



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'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)***

**LA MISE A DISPOSITION DE TRAVAILLEURS
D'ESAT :
Un outil à développer avec l'entreprise**

Présenté et soutenu publiquement par :

Nathalie GALLET

DPITSH 19

Tuteur : François-Marie FERRE

RENNES – Décembre 2014

**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

Etablissement d'enseignement supérieur technique privé, laïque et associatif conventionné avec l'Université
Rennes 2

REMERCIEMENTS

Je ne peux envisager de remercier les personnes qui m'ont accompagné et inspiré dans la rédaction de ce mémoire, sans revenir aux sources de mon accès au secteur médico-social en général et à mes premiers pas en établissement et service d'aide par le travail en particulier.

Ma pensée va aux usagers et aux personnels de l'ESAT La Brouaze de Châteaudun présents en 1995, en particulier à M. Lefranc qui a osé l'aventure d'intégrer une femme à l'atelier espaces verts. Ces 9 années faites de relations de confiance et d'échanges avec les ouvriers (qui n'étaient pas encore usagers) ont ancré en moi la conviction de leur place dans le monde du travail « ordinaire ».

Je tiens aussi à remercier les usagers de l'ESAT hors les murs de Nogent le Rotrou pour avoir conforté cette conviction à l'épreuve de la mise à disposition, et aussi Stéphanie, Laetitia et Claudine avec qui j'ai partagé leurs espoirs et leurs déceptions. C'est au regard de cette expérience que j'ai bâti mes enquêtes.

En ce qui concerne la mise en œuvre de ce mémoire, je tiens à remercier Sandra Le Cadre et Jean-François Lechêne qui m'ont permis de cerner le réseau du handicap dans le secteur de Lorient, et m'ont mise en relations avec plusieurs de ses acteurs.

Je remercie les directrices et directeurs d'ESAT qui m'ont consacré du temps, les entreprises et les usagers qui ont accepté de répondre à mes questions.

Je remercie mon tuteur de mémoire pour sa pertinence et ses encouragements, et mes lectrices pour leurs remarques et leurs conseils.

Je me dois aussi de remercier nombre des intervenants du DPITSH qui m'ont permis, par le prisme de leur vision personnelle et professionnelle d'évoluer dans ma réflexion, et d'explorer des domaines qui m'étaient jusqu'alors quasiment inconnus.

Je finirai en remerciant ma famille qui a accepté les contraintes liées à mon implication dans cette formation.

AVANT PROPOS

Je suis arrivée en Bretagne en 2012 après dix-huit années en tant que monitrice d'atelier puis éducatrice en ESAT dont huit dans un établissement « hors les murs » en région centre et en île de France.

En recherchant un emploi, pendant les entretiens, j'ai constaté que mes repères, institutionnels notamment, ne correspondaient pas à ceux de mes interlocuteurs. Cela a d'ailleurs plusieurs fois donné lieu à des discussions comparatives et explicatives.

J'ai ainsi pu remarquer que le paysage du médico-social variait d'une région à l'autre, d'une association à l'autre, d'un territoire et d'un établissement à l'autre, tout en s'adressant à un public similaire.

Chaque territoire répond donc à des problématiques comparables en fonction des moyens et des réseaux préexistants dont il dispose, cela créant une multitude de réponses, et ouvrant le champ des possibles.

J'avais ressenti en région Centre la difficulté pour les ESAT de faire entrer les travailleurs handicapés en entreprise du milieu ordinaire, la différence de langage et de culture entre ces deux milieux. C'est pourquoi, j'ai cherché à savoir s'il en était de même dans le bassin de Lorient, quelles difficultés se posaient et quelles solutions étaient trouvées.

Ma position d'étudiante m'a permis de pouvoir rencontrer les directeurs de presque tous les établissements appartenant à des associations différentes. J'ai aussi pu rencontrer les différents acteurs de l'insertion et de la formation dans une position d'enquêtrice extérieure et sans a priori.

Introduction générale

Les ESAT¹ (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) sont, de nos jours un maillon essentiel de l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

Ces établissements, de par leur histoire, sont culturellement éloignés des entreprises, malgré l'utilisation du support travail comme levier d'identification sociale des usagers.

C'est pourquoi, paradoxalement, le travail au sein de l'entreprise a très vite pris un sens éducatif important.

De façon concomitante, le désengagement financier de l'état oblige les établissements à augmenter leur part d'autofinancement.

Les ESAT ont donc dû s'adapter aux exigences du marché au niveau de la réactivité et de la qualité, sans que cela ne se fasse au détriment de l'accompagnement des usagers. La loi 2002-2 souligne ce double objectif.

L'entreprise est devenue plus proche, et les compétences des usagers se sont développées dans ce sens : la possibilité d'insertion s'est affirmée.

La loi de 2005 encadre une pratique déjà usitée : la mise à disposition.

Ce dispositif permet de combiner besoins du parcours d'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap, et rentabilité financière des établissements. Il correspond aussi à la nécessaire ouverture sur le milieu ordinaire et la personnalisation de l'accompagnement.

Notre étude portera sur la mesure de l'utilisation de ce dispositif dans le pays de Lorient en recherchant les freins qui en ralentissent la mise en place, et les leviers qui pourraient en augmenter l'utilisation.

Tout d'abord, nous repositionnerons les ESAT dans leur contexte historique et législatif, et définirons la mise à disposition.

Nous dresserons ensuite un panorama des ESAT dans le pays de Lorient.

Les enquêtes menées auprès des ESAT et des entreprises apporteront un éclairage sur la pratique de la mise à disposition et les améliorations à y apporter.

¹ Les sigles cités sont regroupés dans le glossaire p 69, mais lors de leur première utilisation, ils sont explicités dans le texte