au niveau associatif qu'avec des établissements extérieurs et les entreprises.

D) Travail en réseau

- Etablir des relations et mettre en corrélation l'ensemble des intervenants de l'environnement des usagers
- Apporter un appui spécifique aux professionnels du champ de l'entreprise pour favoriser l'accueil de stagiaires ou l'embauche de salariés handicapés
- Participer à des instances de concertation, de planification en matière de formation et d'insertion professionnelle
- Coordonner des travaux avec les institutions et les professionnels et/ou contribuer à un diagnostic partagé avec les partenaires
- Représenter par délégation son institution auprès de partenaires.

E) Construction d'un cadre d'analyse et d'une expertise des pratiques

- Connaitre le projet d'établissement ou les orientations du dispositif et situer son action dans ce projet ou ces orientations
- Proposer des actions spécifiques à sa fonction en prenant en compte les dimensions logistiques, financières et organisationnelles
- Contribuer à l'analyse des pratiques et l'amélioration continue de l'accompagnement des usagers
- Capitaliser de manière permanente les acquis de l'expérience individuelle et collective en vue de faire progresser et de partager son propre savoir
- Prêter une attention permanente à l'évolution des connaissances techniques et théoriques du champ de la formation et du monde de l'entreprise afin de maintenir une pratique adaptée

COMPETENCES REQUISES

Afin d'exercer ses fonctions, le Chargé d'insertion possède les compétences suivantes :

- Savoirs :

- Connaissances des textes fondamentaux dans le champ du handicap : loi 2002, loi 2005, charte des droits et libertés de la personne accueillie, loi HPST, etc.
- Connaissance des obligations des entreprises concernant l'emploi des personnes handicapées.
- Connaissances générales sur les pathologies, handicaps et dépendances et leurs conséquences sur la vie quotidienne et sociale
- Connaissance de l'entreprise, du monde du travail et du monde de l'entreprise

- Savoirs-Faire :

- Maîtrise de l'outil informatique
- Capacité organisationnelle
- Capacité relationnelle verbale et non verbale, sens du contact (usagers, familles, équipe, partenaires),
- Capacité à adapter son vocabulaire et son mode de communication à son interlocuteur
- Capacité rédactionnelle
- Capacité d'analyse et de synthèse
- Capacité à travailler en équipe
- Capacité à s'auto-évaluer
- Capacité à interpeler, rendre compte et échanger avec l'équipe de direction,
- Capacité à partager un savoir, une compétence, une information, etc.,
- Capacité à se former en prenant en compte l'évolution du poste, de la fonction et de l'environnement
- Capacité à respecter les procédures
- Capacité à transmettre des valeurs communes, des règles de savoir-vivre et des connaissances d'ordre civique
- Capacité à définir des objectifs d'activité et à les évaluer
- Capacité à élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer un projet individuel d'accompagnement dans le cadre d'une prise en charge globale

- Capacité de coordination avec de multiples partenaires
- Capacité à évaluer les situations
- Capacité à gérer les priorités
- Capacité à conduire des entretiens

- **Savoirs-Etre :**

- Respect de l'Autre
- Ecoute et empathie
- Sens de l'observation
- Prise d'initiatives
- Force de proposition
- Résistance physique
- Equilibre émotionnel
- Autonomie
- Adaptabilité
- Disponibilité
- Discrétion et respect de la confidentialité
- Réactivité
- Rigueur
- Prise de recul face aux situations rencontrées
- Remise en question
- Bienveillance, bienveillance
- Gestion du stress et maîtrise des émotions
- Créativité
- Dynamisme et enthousiasme
- Ouverture d'esprit
- Sens des responsabilités

CARACTERISTIQUES SPECIFIQUE du poste de CHARGE D'INSERTION à l'ESAT du Petit Parc à Ecquevilly.

- **Identification du poste au sein de l'établissement :**

- *Liens hiérarchiques : direction, chef de service médico-social*
- *Liens fonctionnels : équipe pluridisciplinaire*
- *Interfaces : le chargé d'insertion est à l'interface entre les entreprises et les travailleurs de l'ESAT.*

- **Missions complémentaires liées au poste :**

- *Participation aux réunions de projet individualisé de tous les travailleurs.*

- **Participation à l'accueil d'utilisateurs pour des stages de contact ou en vue d'admission à l'ESAT.**
- **Propositions et organisation de soutiens à l'attention des utilisateurs de l'ESAT, en lien avec les besoins des équipes, les projets individualisés et l'accès au monde du travail ordinaire.**

- **Conditions de travail liées au poste, moyens à disposition :**

- **Bureau individuel, poste informatique avec notamment la base de données YUMI Vision Sociale, véhicule de service de l'ESAT pour les déplacements, téléphone portable de service.**

Document remis le :

NOM Prénom :

Signature :
(Parapher chaque page)

Article L.344-2-1 du Code de l'Action Sociale et des familles relatif aux soutiens en ESAT

Rappel du cadre juridique :

Les ESAT ont deux missions : proposer aux personnes handicapées la pratique d'activités à caractère professionnel et la réalisation d'activités de soutien, les unes et les autres devant contribuer à l'épanouissement.

Les activités de soutien ont pour vocation de favoriser l'épanouissement personnel et social du travailleur handicapé.

L'article L.344-2-1 du CASF précise que les ESAT doivent mettre en œuvre :

- Des actions d'entretien des connaissances - Des actions de maintien des acquis scolaires - Des actions de formation professionnelle - Des actions éducatives à l'autonomie - Des actions d'implication dans la vie sociale.

L'article R344-7 du CASF confirme que les ESAT réalisent des activités à caractère professionnel mais aussi des activités de soutien médico-social et éducatif afférent à ces activités.

Toutes les activités de soutien sont décidées en collaboration et avec l'accord du travailleur handicapé.

Elles sont définies en considération des objectifs et actions définis dans le projet individuel. Elles doivent être régulièrement évaluées afin d'être en permanence adaptées à la situation des travailleurs.

Les activités de soutien professionnel entrent dans le décompte du temps de travail au sein de l'établissement.

Rapport d'activités du chargé d'insertion - Année 2013



Etablissement pour Handicapés du Val de Seine

Etablissement et Services d'Aide par le Travail

ZI du Petit Parc
78920 ECQUEVILLY
☎ 01 34 75 93 30

esat-ecquevilly@agehvs.org

SIRET 390 074 193 000 66 APE 8730B

Rapport d'activités 2013 Christine Le Hen.

2013 a été l'année de la prise de poste de chargée d'insertion à temps plein, avec notamment la remise en place des soutiens à l'ESAT. Le poste de chef de service médico-social a également été pourvu en début d'année.

L'éducatrice de la SAS étant en arrêt depuis avril 2013, un relais a été assuré pour l'accompagnement des usagers de la SAS et la prise de poste de l'éducatrice remplaçante.

Voici le détail des différentes activités :

✚ **Pour la SAS**, l'accompagnement des usagers est détaillé comme suit :

- **Accompagnement éducatif des usagers de la SAS** : pendant la vacance du poste de l'éducatrice, accompagnement des usagers et organisation de leur accueil dans les ateliers – courses diverses - entretien et rangement de la SAS - lecture des comptes rendus de réunion... Accueil de l'éducatrice remplaçante. Ceci représente environ 30 h de suivi.
- **Entretiens familles** : 3h pour 2 usagers.
- **Accompagnement pour l'organisation de stages extérieur pour trois usagers** : pour M. B. A., stage de 3 semaines à l'ESAT de Mantes en espaces verts, et stage de 4 jours au Centre d'Accueil de Jour EOLE à Versailles – et pour T. B., stage de 2 semaines à l'ESAT de Jouy le Moutier en blanchisserie) : présentation de l'utilisateur à l'équipe, recherche des horaires et apprentissage du trajet, bilans intermédiaires et final avec l'équipe d'accueil. Pour Y. J. : mise en place d'une période d'observation au FAM de Limay, présentation à l'équipe, constitution du dossier et bilans avec l'équipe d'accueil.
Ceci représente **25 h** de suivi.
- **Journée portes ouvertes à l'ESAT de Sartrouville** : 4

Au total, cela représente 62 h pour l'année 2013.

+ **Accueil des stagiaires externes** : nous avons accueilli entre janvier et juillet 2013 **22 stagiaires pour 27 périodes de stage** effectuées, ce qui représente **100 h de suivi** (entretien d'accueil, visite de l'ESAT, suivi, contact avec l'équipe d'origine et bilans).

+ **Organisation des élections partielles des délégués des travailleurs** : rédaction et diffusion de l'affiche d'information, rédaction des feuilles d'émargement, bulletins de vote, résultat des votes, tenue du bureau de vote et dépouillement des résultats, soit **6 h**.

+ **Volet insertion** :

- **Suivi des travailleurs en détachement au FAM de Limay** : visite à l'équipe toutes les 2 semaines environ, soit **50 h**.
- **Suivi des travailleurs en détachement à la MAS d'Ecquevilly** : repas toutes les 2 semaines avec l'équipe, et visite en cas de problème avec un travailleur, soit **40 h**.
- **Stages en ESAT et en entreprise** :
 - **L. L.** : stage de deux semaines à Jardins Loisirs (milieu ordinaire) en mécanique, Présentation à l'équipe, recherche des horaires pour le trajet, rédaction de la convention de stage, bilan de fin de stage.
 - **M. D.** : stage d'une semaine à l'ESAT d'Andrésy. Présentation à l'équipe, recherche des horaires pour le trajet, rédaction de la convention de stage, bilan de fin de stage.
 - **S. C.**, stage d'1 mois à l'école Notre Dame de Verneuil en restauration : visites sur le lieu de stage, rédaction de la convention de stage et bilan final avec le responsable.
 - **É. M.** : stage de 3 semaines (20 jours) à l'ESAT de Landudec pour rapprochement familial, avec stage en foyer aux mêmes dates. Rédaction de la convention de stage, contacts par téléphone et mail avec l'équipe d'accueil et le représentant légal. Admission au 2 novembre 2013 : finaliser le dossier d'admission, informer le foyer et la représentante légale.
 - **A. M.** : préparation d'un dossier de candidature, visite de l'ESAT de Marnes la Coquette (spécialisé dans l'accueil de personnes sourdes et muettes) et le foyer y attendant, en prévision d'un stage. A. a finalement refusé d'y aller.
 - **D. J.** : stage de 2 semaines à l'Entreprise adaptée Chlorophylle à Carrières sous Poissy. Aide à la rédaction du CV et du courrier avec M. J., prise de contact avec l'EA et visite, recherche des horaires pour le trajet, rédaction de la convention de stage et bilan du stage avec l'équipe d'accueil.
 - **J.-M. M.** : stage de 6 semaines à l'ESAT hors murs de Mantes (aide à la rédaction du CV et du courrier avec M. M., prise de contact et rendez-vous avec l'équipe d'accueil, rédaction de la convention de stage, bilans intermédiaires et bilan final, apprentissage du trajet en train (Meulan-Mantes-Maule) et à pied (gare-lycée de Maule). Admission au 1^{er} décembre 2013 : finaliser le dossier d'admission, informer le foyer et le représentant légale, invitation à la signature du Contrat d'Aide et de Soutien.

- **B. H.** : stage de 2 semaines à l'ESAT de Magnanville. Prise de contact par téléphone, rédaction de la convention de stage, recherche des horaires pour le trajet et bilan de stage avec l'équipe d'accueil.
- **T. D.** : mise à disposition de 5 semaines à la FNAC de Chambourcy pour un renfort au moment des fêtes, au service logistique. Prise de contact avec le responsable du service, présentation à l'équipe d'accueil, recherche des horaires pour le trajet, rédaction de la convention de mise à disposition, contacts par mail avec l'équipe d'accueil et bilan final.
- **S. P.:** 2 stages d'une durée totale de 6 semaines à la commune de Villennes, au service espaces verts, puis contrat de mise à disposition d'un an. Prise de contact avec la responsable du service et présentation à l'équipe d'accueil, recherche des horaires pour le trajet, rédaction de la convention de stage puis du contrat de mise à disposition, contacts par mail avec l'équipe d'accueil et bilan final.
- **S. L.** : constitution du dossier pour la demande de réorientation en foyer de vie, entretiens avec la famille.
- **C. B.:** stage de 2 semaines à l'ESAT de Corseul en Bretagne.

Cela représente environ 75 h pour 12 usagers.

Formations à l'attention des travailleurs. Voir documents ci-joints pour le détail.

En ce qui concerne la mise en place de soutiens et de formation pour les usagers, un plan de formation a pu être élaboré, et des demandes de financement ont été adressées à notre OPCA, UNIFAF.

Pour l'année 2013, **39 travailleurs** ont pu bénéficier de formations, dont 8 en formation qualifiante (CQP pour l'atelier entretien des locaux et CAP peintre pour 2 travailleurs de l'atelier peinture).

Soutiens à l'attention des travailleurs :

Recueil des souhaits des usagers, recueil des propositions des personnels, recherche de partenaires pour certains soutiens, constitution des groupes, préparation des feuilles d'émargement, préparation d'un questionnaire de satisfaction et analyse du résultat.

Pour l'année 2013, **66 travailleurs ont participé à des soutiens pour un total de 1018 heures.** Ces soutiens sont soit organisés en interne à l'ESAT, soit à l'extérieur et sont dans ce cas prévus dans le projet individualisé (rendez-vous médicaux, visites familiales, Qi Jong..).

Formations personnelles :

- **L'insertion socio-professionnelle des travailleurs en situation de handicap :** formation d'une semaine avec le GERFI à la Rochelle.

- **Assises nationales « Différent et compétent »** : dispositif de Reconnaissance des acquis professionnels et professionnalisation – « construire un réseau de recherche-action » - 2 jours à Evry.
- **SST** : recyclage annuel 4h.

Ce qui représente 53 heures de formation pour l'année 2013.

 **Forums, journées portes ouvertes :**

- Journée portes ouvertes à l'ESAT de Sartrouville avec les usagers de la SAS : 4h.
- Journées portes ouvertes à l'ESAT COTRA à Fontenay le Fleury : 2h.
- Forum « découverte des métiers et des entreprises du territoire » aux Mureaux : 2h.

Ce qui représente 8 h pour l'année 2013.

Participation au projet d'établissement de l'ESAT, préparation de l'évaluation externe, participation aux réunions de projet individualisé des travailleurs et à certaines réunions avec les équipes référentes ou les familles...

Fait le 11 février 2014 à Ecquevilly,
Christine Le Hen, chargée d'insertion et de soutiens.

Rapport d'activités du chargé d'insertion - Année 2014



Etablissement pour Handicapés du Val de Seine

Etablissement et Services d'Aide par le Travail

ZI du Petit Parc

78920 ECQUEVILLY

☎ 01 34 75 93 30

esat-ecquevilly@agehvs.org

SIRET 390 074 193 000 66 APE 8730B

Rapport d'activités 2014

Christine Le Hen

Au niveau de l'équipe médico-sociale, plusieurs changements sont survenus : le départ en avril de la psychologue en poste depuis de nombreuses années, remplacée en juin par une nouvelle collègue - l'arrivée de notre collègue CESF à mi-temps (suite à la création de poste acceptée par les ARS) - l'absence puis le départ du chef d'atelier, remplacé par la chef de service médico-sociale, elle-même remplacée par une nouvelle collègue en stage CAFERUIS.

L'année 2014 est également marquée par mon entrée en formation DPITSH au Collège Coopératif en Bretagne à Rennes (diplôme de niveau II, sur deux ans), formation que j'ai souhaitée pour approfondir notamment le versant « entreprise » de l'insertion.

Les soutiens et formations à destination des travailleurs sont désormais intégrés aux plannings en tenant compte des impératifs de la production.

Voici le détail des différentes activités sur cette année, avec les trois volets de la fonction de chargée d'insertion et de soutiens à l'ESAT, à savoir, l'organisation des soutiens, des formations professionnelles, et le suivi des stages et des mises à disposition pour les travailleurs :

Volet soutiens :

Les soutiens sont organisés en deux sessions de 5 mois chacune, la première de février à juin, la seconde de septembre à janvier. Chaque soutien est prévu en moyenne une heure par semaine sur cette période, pour des groupes de six personnes maximum.

Nous faisons appel à des partenaires extérieurs pour deux disciplines, le soutien scolaire et la gym douce, et ce sont les personnels qui animent les autres (vie affective et sexualité, hygiène corporelle, hygiène alimentaire, organisation de sorties, démarches administratives, code de la route).

Nous recueillons les souhaits des usagers pour constituer les groupes, en tenant compte des activités réalisées auparavant.

Les espaces verts ont une organisation différente : les soutiens sont organisés sur la période hivernale, de décembre à mars, et ont lieu deux après-midi par semaine. Les moniteurs ont ainsi animés des séances sur la reconnaissance des plantes, la petite mécanique, la conduite du tracteur (en vue de préparer les usagers à l'autorisation de conduite), et science et vie de la terre.

Pour chaque soutien organisé en interne, une fiche projet est élaborée par le professionnel et validée par la chef de service médico-sociale, nous recherchons des outils adaptés pour l'animation de ces soutiens (Le CODES à Plaisir et le centre de planification des Mureaux en particulier), et l'analyse du questionnaire de satisfaction rempli par les usagers en fin de session nous permet d'ajuster le contenu des séances dans la mesure du possible.

Par ailleurs, nous comptabilisons certains rendez-vous extérieurs comme des temps de soutien : ainsi, les travailleurs ayant des suivis médicaux en lien avec leur pathologie, une prise en charge en hôpital de jour, des rendez-vous administratifs, ou encore des visites familiales, ne sont pas pénalisés par ces rendez-vous.

Pour l'année 2014, 86 travailleurs (sur un effectif de 94) ont bénéficié des soutiens en internes, ce qui représente 1420 heures. Pour les soutiens externes, 44 travailleurs ont bénéficié de 757 heures pour leurs rendez-vous ou leurs prises en charge. Au total, cela représente donc 2177 heures de soutiens pour l'année 2014.

Ma participation aux soutiens pour l'année 2014 s'élève à 105 heures (65 heures pour les groupes code de la route, organisation de sorties et livrets remue-méninges blanchisserie), 20 heures de préparation et 20 heures pour le recueil des souhaits et l'organisation des groupes).

Volet formations professionnelles :

En ce qui concerne les formations professionnelles pour les usagers, l'établissement verse depuis plusieurs années une contribution à UNIFAF, ce qui nous permet d'élaborer un plan de formation qui réponde dans la mesure du possible aux souhaits des travailleurs, en concertation avec les moniteurs d'atelier. La direction valide et présente ce plan de formation au CVS. Le détail de ces formations figure sur le tableau ci-joint.

Pour l'année 2014, une nouvelle session de formation gestes et postures a été proposée à l'ensemble des travailleurs. Des formations professionnelles ont été réalisées en interne pour cinq travailleurs des espaces verts, dont trois ont obtenu leur autorisation de conduite, et deux personnes de l'atelier peinture ont suivi un parcours en CFA en vue d'obtenir un CAP peintre applicateur de revêtement : l'une a obtenu ce diplôme en juin, le second est en 2^{ème} année et passera l'examen en juin 2015.

Une formation visant à développer les compétences a également été proposée aux deux travailleurs du poste accueil. Cette formation a été mutualisée avec trois autres ESAT, pour constituer un groupe plus conséquent et réduire les coûts.

Une formation sur le rôle de délégué des travailleurs et membres du CVS a été proposée aux usagers concernés, titulaires et suppléants.

Nous avons fait appel à l'organisme de formation ARERAM pour plusieurs de ces actions, et au CFA de Trappes pour le CAP de peintre.

L'organisation, le suivi et les bilans des formations pour l'année 2014 s'élève à 60 heures de travail.

Volet stages et mises à disposition :

Stages en ESAT : En 2014, cinq travailleurs ont demandé à faire des stages dans un autre ESAT.

Ce stage leur a permis de découvrir un autre environnement de travail, de connaître d'autres collègues, et de découvrir d'autres habitudes de travail.

Deux d'entre eux souhaitent postuler dans un ESAT plus proche de leur lieu de vie (actuel ou à venir).

Deux autres demandes sont en cours : les stages auront lieu en début d'année 2015.

Une personne a également effectué un stage en interne dans un autre atelier que celui où elle est affectée habituellement.

Cela représente 32 heures de suivi pour l'année 2014 (recherche du lieu de stage, élaboration du CV et du courrier de motivation, constitution du dossier, présentation, organisation pratique, bilan de stage).

Stages en milieu ordinaire :

En 2014, trois travailleurs ont souhaité faire des stages en milieu ordinaire.

L'un d'entre eux a fait un second stage en mécanique d'une semaine, dans l'établissement qui répare nos matériels espaces verts.

Une seconde personne a effectué deux stages d'un mois en restauration collective : l'un à l'unité de production du centre hospitalier des Mureaux (UPC), le second à la Clinique de Bazincourt à Chapet.

Enfin, pour le troisième, le stage a eu lieu chez un producteur maraîcher à Vernouillet, les samedis pour la vente au magasin et en semaine pour le ramassage des légumes.

Cette expérience a permis aux travailleurs d'évaluer et de développer leurs compétences, de travailler à des horaires différents et à un rythme plus soutenu, et de s'intégrer dans une nouvelle équipe.

Cela représente 18 heures de suivi pour l'année 2014 (recherche du lieu de stage, élaboration du CV et du courrier de motivation, constitution du dossier, présentation, organisation pratique, bilan de stage).

Mises à disposition et détachement :

En 2014, un contrat de mise à disposition a été renouvelé avec une commune du Syndicat pour un travailleur en espaces verts. Il y travaille à temps plein et bénéficie d'un suivi hebdomadaire par la monitrice des détachements.

Deux équipes de restauration travaillent en détachement sur des établissements de l'association (le FAM de Limay et la MAS d'Ecquevilly), avec la présence à mi-temps sur chacun de ces établissements de la monitrice des détachements.

Nous cherchons à développer l'insertion en milieu ordinaire pour répondre aux souhaits de plusieurs travailleurs, par le biais de détachements ou de mises à disposition.

Cela représente 15 heures de suivi pour l'année 2014 (contacts avec les structures d'accueil, visites aux travailleurs, réunions...).

Recherche de foyers pour des réordinations : nous nous coordonnons avec la CESF de l'ESAT et le foyer d'hébergement pour accompagner les usagers qui ont une décision d'orientation « foyer de vie ». Suivi en 2014 de deux usagers pour une recherche de foyer de vie dans toutes les régions de France : appels foyers, constitution des dossiers, suivi des démarches administratives..., **soit 20 heures au total.**

Le volet insertion représente 85 heures sur l'année 2014.

+ **Suivi des travailleurs au poste accueil.** Recherche d'activité, planification et organisation des tâches, contrôle du travail... **soit 80 heures de travail.**

+ **Formations personnelles :**

- **Entrée en 1^{ère} année de formation DPITSH** (diplôme de chargé de projet pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) au Collège Coopératif en Bretagne (CCB). Dix sessions de 20 heures par mois, soit 200 heures par an.
- **Formation Excel (initiation)** : formation mutualisée sur l'association, 15 heures de formation.
- **Sensibilisation à l'autodétermination des personnes en situation de handicap** : formation organisée en interne pour l'ensemble des personnels de l'ESAT, une journée de formation en 2014, une autre prévue en mars 2015, soit 7 heures pour 2014.

Au total, cela représente 222 heures de formation pour l'année 2014.

+ **Réunions diverses :**

- **Réunions de projet individualisé des travailleurs** (entretien préalable et participation à la réunion) : **60 réunions de projets, soit 90 heures de travail.**
- **Réunions d'équipe (synthèses du mardi soir)** : **20 réunions d'1h30, soit 30h.**
- **Réunions pour le projet d'établissement** : 10 réunions d'équipe d'1h30, soit 15h, et réunions en COPIL de 3h, soit 25h. **Cela représente 40 h au total.**
- **Réunions médico-sociales** : 8 réunions d'1h30, avec la chef de service médico-sociale, la psychologue et la CESF, **soit 12h.**
- **Préparation journées portes ouvertes/fête des 30 ans de l'ESAT** : 6 réunions d'équipe d'1h30, soit 9h, 6 réunions de préparation de 2h, soit 12h, et 60 h de préparation (photos, panneaux d'affichages, commande des médailles, préparation du parcours de la visite pour les guides, journée PO ...), **soit 80 h au total.**

+ **Rencontres des chargés d'insertion des ESAT du 78** : deux réunions de 3h, préparation et compte-rendu de la réunion sur site, **soit 10h.**

+ **Sorties de juin et de fin d'année** : **12h.**

Fait à Ecquevilly, le 10 février 2015.

Christine Le Hen, chargée d'insertion et de soutiens.

Fiche de soutien « accueil des nouveaux travailleurs admis à l'ESAT »

Activité de soutien

Personne rédigeant la fiche :	S. D. et Christine LE HEN
Date de rédaction :	2 juillet 2015
Nom de l'activité proposée :	Accueil des nouveaux admis à l'ESAT

Objectif général du soutien

- Permettre aux travailleurs admis récemment à l'ESAT de mieux comprendre son fonctionnement.

Objectifs opérationnels d'acquisition de compétences :

Connaître les activités professionnelles proposées à l'ESAT.

Connaître le rôle des professionnels.

Connaître les droits des travailleurs en ESAT.

Déroulement (nombres de séances, détails des thèmes abordés.....)

2 séances d'une heure trente environ, espacées de 2 ou 3 semaines.

1^{ère} séance :

- Visite des ateliers de l'ESAT (y compris les espaces verts). Explication générale sur le fonctionnement (moniteurs référents, clients, activités...).
- Explication du fonctionnement de l'ESAT et des droits (en salle de réunion) : la rémunération, l'AAH, le projet individualisé, les droits aux congés, la carte de transport.

2^{ème} séance :

- Visite de la SAS et d'une équipe en détachement restauration.
- Visionnage du film des 30 ans et panneaux photos.
- Explications sur les documents remis aux travailleurs : contrat d'aide et de soutien, livret d'accueil, règlement de fonctionnement...
- Le fonctionnement de l'ESAT : les absences ou arrêts maladie, l'expression des travailleurs (les délégués, le CVS la boîte à parole), les fêtes organisées 2 fois/an...
- Les soutiens et les formations organisés à l'ESAT.

Moyens nécessaires :

Moyens humains : (nécessité d'une co-animation...) : groupe animé par Sophie DUPUY et Christine LE HEN, en co-animation avec le président du CVS.

Moyens matériels : (liste, couts éventuels)

Clé du local espaces verts (1^{ère} séance seulement).

Panneaux photos réalisés pour les 30 ans de l'ESAT (2^{ème} séance).

Film réalisé pour les 30 ans de l'ESAT. (2^{ème} séance).

Plaquette de l'ESAT.

Organigramme simplifié.

Créneau horaire le plus adapté :

Dates proposées :

- Mercredi 07.10.2015 14h à 15h30 pour la 1^{ère} séance.
- Mercredi 21.10, de 14h00 à 15h30, pour la 2^{ème} séance.

Nombre de travailleurs concernés, et le cas échéant une première liste d'usagers envisagés :

Tous les travailleurs admis ces derniers mois :

- D.G.
- J.-S. B.
- M. D.
- V. C.
- K. C.
- M. D.

Activité de soutien

Personne rédigeant la fiche :	Christine Le Hen
Date de rédaction :	25.08.2015
Nom de l'activité proposée :	Droits et citoyenneté

Objectif général du soutien

Rendre accessible le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement aux travailleurs, afin qu'ils puissent se l'approprier.

Permettre aux travailleurs de mieux connaître leurs droits et leur devoir, pour exercer leur rôle de citoyen.

Objectifs opérationnels d'acquisition de compétences :

- Etre capable de comprendre le livret d'accueil de l'ESAT.
- Etre capable de comprendre le règlement de fonctionnement de l'ESAT.
- Connaître ses droits et ses devoirs en tant que citoyen.

Déroulement (nombres de séances, détails des thèmes abordés.....)

- Comprendre le contenu du livret d'accueil et le rendre accessible aux non lecteurs (utilisation de pictogrammes, outil audio...) : lecture commune (vidéoprojecteur), recueil des propositions, mise en œuvre des propositions.
- Comprendre le contenu du règlement de fonctionnement et le rendre accessible aux non lecteurs (utilisation de pictogrammes, outil audio...) : lecture commune (vidéoprojecteur), recueil des propositions, mise en œuvre des propositions.

Moyens nécessaires :

Moyens humains : (nécessité d'une co-animation...) : à voir

Moyens matériels : (liste, coûts éventuels)

Salle de réunion

Vidéoprojecteur et PC portable

A voir suivant les propositions des travailleurs.

Créneau horaire le plus adapté :

Mercredi de 13h30 à 14h30.

Nombre de travailleurs concernés, et le cas échéant une première liste d'usagers envisagés :

Environ six travailleurs, pour moitié lecteurs et pour moitié non-lecteurs.

- A. L. (Non lectrice)
- B. R. (Lecteur)
- D. F. S. (Non lectrice)
- F. A. (Lectrice)
- G. S. (Non lecteur)
- M.F. (Non lecteur)
- R. M. (Lecteur)

Exemple de modification pour la 1^{ère} page du livret d'accueil
Groupe de soutien « Droits et Citoyenneté » Octobre 2015

LIVRET D ' ACCUEIL

ESAT et SAS du Petit Parc

Zone industrielle du Petit Parc
22-26 rue des Fontenelles
78920 ECQUEVILLY

Tel : 01 30 75 93 30

Fax : 01 34 75 93 26

Email : esat-ecquevilly@agehvs.org



Ce livret d ' accueil comporte des informations sur son fonctionnement,
des informations générales et administratives.

L ' équipe de l ' ESAT peut répondre à vos questions.

Rajouter le logo

LIVRET D'ACCUEIL

Ecrire plus gros

ESAT et SAS du Petit Parc

Zone industrielle du Petit Parc
22-26 rue des Forteneilles
78920 ECQUEVILLY

Ajouter le dessin
d'un plan
et mettre l'adresse
en couleur

Ajouter le dessin
d'un téléphone,
d'un fax et d'un
ordinateur

Tel : 01 30 75 93 30

Fax : 01 34 75 93 26

Email : esat-ecquevilly@agehvs.org

Changer la photo



Changer le texte : « Je vais trouver des informations sur l'ESAT »

Ce livret d'accueil comporte des informations sur son fonctionnement,
des informations générales et administratives.

L'équipe de l'ESAT peut répondre à vos questions.

Distribuer à chacun une carte de visite de
l'ESAT avec les coordonnées

Questionnaire pour la pré-enquête

**Questionnaire à l'attention des travailleurs de l'ESAT
ayant une expérience de travail en milieu ordinaire.**

1/ Depuis combien d'années travaillez-vous à l'ESAT ? (ou date entrée) :

2/ Dans quel atelier travaillez-vous ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Accueil | <input type="checkbox"/> Espaces verts |
| <input type="checkbox"/> Blanchisserie | <input type="checkbox"/> Peinture |
| <input type="checkbox"/> Entretien des locaux | <input type="checkbox"/> Restauration |

3/ Dans votre parcours scolaire, êtes-vous allés dans une école, un collège, un lycée :

4/ Avez-vous obtenu un diplôme ?

5/ Dans votre parcours professionnel, avez-vous eu des expériences de stage ou de travail en milieu ordinaire avant d'arriver à l'ESAT⁹⁸ :

6/ Dans votre parcours professionnel, avez-vous eu des expériences de stage ou de travail en milieu ordinaire pendant votre accompagnement à l'ESAT (entreprise adaptée, collectivité, entreprise...) :

⁹⁸ Merci d'indiquer leur durée.

8/ Si vous deviez comparer le travail en ESAT et le travail en milieu ordinaire, que donneriez-vous comme différences ?

9/ Quelle serait la meilleure situation professionnelle selon vous :

- Travailler en atelier à l'ESAT
- Travailler à l'ESAT et sur des chantiers autonomes
- Travailler sur une équipe en détachement avec un moniteur
- Travailler en milieu ordinaire avec un suivi de l'ESAT
- Travailler en milieu ordinaire avec un autre suivi que l'ESAT
- Travailler en milieu ordinaire sans suivi

Questionnaire adressé aux ESAT d'Ile de France sous le format Google Forms

Copie de Formulaire sans titre

https://docs.google.com/forms/d/1s7r7ZeVOFYt28V2_YVb8YEzf6ZEGJrNHSFMSJCrZGAk/viewform?usp=send_form

https://docs.google.com/forms/d/1s7r7ZeVOFYt28V2_YVb8YEzf6ZEGJrNHSFMSJCrZGAk/viewform?usp=send_form

Bonjour,

je suis actuellement en 2ème année de formation DPITSH (chargé de projet d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap) au Collège Coopératif en Bretagne. Ce questionnaire s'adresse à tous les professionnels d'ESAT d'Ile de France concernés par l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs, dans le cadre de mon mémoire. Le thème que j'ai retenu concerne les dispositifs utilisés dans votre ESAT pour développer et améliorer l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs.

Le livret d'accueil et le rapport d'activité 2014 de votre établissement pourront vous être utiles pour répondre à certaines questions.

Ce questionnaire, réalisé grâce à l'outil Google Forms, est entièrement anonyme.

Je vous remercie de le faire suivre aux collègues de votre ESAT qui interviennent à tous les niveaux de l'insertion, et du temps que vous consacrerez (estimé entre 15 et 30 mn suivant vos commentaires).

Les résultats vous parviendront dès que l'enquête sera close.

Avec mes sincères remerciements,

Christine Le Hen, chargée d'insertion à l'ESAT d'Ecquevilly

christinelehen@hotmail.fr

06 29 72 50 67.

*Obligatoire

Pouvez-vous préciser votre fonction à l'ESAT : *

Présentation de l'ESAT *

Effectif théorique (agrément) :

*

Effectif réel au 31.12.2014 :

Age moyen des travailleurs accueillis :

Durée moyenne d'ancienneté des travailleurs :

Types de handicap

- () Handicap mental
- () Handicap psychique

- () Handicap moteur
- () Handicap physique
- () Handicap sensoriel
- () Autre (s) handicap (s) :

*

Activités professionnelles de l'ESAT

- () Travaux de sous-traitance
- () Espaces verts
- () Propreté urbaine (voirie)
- () Blanchisserie
- () Entretien de locaux
- () Restauration
- () Reprographie
- () Mailing
- () Saisie sur ordinateur
- () Peinture
- () Entretien du bâtiment (réparations...)
- () Activités artistiques
- () Autres activités

Les dispositifs utilisés pour l'insertion en milieu ordinaire *

Quels dispositifs ont été mis en place dans votre ESAT en 2014 ?

	Jamais	Ponctuellement	Souvent	Tout au long de l'année
Les stages	()	()	()	()
Les équipes en détachement (avec encadrement ESAT permanent ou semi-permanent)	()	()	()	()
Les chantiers en autonomie	()	()	()	()
Les prestations en entreprise (pas d'encadrement ESAT mais suivi ponctuel)	()	()	()	()
Les mises à disposition (contrat de 2 ans maximum, pas	()	()	()	()

	Jamais	Ponctuellement	Souvent	Tout au long de l'année
d'encadrement ESAT mais suivi ponctuel)				
Autre réponse	()	()	()	()

*

Pouvez-vous indiquer la proportion de travailleurs concernés par ces dispositifs ?

	Aucun travailleur	Quelques travailleurs (10 % de l'effectif environ)	Plusieurs travailleurs (30 % environ des effectifs)	Un grand nombre de travailleurs (50 % environ de l'effectif)
Les stages	()	()	()	()
Les équipes en détachement	()	()	()	()
Les chantiers en autonomie	()	()	()	()
Les prestations en entreprise	()	()	()	()
Les mises à disposition	()	()	()	()
Autre réponse	()	()	()	()

*

Ces dispositifs ont-ils été mis en place :

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Pour répondre aux attentes des travailleurs	()	()	()	()
Pour répondre à la demande des entreprises	()	()	()	()
Pour répondre à la demande des collectivités locales	()	()	()	()
Pour répondre aux besoins financiers de l'ESAT	()	()	()	()
Pour répondre aux besoins organisationnels de l'ESAT	()	()	()	()

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Autre réponse	()	()	()	()

Que souhaitent les travailleurs de l'ESAT ?

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Travailler en alternance en milieu ordinaire et à l'ESAT	()	()	()	()
Évaluer leurs compétences professionnelles en milieu ordinaire	()	()	()	()
Bénéficier d'une étape en vue d'une intégration en milieu ordinaire	()	()	()	()
Avoir un apport de compétences pour une formation qualifiante	()	()	()	()
Avoir une évaluation par rapport à la reconnaissance des acquis (Différent et Compétent par exemple)	()	()	()	()
Obtenir la validation des acquis professionnels (démarche VAE)	()	()	()	()
Autre réponse	()	()	()	()

Quels sont les impacts de ces dispositifs sur les travailleurs ?

Par rapport à l'autonomie professionnelle :

- Plus de polyvalence
- Plus d'autonomie sur les postes de travail
- Meilleur contrôle de son travail
- Demande de formation
- Difficulté à retourner dans l'entreprise
- Difficulté à revenir à l'ESAT

- Demande d'intégration en entreprise
- Autre réponse

Quels sont les impacts de ces dispositifs sur les travailleurs ?

Par rapport à l'autonomie sociale et personnelle

- Meilleure estime de soi
- Développement des relations sociales
- Accès à une vie plus autonome pour l'hébergement
- Développement de l'autonomie dans les transports en commun
- Inscription à l'auto-école (permis B)
- Inscription à l'auto-école (permis AM ou BSR)
- Acquisition d'un véhicule motorisé
- Autre réponse

Dans quels domaines d'activité ces dispositifs d'insertion sont-ils effectués ?

- Travaux de conditionnement et sous-traitance
- Espaces verts
- Propreté urbaine (voirie)
- Entretien de locaux
- Restauration
- Blanchisserie
- Reprographie
- Mailing
- Peinture
- Entretien du bâtiment
- Domaine de l'informatique
- Aide à la personne
- Autre

*

Selon vous, l'intégration en milieu ordinaire des travailleurs est-elle facilitée par :

	OUI	NON
Des actions de formation	()	()
Des actions de sensibilisation préalables	()	()
L'immersion progressive en milieu ordinaire	()	()
La mise à distance avec l'ESAT	()	()
Autre réponse	()	()

L'accompagnement des travailleurs

Quels professionnels de l'ESAT interviennent dans la démarche d'insertion en milieu ordinaire ?

	Pour le 1er contact avec l'entreprise	Pour la présentation du travailleur	Pour le suivi	Pour le bilan	Pour sensibiliser les équipes	Autre moment
Le ou la chef de service médico-sociale	()	()	()	()	()	()
Le ou la charge(e) d'insertion	()	()	()	()	()	()
Le ou la chef d'atelier	()	()	()	()	()	()
Le ou la moniteur(rice) principal(e)	()	()	()	()	()	()
Le ou la moniteur(rice) d'atelier	()	()	()	()	()	()
L'éducateur(rice) (ES ou ETS)	()	()	()	()	()	()
L'assistant(e) de service social	()	()	()	()	()	()
Psychologue	()	()	()	()	()	()
Autre professionnel	()	()	()	()	()	()

La préparation des travailleurs à l'insertion en milieu ordinaire

Des actions de sensibilisation sont-elles organisées à l'ESAT ?

	OUI	NON
Groupes de parole	()	()
Ateliers (rédaction CV, lettre de motivation...)	()	()
Visites de salons professionnels	()	()
Autres actions	()	()

La sensibilisation au handicap pour les entreprises *

Des actions de sensibilisation sont-elles organisées pour les équipes d'accueil ??

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Êtes-vous sollicités par les équipes pour mener ce type d'action	()	()	()	()
Proposez-vous ce type	()	()	()	()

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
d'action aux équipes ?				
Selon vous, ces actions favorisent-elles l'intégration du travailleur ?	()	()	()	()
Selon vous, ces actions stigmatisent-elles le travailleur ?	()	()	()	()

Les attentes des partenaires

Pensez-vous que les entreprises ou les collectivités s'engagent dans une démarche d'intégration de travailleurs :

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Pour répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)	()	()	()	()
Parce que vos équipes sont compétentes et réactives	()	()	()	()
Parce que vous proposez des actions de sensibilisation au handicap	()	()	()	()
Parce que vous proposez un accompagnement des travailleurs	()	()	()	()
Parce que vos tarifs sont attractifs	()	()	()	()
Pour aller dans le sens de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)	()	()	()	()

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Parce que des expériences précédentes ont permis d'établir une relation de confiance	()	()	()	()
Autre réponse	()	()	()	()

Le retour à l'ESAT des travailleurs en détachement *

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Les travailleurs sont-ils à temps plein en entreprise ?	()	()	()	()
Les travailleurs sont-ils à temps partiel en entreprise ?	()	()	()	()
Selon vous, les retours à l'ESAT sont-ils bénéfiques pour faciliter leur intégration ?	()	()	()	()

Avec quels partenaires mettez-vous en place ces dispositifs d'insertion ?

- () D'autres ESAT
- () Des collectivités
- () Des entreprises adaptées
- () Des très petites entreprises (TPE moins de 10 salariés)
- () Des petites ou moyennes entreprises (PME de 10 à 249 salariés)
- () Des entreprises de taille intermédiaire (ETI de 250 à 5000 salariés)
- () Des grandes entreprises ou grands groupes (GE- plus de 5000 salariés)

L'entreprise et vous

Quels sont vos interlocuteurs dans l'entreprise ?

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Le directeur des ressources humaines (DRH)	()	()	()	()
Un salarié du service	()	()	()	()

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
ressources humaines				
Le responsable de l'entreprise	()	()	()	()
Le responsable d'atelier ou de production	()	()	()	()
Autre salarié de l'entreprise	()	()	()	()

*

Selon vous, ces moyens sont-ils efficaces pour pérenniser votre collaboration avec l'entreprise ?

	OUI	NON	NE SAIT PAS
Avoir toujours le même interlocuteur dans l'entreprise	()	()	()
Que l'entreprise ait le même interlocuteur à l'ESAT	()	()	()
Proposer une convention de partenariat	()	()	()
Proposer une convention d'appui (suivi du travailleur pendant 3 ans après l'embauche)	()	()	()
Autre réponse	()	()	()

Selon vous, ces moyens sont-ils efficaces pour entrer en relation avec l'entreprise ?

	OUI	NON	NE SAIT PAS
Inviter les entreprises aux journées portes ouvertes de l'ESAT	()	()	()
Participer à des forums pour l'emploi	()	()	()
Faire une démarche en lien	()	()	()

	OUI	NON	NE SAIT PAS
avec la demande d'un travailleur			
Répondre à des appels d'offres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Votre commentaire :

Si vous le souhaitez, je vous remercie de me faire part de vos remarques ou de vos questions.

Vous pouvez me contacter si vous souhaitez que nous ayons un temps d'échange par rapport à cette enquête.

Les résultats de l'enquête, analyse descriptive et explicative

Questionnaire adressé aux ESAT

Voici les résultats du questionnaire que nous avons fait parvenir aux ESAT d'Ile de France en juin dernier. Ceci représente 166 établissements contactés, qui ont eu la possibilité de répondre au questionnaire soit sous le format Word soit grâce à l'outil Google Forms.

Les résultats sont basés sur vingt réponses, car le vingt et unième ESAT n'a donné aucune réponse, estimant que les travailleurs n'étaient pas concernés par ce sujet.

Thème de l'enquête : les dispositifs d'insertion en milieu ordinaire.

Les limites de cette enquête tiennent au faible nombre de réponses enregistrés, nous avons imaginé plusieurs raisons à cela : l'enquête a été envoyée à un moment où les professionnels sont peu disponibles (période mai-juin), ou la personne qui a réceptionné le mail (secrétariat ou direction) ne l'a pas fait suivre au bon interlocuteur. Les autres explications tiennent peut-être au questionnaire en lui-même : a-t-il semblé complexe, trop long, ou encore pas adapté aux réalités du terrain ? Ou bien encore, nous pouvons supposer que les professionnels ne souhaitent pas communiquer sur ce sujet ?

Pouvez-vous préciser votre fonction à l'ESAT :

Réponses par le directeur, directeur adjoint ou directeur général : 6

Réponses par les cadres (chef de service ou chef d'atelier) : 4

Réponses par les chargés d'insertion : 4

Réponses par l'assistante de service sociale ou la CESF : 3

Réponses par l'éducateur spécialisé, la coordinatrice éducative, le moniteur principal :
3

Réponse collégiale : 1

Ce sont les cadres qui ont répondu pour moitié à ce questionnaire, un cinquième des réponses nous sont parvenues par le chargé d'insertion, ce qui correspond presque au nombre de professionnels en poste dans les ESAT qui nous ont répondu, et le dernier tiers a été confié aux éducateurs, aux travailleurs sociaux ou aux moniteurs principaux.

Présentation des ESAT

Département où est situé l'ESAT :

Voici le nombre de réponses obtenues par départements, nous y avons indiqué le nombre d'ESAT : **75 (Paris)** : 3 réponses sur 22 - **77 (Seine et Marne)** : 1 réponse sur 23 - **78 (Yvelines)** : 8 réponses sur 22 - **91 (Essonne)** : 2 réponses sur 18 – **92 (Hauts de Seine)** : 3 réponses sur 28 – **93 (Seine Saint Denis)** : 2 réponses sur 19 – **94 (Val de Marne)** : 1 réponse sur 16 - **95 (Val d'Oise)**: 1 réponse sur 18.

Chaque département d'Ile de France compte en moyenne une vingtaine d'ESAT. Nous avons obtenu 21 réponses au total, soit un huitième environ des établissements de cette région.

Age moyen des travailleurs accueillis et durée moyenne d'ancienneté des travailleurs :

Ces données sont difficilement exploitables, car les établissements ne nous les ont pas tous communiqués. La moyenne d'âge des travailleurs se situe entre 33 et 40 ans, et l'ancienneté moyenne à l'ESAT entre 7 et 15 ans, d'après les chiffres communiqués.

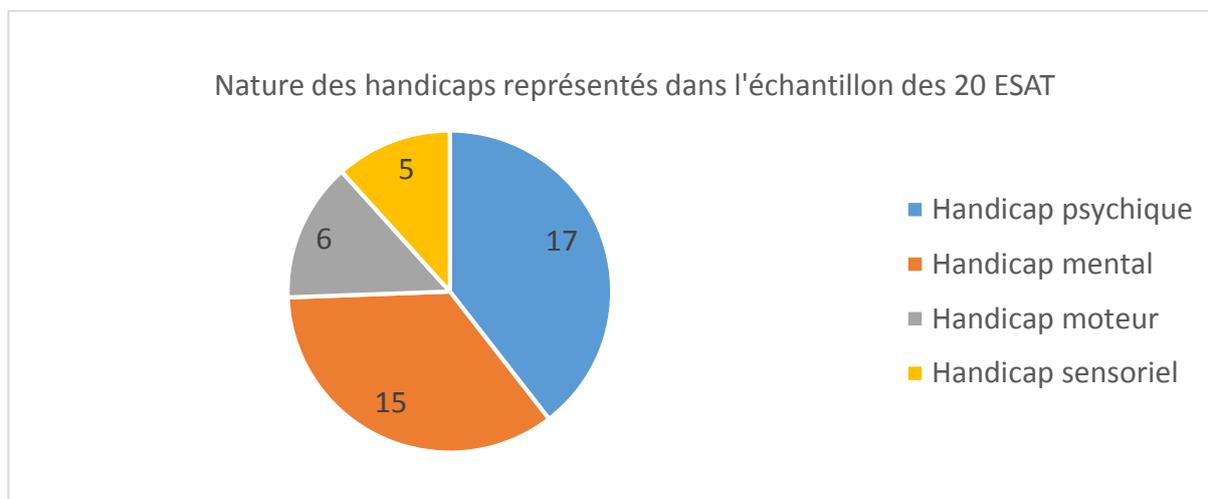
Effectif théorique (agrément) et effectif réel au 31.12.2014 :

Effectif théorique de l'ESAT	Nombre d'ESAT	Effectif réel au 31.12.2014			
		ESAT en sureffectif	ESAT à l'effectif	ESAT en sous-effectif	Non renseigné
Effectif théorique compris entre 40 et 60 travailleurs	3			1	2
Effectif théorique compris entre 61 et 80 travailleurs	6		3	3	
Effectif théorique compris entre 81 et 100 travailleurs	2			2	
Effectif théorique compris entre 101 et 120 travailleurs	4	1	2	1	
Effectif théorique compris entre 121 et 140 travailleurs	2			2	
Effectif théorique supérieur à 141 travailleurs	3	1	1	1	
TOTAL	20	2	6	10	2

Nous observons que dix ESAT sont en-dessous de leur effectif, deux sont au-dessus de leur effectif théorique, et six accueillent le nombre de travailleurs autorisés dans leur agrément. Deux ESAT ne nous ont pas communiqué les chiffres.

Nous obtenons un total de 1919 travailleurs sur les 20 ESAT qui nous ont répondu, soit presque 96 travailleurs en effectif théorique moyen par ESAT. Sans compter les deux établissements qui n'ont pas communiqué leur effectif réel, il y avait fin décembre 2014 presque soixante places vacantes sur notre échantillon d'ESAT d'Ile de France (différentiel entre ceux qui sont en sureffectif et en sous-effectif).

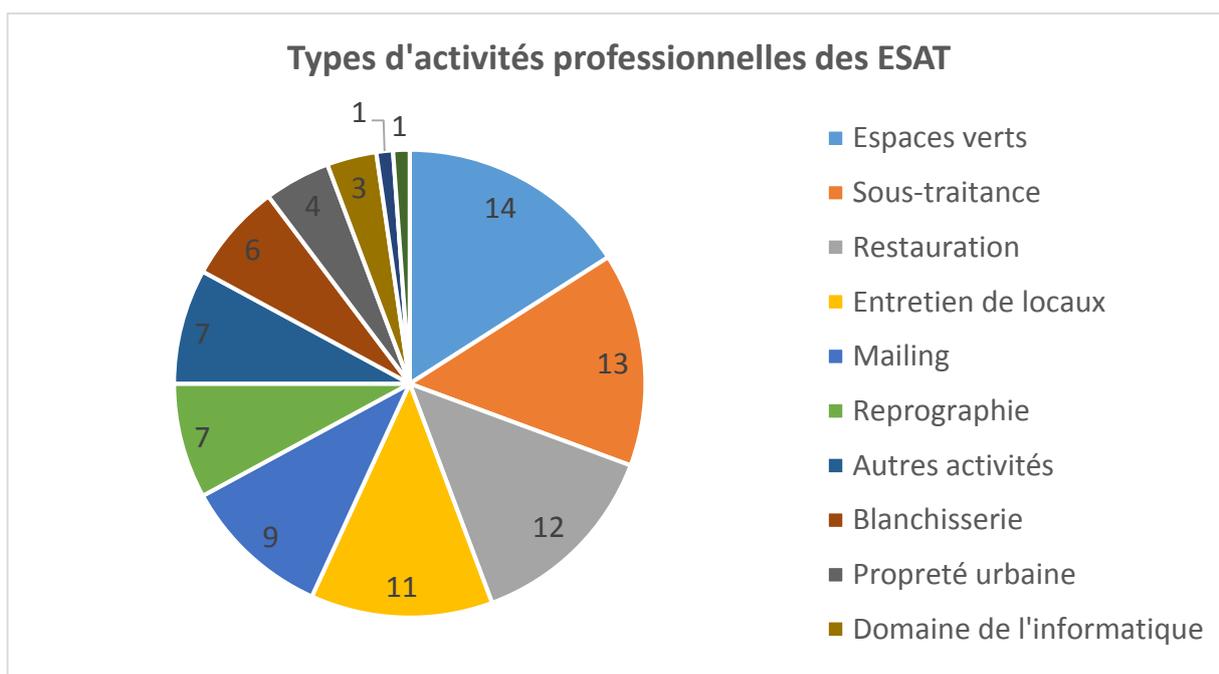
Nature des handicaps présents dans les ESAT :



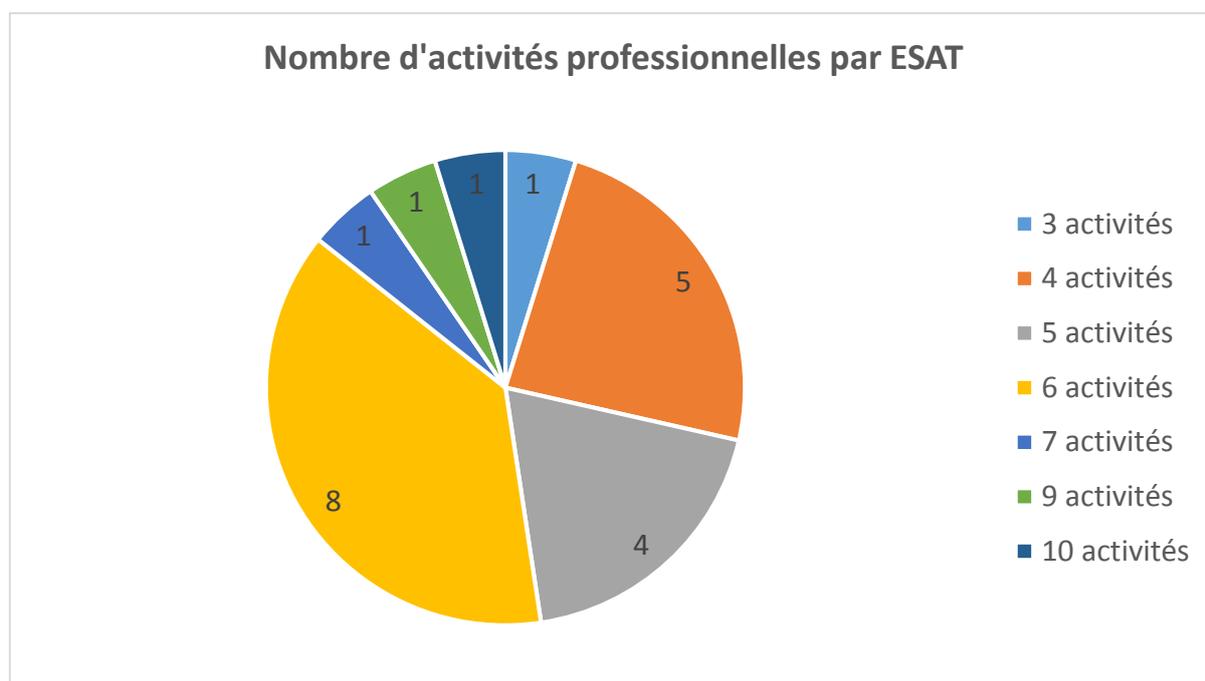
Si nous observons les publics les plus représentés en ESAT, les personnes en situation de handicap psychique sont accueillies dans dix-sept ESAT sur vingt, et celles en situation de handicap mental sont présentes dans quinze ESAT. Quatre des établissements n'accueillent que des personnes en situation de handicap psychique, ce qui explique cette prédominance.

Six ESAT recensent des personnes ayant un handicap moteur, et cinq ESAT des personnes ayant un handicap sensoriel.

Activités professionnelles de l'ESAT



Nous observons que plus de la moitié des ESAT ayant répondu, ont comme activité des travaux de sous- traitance ou de conditionnement, presque à égalité avec des activités de services que les entreprises ne peuvent pas assumer ; restauration, espaces verts et entretien de locaux sont les plus fréquents. D'autres activités sont également présentes, dans une proportion moindre: la propreté urbaine (ou voirie), les métiers en lien avec la reprographie, l'informatique ou encore l'entretien du bâtiment. Ces activités nouvelles sont à mettre en lien avec les publics accueillis récemment en ESAT.

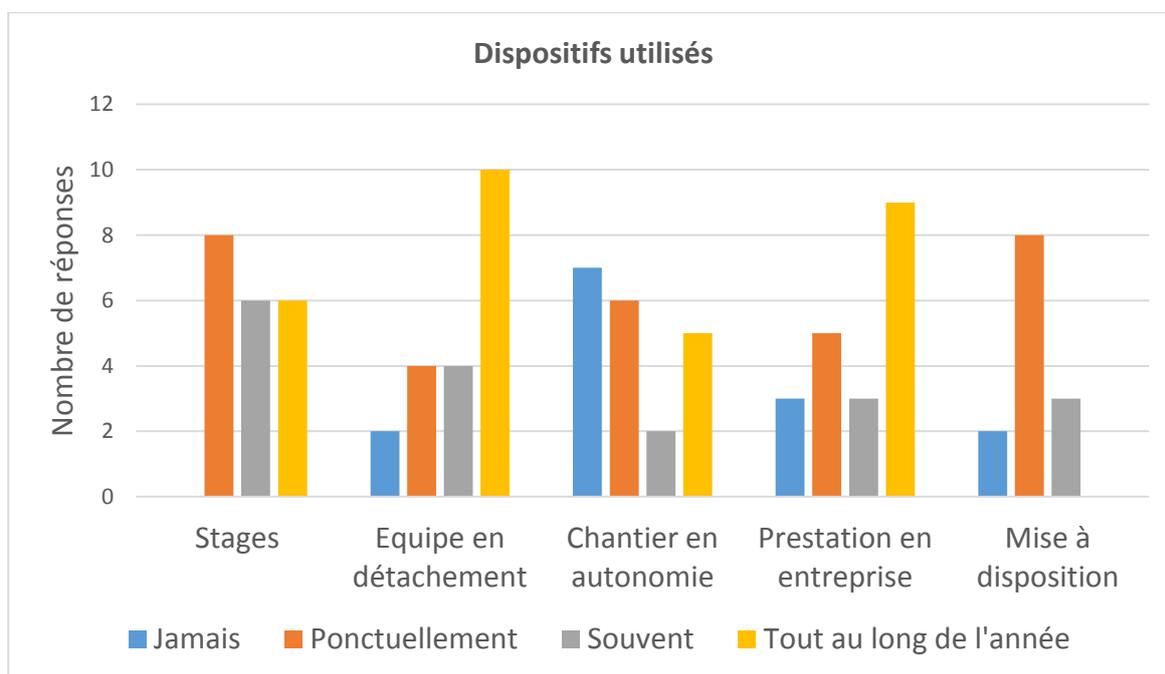


Quelques ESAT se diversifient encore davantage, en proposant par exemple la floriculture, un service traiteur, une cafeteria, la préparation et la vente de crêpes en prestation extérieure, l'hôtellerie, le nettoyage sans eau de véhicules, la mécanique pour deux roues, la menuiserie, l'encadrement, l'assemblage et la restauration de meubles, la repasserie, des ateliers couture ou broderie, la location de salles, des travaux administratifs ou encore un service de conciergerie.

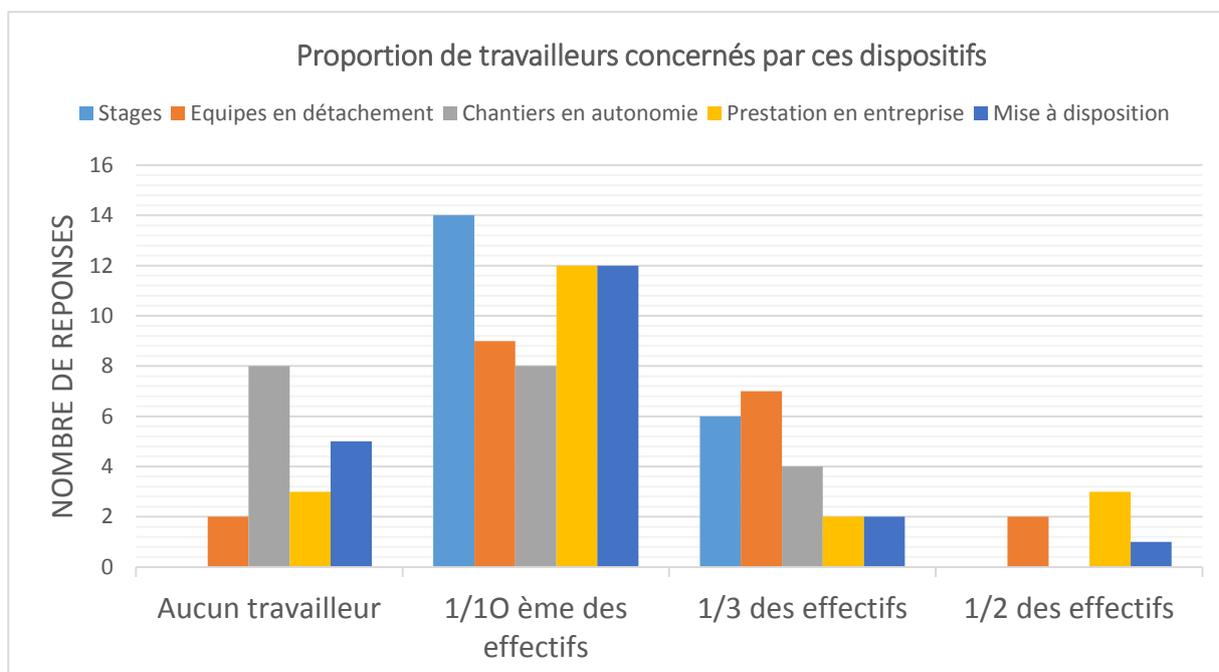
Dans notre échantillon, dix-sept ESAT sur vingt ont entre quatre et six activités professionnelles, et quatre d'entre eux proposent plus de sept activités aux travailleurs.

Les dispositifs utilisés pour l'insertion en milieu ordinaire

Quels dispositifs ont été mis en place dans votre ESAT en 2014 ?



Pouvez-vous indiquer la proportion de travailleurs concernés par ces dispositifs ?



Nous observons que les ESAT utilisent tout le panel de moyens qui peuvent favoriser les liens avec le milieu ordinaire de travail, mais dans une proportion moindre pour les chantiers en autonomie et les contrats de mise à disposition.

D'après les résultats, nous observons que plusieurs travailleurs (entre un dixième et un tiers environ des effectifs) effectuent au moins un stage dans l'année, ceci pour l'ensemble des ESAT interrogés.

De nombreux ESAT (18 d'entre eux), comportent des équipes en détachement (avec encadrement continu ou semi-continu) : le nombre de travailleurs concernés est variable, entre un dixième et la moitié des effectifs pour deux d'entre eux seulement.

Les chantiers en autonomie, ne sont utilisés que pour les deux tiers des ESAT interrogés. Nous restons dans les mêmes proportions que pour les travailleurs concernés par les stages.

Les prestations ponctuelles en entreprise concernent plus de trois-quarts des ESAT, mais pour une proportion plus faible de travailleurs, soit un dixième des effectifs dans plus de la moitié des cas.

Et enfin, les mises à disposition ne concernent que la moitié des ESAT interrogés. Dans plus de la moitié des cas, un dixième des travailleurs environ sont concernés.

Un ESAT nous explique qu'il a mis en place un dispositif particulier : il s'agit une équipe de travailleurs, employés par l'association (et non par l'ESAT), et qui sont suivis par un moniteur. On peut le situer entre l'ESAT hors murs et l'emploi accompagné.

Ces dispositifs ont-ils été mis en place :

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Pour répondre aux attentes des travailleurs	0	4	6	10
Pour répondre à la demande des entreprises	0	6	11	3
Pour répondre à la demande des collectivités locales	3	8	6	3

Pour répondre aux besoins organisationnels de l'ESAT	8	8	3	1
Pour répondre aux besoins financiers de l'ESAT	2	9	7	2

L'ensemble des ESAT se préoccupent de proposer des réponses qui correspondent aux attentes des travailleurs qu'ils accueillent, mais ils ont aussi le souci de contenter les entreprises ou les collectivités (dans une moindre mesure) qui font appel à eux.

Comme le remarque un professionnel : ces dispositifs sont « de très bons supports d'évaluation, dans le cadre d'une éventuelle sortie de l'ESAT ».

La moitié des ESAT utilisent aussi ces dispositifs pour des besoins d'organisation, et la quasi-totalité les mettent en place pour des besoins financiers. Il est nécessaire pour l'ESAT de renforcer ses apports financiers et donc de diversifier les sources de revenus, en raison de l'évolution du marché du travail qui est plus incertaine.

Que souhaitent les travailleurs de l'ESAT ?

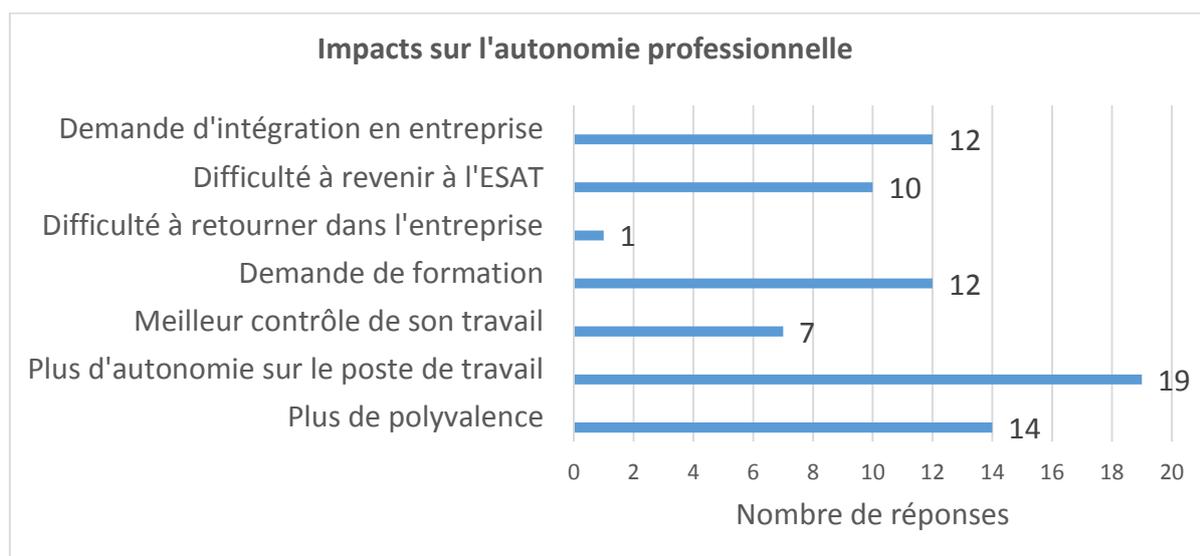
	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Travailler en alternance en milieu ordinaire et à l'ESAT	3	8	9	0
Évaluer leurs compétences professionnelles en milieu ordinaire	0	6	10	4
Bénéficier d'une étape en vue d'une intégration en milieu ordinaire	0	6	11	3
Avoir un apport de compétences pour une formation qualifiante	5	9	5	1
Avoir une évaluation par rapport à la reconnaissance des acquis (Différent et Compétent par exemple)	6	11	3	0

D'après les réponses données par les professionnels, les travailleurs souhaitent principalement évaluer leurs compétences dans le milieu ordinaire de travail, et ils perçoivent cette expérience comme une étape vers une intégration. Cela leur permet aussi d'alterner le travail en ESAT et celui en entreprise ou en collectivité.

Les trois quart des professionnels indiquent que les travailleurs utilisent ces dispositifs comme un apport pour une formation (qualifiante ou non) ou une reconnaissance de compétences. La moitié d'entre eux précisent que les travailleurs souhaitent entamer une démarche de VAE.

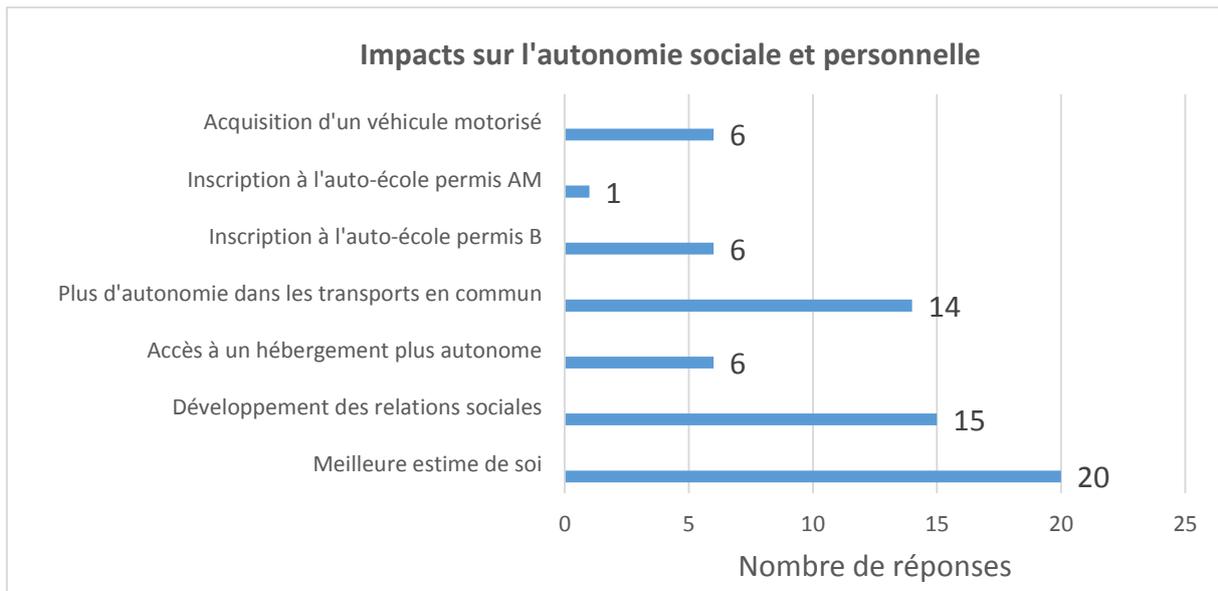
Les travailleurs apprécient, dans plus des deux tiers des réponses, de continuer à bénéficier de la sécurité proposée par l'ESAT.

Quels sont les impacts de ces dispositifs sur les travailleurs ?



Le développement de l'autonomie et de la polyvalence prédominent, les demandes de formation de la part des travailleurs sont relativement importantes aussi.

On note que plus de la moitié des professionnels indiquent que les travailleurs concernés expriment leur souhait d'intégrer l'entreprise et éprouvent des difficultés à revenir à l'ESAT.



Les mises en situation en milieu ordinaire de travail ont un impact important sur le développement de l'autonomie sociale des personnes : le renforcement de l'estime de soi permet aux travailleurs de s'ouvrir davantage aux autres et de s'engager dans des choix en ce qui concerne leur vie personnelle.

Dans quels domaines d'activité ces dispositifs d'insertion sont-ils effectués ?

Travaux de conditionnement et sous-traitance : 13

Espaces verts : 12

Entretien de locaux : 9

Restauration : 10

Domaine de l'informatique : 8

Propreté urbaine (voirie) : 3

Quatre autres activités sont mentionnées : ce sont l'hôtellerie, le maraichage, la vente en magasin et les métiers administratifs.

Blanchisserie : 1

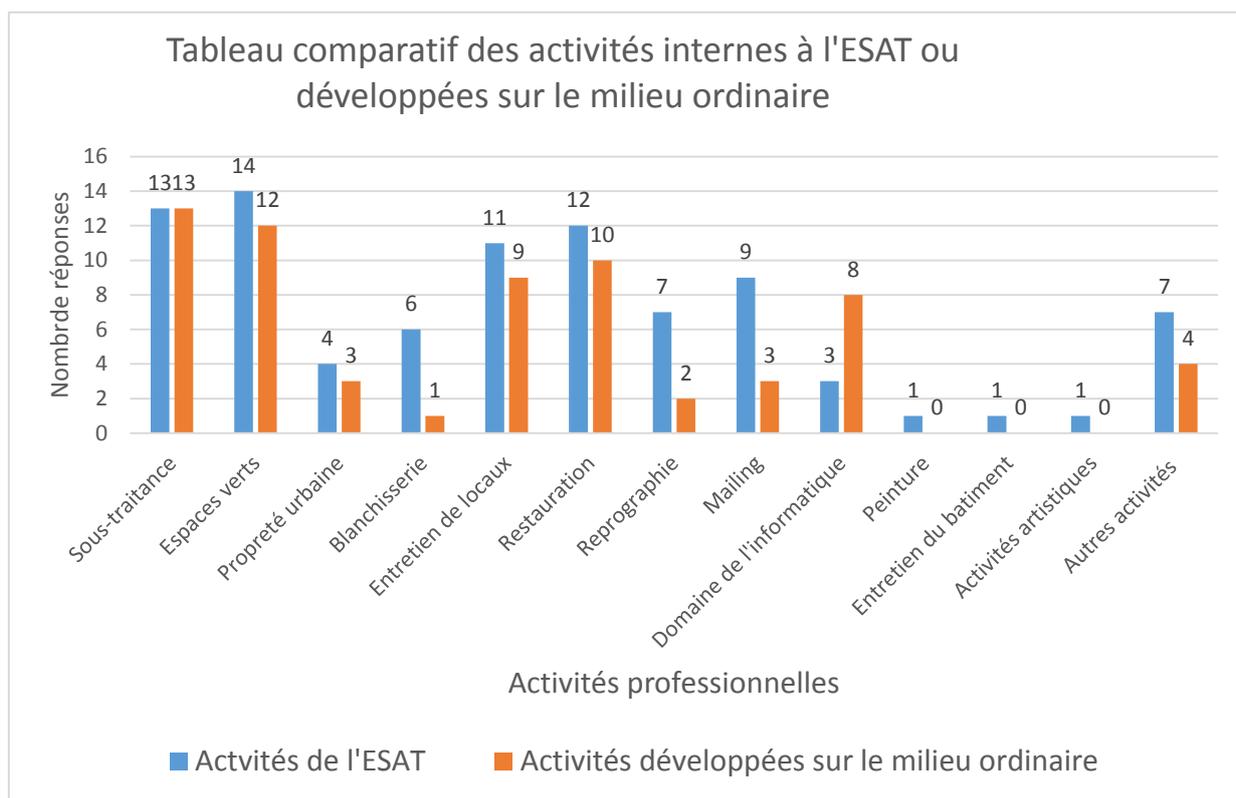
Reprographie : 2

Mailing : 3

Peinture : 0

Entretien du bâtiment : 0

Aide à la personne : 1



Ce tableau comparatif montre qu'il y a une corrélation entre certaines activités qui sont proposées à l'ESAT et celles qui débouchent sur des dispositifs d'insertion en entreprise ou en collectivité.

Les travaux de sous-traitance ou de conditionnement notamment, sont encore pourvoyeurs de débouchés, et les activités de service telles que la restauration, les espaces verts et l'entretien de locaux sont également de bons moyens pour les travailleurs de se rapprocher des entreprises. Bien que peu représentés au sein des ESAT, les métiers de l'informatique peuvent offrir des débouchés.

Lorsque l'ESAT ne propose pas ces activités sur site, il est alors nécessaire de prévoir un temps de formation, de quelque manière que ce soit.

Selon vous, l'intégration en milieu ordinaire des travailleurs est-elle facilitée par :

	OUI	NON	Non renseigné
Des actions de formation	19	1	0
Des actions de sensibilisation préalables	20	0	0
L'immersion progressive en milieu ordinaire	19	1	0
La mise à distance avec l'ESAT	4	1	6

La totalité des professionnels indiquent que la phase de préparation est importante et passe par la formation, la sensibilisation, et l'immersion progressive en entreprise ou en collectivité.

La moitié des professionnels estime nécessaire de garder des liens avec l'ESAT pour accompagner le travailleur dans cette phase d'intégration.

L'accompagnement des travailleurs

Quels professionnels de l'ESAT interviennent dans la démarche d'insertion en milieu ordinaire ?

	Pour le 1er contact avec l'entreprise	Pour la présentation du travailleur	Pour le suivi	Pour le bilan	Pour sensibiliser les équipes	Autre
Le (ou la) directeur (rice)	6	3	3	6	12	4
Le (ou la) chef de service médico-sociale	3	2	2	3	4	0
Le (ou la) chef d'atelier	7	3	2	5	3	2
Le (ou la) charge(e) d'insertion	5	5	4	4	1	0
Le (ou la) moniteur (rice) principal(e)	2	3	8	7	1	1
Le (ou la) moniteur (rice) d'atelier	1	4	5	10	1	2
L'éducateur (rice) (ES ou ETS)	2	4	5	4	2	3

L'assistant(e) de service social et CESF	1	2	2	4	2	4
Le (ou la) psychologue	1	0	0	2	6	1
Autre professionnel (psychiatre) :	1	0	1	1	0	1

Nous constatons que plusieurs professionnels et notamment les responsables de la structure, mais aussi les moniteurs et les éducateurs, sont impliqués dans la démarche d'insertion des travailleurs, et que seuls cinq ESAT ont un poste de chargé d'insertion. Cette mission est encore assez peu précise dans la plupart des ESAT.

La préparation des travailleurs à l'insertion en milieu ordinaire

Des actions de sensibilisation sont-elles organisées à l'ESAT ?

	OUI	NON	Non renseigné
Groupes de parole	11	9	0
Ateliers (rédaction CV, lettre de motivation...)	16	4	0
Visite de salons professionnels	6	12	2
Autres actions :	6	1	13

Les groupes de parole, basés sur le principe de l'échange entre pairs, ne sont utilisés que dans la moitié des cas.

Des ateliers techniques permettent de préparer les travailleurs à la rédaction d'un CV, à identifier leurs compétences mais aussi à expliquer leur démarche vers l'insertion, dans les trois-quarts des réponses.

Un petit tiers des ESAT proposent de visiter des salons professionnels.

Parmi les autres actions proposées aux travailleurs pour faciliter leur insertion, certains ESAT proposent des ateliers « estime de soi », hygiène de vie et hygiène corporelle, ainsi que du coaching. Un autre ESAT propose aux travailleurs des visites d'entreprises, ou la participation à des forums.

La sensibilisation au handicap pour les entreprises

Des actions de sensibilisation sont-elles organisées pour les équipes d'accueil ?

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Êtes-vous sollicités par les équipes pour mener ce type d'action ?	6	13	1	0
Proposez-vous ce type d'action aux équipes ?	3	9	4	4
Selon vous, ces actions favorisent-elles l'intégration du travailleur ?	1	4	8	7
Selon vous, ces actions stigmatisent-elles le travailleur ?	9	10	1	0

Les équipes des ESAT sont sollicitées dans trois-quarts des cas, pour mener des actions de sensibilisation auprès des équipes qui vont accueillir les travailleurs. Un peu plus de la moitié des professionnels ne font pas ou peu cette démarche, et un peu moins de la moitié le proposent couramment. Nous avons vu dans une question précédente, que ce sont plus souvent les responsables de la structure, ou dans une moindre mesure, le psychologue, qui se chargent de cette mission.

Dans la moitié des cas, les professionnels estiment que ces actions peuvent parfois avoir un effet stigmatisant pour le travailleur, d'où la nécessité de bien les préparer et d'être à l'écoute des équipes d'accueil.

Les attentes des partenaires

Pensez-vous que les entreprises ou les collectivités s'engagent dans une démarche d'intégration de travailleurs :

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours	Non renseigné
Pour répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)	2	2	10	6	0
Parce que vos équipes sont compétentes et réactives	0	8	8	1	3
Parce que vous proposez des actions de sensibilisation au handicap	3	5	6	2	4
Parce que vous proposez un accompagnement des travailleurs	0	2	10	6	2
Parce que vos tarifs sont attractifs	0	9	6	1	4
Pour aller dans le sens de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)	3	6	5	0	6
Parce que des expériences précédentes ont permis d'établir une relation de confiance	0	6	11	3	0
Autre réponse	Envie de faire du « social », d'aider des personnes en situation de handicap.				

La loi sur l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap est un levier reconnu par la presque totalité des personnes qui ont répondu : la conformité à la loi, et les conséquences financières de son non-respect sont une clé d'entrée dans l'entreprise.

Le sérieux et le professionnalisme des équipes d'ESAT sont aussi appréciés dans une majorité des cas, et peuvent inciter l'entreprise à s'engager dans une démarche

d'intégration. L'accompagnement proposé par les professionnels est un argument auquel les entreprises sont sensibles pour une très grande majorité d'entre eux, d'après les réponses obtenues.

En revanche, les interlocuteurs ne communiquent que dans la moitié des cas sur la responsabilité sociale de leur entreprise, et ne sollicitent les équipes pour une sensibilisation sur le handicap que pour les deux tiers d'entre eux environ.

Le retour à l'ESAT des travailleurs en détachement

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Les travailleurs sont-ils à temps plein en entreprise ?	5	7	5	3
Les travailleurs sont-ils à temps partiel en entreprise ?	0	12	6	2
Selon vous, les retours à l'ESAT sont-ils bénéfiques pour faciliter leur intégration ?	0	11	7	2

D'après ces chiffres, il y a davantage de travailleurs à temps partiel qu'à temps plein en entreprise, et leur retour à l'ESAT est estimé plutôt bénéfique par les professionnels.

Avec quels partenaires mettez-vous en place ces dispositifs d'insertion ?

D'autres ESAT : 9

Des collectivités : 10

Des entreprises adaptées : 3

Des très petites entreprises (TPE moins de 10 salariés) : 5

Des petites ou moyennes entreprises (PME de 10 à 249 salariés) : 11

Des entreprises de taille intermédiaire (ETI de 250 à 5000 salariés) : 14

Des grandes entreprises ou grands groupes (GE- plus de 5000 salariés) : 9

Le panel de partenaires est diversifié : la moitié des ESAT ayant répondu indiquent travailler avec d'autres ESAT et des collectivités.

Les grandes entreprises sont plus souvent citées que les TPE, mais les PME sont aussi bien placées que les grands groupes, la moitié des ESAT fait appel à eux.

En revanche, les entreprises adaptées sont très peu sollicitées – ou répondent très peu – pour des démarches d’insertion : ayant le statut d’entreprise du milieu ordinaire, elles ont pourtant accès aux mêmes dispositifs.

L'entreprise et vous

Quels sont vos interlocuteurs dans l'entreprise ?

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours	Non renseigné
Le directeur des ressources humaines (DRH)	3	8	3	0	6
Un salarié du service ressources humaines	3	6	6	1	4
Le responsable de l'entreprise	1	9	3	1	6
Le responsable d'atelier ou de production	3	3	7	4	3
Autre salarié de l'entreprise (non précisé):	3	7	0	2	8

Les interlocuteurs dans l’entreprise ne semblent pas toujours bien identifiés par les professionnels de l’ESAT, dans environ un tiers des cas cette question n’a pas été renseignée.

D’après les réponses obtenues, les principaux interlocuteurs sont les responsables d’atelier ou de production, puis viennent à égalité les responsables d’entreprise et un salarié des ressources humaines, et enfin, le directeur des ressources humaines puis un autre salarié (non précisé).

Selon vous, ces moyens sont-ils efficaces pour entrer en relation avec l'entreprise ?

	Oui	Non	Ne sait pas
Inviter les entreprises aux journées portes ouvertes de l'ESAT	20	0	0
Participer à des forums pour l'emploi	17	2	1
Faire une démarche en lien avec la demande d'un travailleur	19	0	1
Répondre à des appels d'offres	14	1	5

Les journées portes ouvertes semblent être un bon moyen d'entrer en contact avec les entreprises pour la totalité des ESAT, elles permettent de montrer les savoir-faire des équipes. Les forums pour l'emploi, organisés sur chaque territoire, sont également des lieux de rencontres entre les acteurs de l'emploi, protégé, adapté et ordinaire et sont plébiscitées par une grande majorité de professionnels.

La réponse à des appels d'offres est un peu moins répandue à ce jour, d'après les réponses obtenues.

Et enfin, lorsque les professionnels démarchent une entreprise ou une collectivité par rapport au projet d'un travailleur, une très forte majorité d'entre eux estime que cette entrée en relation est propice à une coopération.

Selon vous, ces moyens sont-ils efficaces pour pérenniser votre collaboration avec l'entreprise ?

	Oui	Non	Ne sait pas
Avoir toujours le même interlocuteur dans l'entreprise	16	2	2
Que l'entreprise ait le même interlocuteur à l'ESAT	18	0	2

Proposer une convention de partenariat	14	1	5
Proposer une convention d'appui (suivi du travailleur pendant 3 ans après l'embauche)	9	0	11
Autres réponses (non précisées):	1	3	16

Une large majorité de professionnels estime qu'il est préférable que ce soit le même interlocuteur, versant entreprise ou versant ESAT, qui intervienne au niveau de l'insertion.

Les conventions de partenariat sont plébiscitées dans presque trois quart des cas, mais une petite moitié seulement des professionnels ayant répondu, estime qu'une convention d'appui peut être un atout.

Questionnaire à l'attention des travailleurs de l'ESAT d'Ecquevilly

1/ Quel âge avez-vous - ou, en quelle année êtes-vous né(e) ?

2/ Depuis combien d'années travaillez-vous à l'ESAT ? (ou date d'entrée) :

3/ Dans quel(s) atelier(s) travaillez-vous?

- Espaces verts
- Blanchisserie
- Entretien de locaux
- Restauration
- Peinture
- Accueil

4/ A quel endroit travaillez-vous ? Depuis combien de temps ?

- A l'ESAT et sur des chantiers extérieurs avec un moniteur
- A l'ESAT et sur des chantiers en autonomie
- Equipe en détachement (avec un moniteur)
- Mise à disposition en entreprise ou en collectivité

Est-ce votre demande ou une proposition de l'équipe de l'ESAT ?

- C'est mon choix
- J'ai accepté la proposition de l'ESAT

**Quel professionnel de l'ESAT vous suit sur l'entreprise ou la collectivité,
quelle est sa fonction :**

Dans l'entreprise ou la collectivité, vous diriez que vous êtes :

- Un collègue comme un autre
- J'ai une place un peu à part
- Je ne sais pas répondre à cette question

5/ Dans votre parcours scolaire, êtes-vous allés dans une école, un collège, un lycée :

- Ecole maternelle
- Ecole primaire
- Collège
- SEGPA
- Lycée professionnel
- Autre :

6/ Avez-vous obtenu un diplôme ou réussi un examen ?

- CFG
- CAP ou BEP
- Bac pro
- Autre :

- ASSR
- BSR
- Permis de conduire

7/ Connaissez-vous le travail en milieu ordinaire avant d'arriver à l'ESAT :

- Oui, expérience en entreprise
- Oui, expérience en collectivité (commune)
- Oui, expérience en entreprise adaptée (atelier protégé)
- Autre :

8/ Avez-vous fait des demandes de stage ou de travail en milieu ordinaire depuis votre entrée à l'ESAT (entreprise adaptée, collectivité, entreprise...) :

Oui

Non

Ces demandes ont-elles été acceptées ?

Oui

Non

Pourquoi :

Avez-vous réalisé ce stage ou cette expérience ?

Oui

Non

9/ Si vous deviez comparer le travail en ESAT et le travail en milieu ordinaire, que donneriez-vous comme différences ?

Réponse spontanée :

Si pas de réponse :

Le rythme de travail

La difficulté du travail

Les relations avec les collègues

Le transport

L'autonomie, la prise d'initiatives

La qualité du travail

L'aide, l'accompagnement sur le poste de travail

10/ Qu'est-ce que vous appréciez le plus à l'ESAT ? Et dans l'entreprise ou la collectivité ?

Réponse spontanée pour l'ESAT

Réponse spontanée pour l'entreprise

Si pas de réponse spontanée :

- Collègues
- Moniteurs
- Travail
- Soutiens
- Aides (psychologique, administrative...)
- Formations
- Ambiance
- Trajet
- Rémunération
- Sécurité du travail
- Autre réponse :

Si pas de réponse spontanée :

- Collègues
- Travail
- Formations
- Ambiance
- Trajet
- Rémunération (primes ?)
- Autonomie
- Confiance en soi
- Autre réponse :

11/ Quelle serait la meilleure situation de travail selon vous :

Réponse spontanée :

Sinon :

- Travailler dans un atelier à l'ESAT
- Travailler à l'ESAT et sur des chantiers extérieurs (avec le moniteur)
- Travailler à l'ESAT et sur des chantiers en autonomie (sans le moniteur)

- Travailler sur une équipe en détachement avec un moniteur (en-dehors de l'ESAT)
- Travailler en milieu ordinaire avec un suivi de l'ESAT (MAD)

- Travailler en milieu ordinaire avec un autre suivi que l'ESAT (SAVS, Cap Emploi...)
- Travailler en milieu ordinaire sans suivi
- Autre réponse :

12/ Que pensez-vous de ces questions ?

- Ces questions m'ont dérangé(e)
- Ces questions m'ont intéressé(e)
- Certaines questions sont trop difficiles (noter les numéros) :
- Autre réponse :

13/ Qu'aimeriez-vous dire après ce questionnaire ?

Résultats de l'enquête : entretiens semi-dirigés avec les travailleurs de l'ESAT

1/ Quel âge avez-vous - ou, en quelle année êtes-vous né(e) ?

Deux des trois travailleurs interrogés sont très jeunes (21 et 22 ans), le troisième a 49 ans

2/ Depuis combien d'années travaillez-vous à l'ESAT ? (ou date d'entrée) :

Les trois travailleurs ont une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans.

3/ Dans quel(s) atelier(s) travaillez-vous?

Deux travailleurs travaillent en restauration, et un en blanchisserie.

4/ A quel endroit travaillez-vous ? Depuis combien de temps ?

Un des travailleurs fait partie d'une équipe de restauration en détachement dans un établissement de l'Association.

Le second travaille également en restauration, et de plus en plus fréquemment dans une équipe en détachement.

Le troisième travaille en blanchisserie, et a eu l'opportunité de travailler sur une prestation ponctuelle en entreprise, pendant quelques jours. Il effectue seul (et à pied) la livraison du linge dans une entreprise toute proche de l'ESAT.

Est-ce votre demande ou une proposition de l'équipe de l'ESAT ?

Les trois personnes me répondent que c'est leur choix.

Quel professionnel de l'ESAT vous suit sur l'entreprise ou la collectivité, quelle est sa fonction :

Pour les deux travailleurs en détachement, c'est la monitrice détachement qui les suit principalement.

Pour celui qui a fait une prestation en entreprise, c'est la chargée d'insertion qui l'a accompagné.

Dans l'entreprise ou la collectivité, vous diriez que vous êtes :

Les trois personnes répondent qu'elles se sentent un collègue comme tout le monde.

5/ Dans votre parcours scolaire, êtes-vous allés dans une école, un collège, un lycée :

Les deux jeunes travailleurs ont eu un parcours similaire, école primaire puis SEGPA avant d'entrer en IMPRO.

Le troisième est resté à la maison s'occuper de ses parents, et a quitté l'école très tôt. Il a commencé à travailler il y a 3 ans à l'ESAT.

6/ Avez-vous obtenu un diplôme ou réussi un examen ?

L'un des travailleurs a obtenu l'ASSR2 à l'IMPRO, le second ne sait plus, le troisième n'a obtenu aucun diplôme, mais s'est engagé cette année dans une formation qualifiante (titre professionnel d'agent de restauration collective).

7/ Connaissez-vous le travail en milieu ordinaire avant d'arriver à l'ESAT :

Seul un des jeunes travailleurs avait eu une expérience, dans le domaine de la restauration (pizzeria).

8/ Avez-vous fait des demandes de stage ou de travail en milieu ordinaire depuis votre entrée à l'ESAT (entreprise adaptée, collectivité, entreprise...) :

Un seul travailleur a fait cette demande, celui qui a fait une prestation en entreprise.

Ces demandes ont-elles été acceptées ?

Sa demande a été acceptée, nous l'avons préparé à une prestation pour réaliser le tri des vêtements de travail d'une entreprise, mais le marché n'a pas été obtenu par l'ESAT.

9/ Si vous deviez comparer le travail en ESAT et le travail en milieu ordinaire, que donneriez-vous comme différences ?

Les travailleurs répondent aux choix multiples, et ne font pas de réponse spontanée.

Le rythme de travail pour deux d'entre eux, il faut être plus rapide en milieu ordinaire.

La difficulté du travail pour un d'entre eux.

Les relations avec les collègues pour tous : il y a moins de problèmes ou de mésentente, et plus d'entraide car l'équipe est restreinte.

Le transport pour tous : nous nous attachons à leur proposer le lieu le plus proche de leur domicile.

L'autonomie, la prise d'initiatives pour deux d'entre eux, qui sont plus développées.

La qualité du travail, avec plus d'exigence pour l'un d'entre eux. Les autres me disent que c'est pareil qu'à l'ESAT.

L'aide, l'accompagnement sur le poste de travail pour deux d'entre eux.

10/ Qu'est-ce que vous appréciez le plus à l'ESAT ? Et dans l'entreprise ou la collectivité ?

Pas de réponse spontanée non plus pour cette question.

Ils apprécient autant les relations avec collègues que le travail à l'ESAT. Ils apprécient l'autonomie en milieu ordinaire, qui leur apporte plus de confiance en eux.

11/ Quelle serait la meilleure situation de travail selon vous ?

L'un souhaiterait travailler à l'ESAT et sur des chantiers en autonomie, comme il l'a fait pour la prestation en entreprise.

Le second souhaite travailler pour le moment sur une équipe en détachement, avec un moniteur.

Le troisième souhaite essayer de travailler en milieu ordinaire, avec le suivi de l'ESAT pour commencer.

12/ Quels soutiens pourraient vous aider à vous préparer au milieu ordinaire ?

Les trois ne savent pas trop, l'un me dit que « c'est d'être sur place » (sur l'équipe en détachement), qui le prépare le mieux.

13/ Que pensez-vous de ces questions ?

Ces questions ont intéressé les trois travailleurs.

L'un d'entre eux m'a dit que certaines questions sont trop difficiles.

13/ Voulez-vous dire autre chose sur ce sujet ?

L'un me répond qu'il n'a plus rien à dire (je le sens fatigué).

Le second me répond qu'il se sent bien comme ça. Il aime bien travailler en détachement. Plus tard, il verra, il a besoin de mûrir. Il apprécie que le chef (de la société de restauration) prenne du temps pour lui expliquer certaines techniques, ça lui donne plus confiance en lui. Les collègues (de cette équipe) sont plus mûres aussi, ça l'aide.

Le troisième ne se sent pas différent des chefs de la société de restauration (il n'a jamais été en établissement médico-social), il espère travailler un jour dans une maison de retraite par exemple, en restauration.

Exemple de convention d'appui



ESAT du PETIT PARC
22-26 rue des Fontenelles
78920 ECQUEVILLY
Tel : 01 34 75 93 30
Mail : esat-ecquevilly@agehvs.org

CONVENTION D'APPUI L.344

Relative à l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap

(Conformément au décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 fixant les modalités de l'aide aux travailleurs handicapés insérés en milieu ordinaire)

PREAMBULE

La convention d'appui est à relier à l'art L.344-2-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles (Loi n° 2005-102 du 11 février 2005, art. 39-IV) qui stipule : « Lorsqu'une personne en situation de handicap accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail conclut un des contrats de travail prévus aux articles L. 122-2, L. 322-4-7 et L. 322-4-8 du code du travail , elle peut bénéficier , avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre l'établissement ou le service d'aide par le travail , son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au salarié en situation de handicap et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée. En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne en situation de handicap est réintégrée de plein droit dans l'établissement ou service d'aide par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement ou service d'aide par le travail avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée au précédent alinéa prévoit également les modalités de cette réintégration. »

Entre : l'ESAT du Petit Parc

22,26 rue des Fontenelles

ZAI du Petit Parc

78920 ECQUEVILLY

01 34 75 93 30

esat-ecquevilly@agehvs.org

Représenté par Mme TOURLAND-GICQUEL Directeur,

Et la commune de ***,**

Représentée par M. *** , maire.**

Pour l'employé : S. P.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : objet de la convention.

La présente convention a pour objet de fixer les modalités d'appui à la commune de ***** , et de suivi de M. S. P., embauché le 1^{er} octobre 2015, dans le cadre d'un contrat CUI CAE.

Article 2 : descriptif du contrat.

Type de contrat :

CDD

CDI

Durée hebdomadaire de travail : 35 h

Article 3 : descriptif du poste de travail.

Intitulé : ouvrier espaces verts.

Tâches à effectuer : tous les travaux d'espaces verts sur la commune, aménagements pour les manifestations (installation de grilles, montage et démontage de barnums, etc...), distribution de la lettre d'information, et toutes autres tâches attribuées à l'équipe espaces verts de la commune.

Article 4 : modalités de suivi de l'employé.

Afin que le suivi s'opère dans les meilleures conditions, la commune désignera un référent, tuteur de la personne en situation de handicap embauchée.

Avec le responsable des espaces verts, ce tuteur sera le contact direct du service d'insertion :

Nom et prénom du tuteur : **C. F.** Fonction : **Responsable des régies Techniques**

Tél : ***** Mail : *****

Pendant toute la durée de ce contrat, la commune comme le salarié peuvent faire appel au service insertion de l'ESAT.

La commune : pour tout ce qui se rapporte au déroulement administratif du contrat, pour une adaptation ou un changement de poste, un changement de référent, un dysfonctionnement de l'employé, des documents administratifs le concernant.

L'employé : pour se faire aider à exprimer des difficultés particulières rencontrées dans l'exercice de son travail ou de ses relations professionnelles, pour un souci d'organisation personnelle pouvant mettre en péril l'emploi, pour tout ce qui peut d'une manière ou d'une autre, générer une situation difficile ou angoissante dans le cadre du travail.

Article 5

Cette convention s'inscrit dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires de la loi du 11 février 2005.

Article 6

A ce jour, le service d'insertion à l'ESAT d'Ecquevilly est effectué par :

Christine LE HEN, chargée d'insertion

01 34 75 93 30 ou 06 29 72 50 67

christinelehen@hotmail.fr

Article 7

Conformément à l'art. L 344-2-5 du C.A.S.F., en cas de rupture du contrat de travail de M. S.P. avec la commune de ***** , M. S. P. sera réintégré de plein droit dans l'ESAT d'ECQUEVILLY dans les modalités suivantes :

- réintégration dans un atelier désigné par la Direction de l'ESAT,
- proposition d'un contrat de soutien et d'aide par le travail,
- notification à la MDPH d'une prise en charge en ESAT.

Article 8

L'ESAT du Petit Parc invitera M. S. P. à participer aux deux temps festifs de l'année, organisés habituellement en juin et décembre, et la mairie de ***** s'engage à libérer M. S. P., si celui-ci est d'accord pour y participer.

Fait à Ecquevilly, leoctobre 2015

Le Maire de*****

Le Directeur de l'ESAT

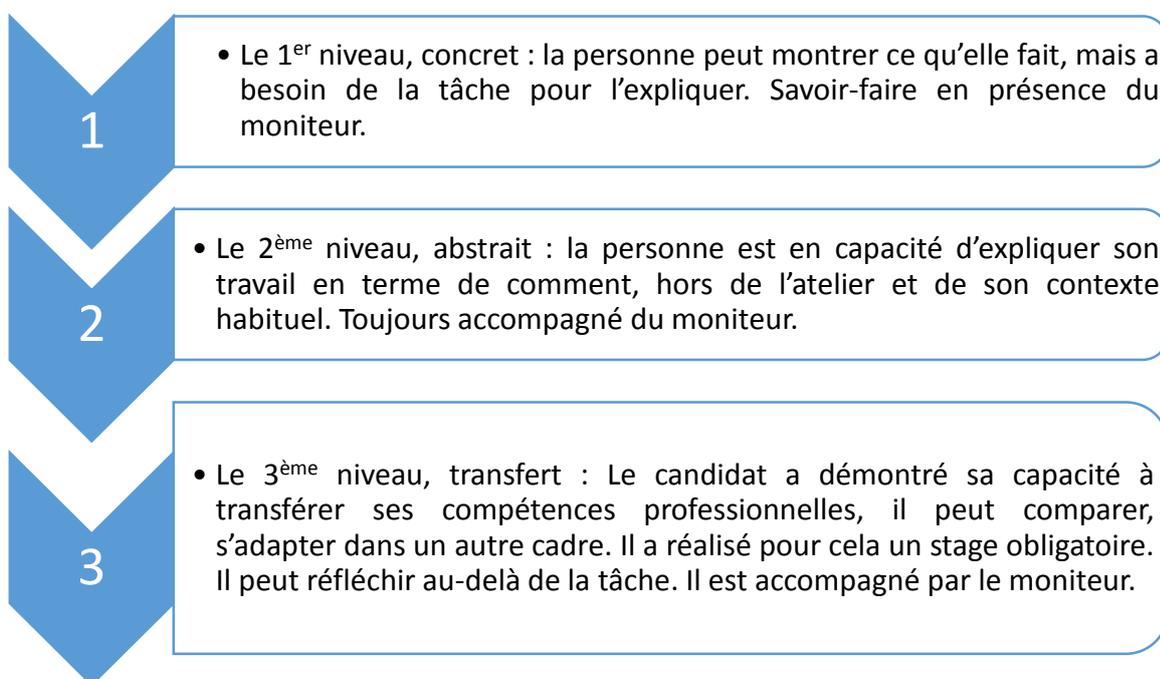
L'employé

Le dispositif Différent et Compétent

Ce dispositif est né en Bretagne, à l'initiative de professionnels issus en majorité du secteur médico-social.

Ce dispositif est destiné à reconnaître les compétences des usagers, à les positionner sur un parcours de développement, à réaffirmer la mission et la posture des professionnels et à renforcer la dynamique des organisations.

Trois parcours de reconnaissance ont été conçus, pour permettre à tous les travailleurs d'ESAT d'y participer.



Pendant six mois environ, le travailleur, accompagné de son moniteur référent, va élaborer un livret en fonction de ses aptitudes, pour prouver au jury qu'il a les compétences pour effectuer une tâche déterminée du référentiel métier. Le jury pourra l'encourager à se positionner sur un niveau plus élevé, ou à s'engager dans une formation qualifiante par exemple.

Chaque année, une cérémonie officielle a lieu pour les établissements de la région qui sont engagés dans le dispositif, cette remise des attestations est une réelle reconnaissance pour les travailleurs.

Mots-clés

Accompagnement - Dispositifs d'insertion – Diversité - ESAT

Handicap - Parcours professionnel

Partenariat - Réseau

Synthèse

Chargée d'insertion en ESAT depuis trois ans, nous avons choisi comme sujet d'étude de nous intéresser à un public qui est de plus en plus présent dans nos établissements : les travailleurs qui ont connu pour certains le milieu ordinaire, durant leur scolarité ou une partie de leur parcours professionnel, et pour lesquels une insertion nous paraît envisageable.

Nous les avons interrogés pour connaître leurs attentes : souhaitent-ils quitter l'ESAT, accéder à un statut de salarié, ou travailler en entreprise tout en conservant un suivi de l'établissement ? La mission de service de l'ESAT, et plus particulièrement du chargé de projet d'insertion, est de leur apporter des solutions diversifiées et adaptées.

Nous avons également enquêté auprès de nos collègues d'ESAT, afin de savoir ce qui peut contribuer à augmenter leurs chances de réussite en matière d'insertion.

Si leurs réponses nous ont apporté des éléments encourageants, les constats sur le fonctionnement de notre structure nous ont conduits à émettre plusieurs propositions. Notre production est essentiellement assurée dans les ateliers, et des étapes sont à mettre en place avant de pouvoir augmenter les immersions en entreprise, sans mettre en difficulté les équipes intra-muros.

Nous avons réfléchi dans un premier temps aux changements qui peuvent s'opérer en interne, pour favoriser l'acquisition d'une posture d'adulte citoyen et la reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs. L'engagement de tous les professionnels de l'ESAT sera nécessaire pour y parvenir.

Nous nous sommes ensuite attachés à comprendre comment favoriser le rapprochement entre notre structure, rattachée au secteur du travail protégé, et les entreprises du milieu ordinaire, et ce que nous pouvons apporter aux employeurs et à leurs salariés.

Les pistes que nous proposons pour développer les dispositifs d'insertion, corrélées au renforcement du travail en réseau et en partenariat, tiennent compte de ces impératifs.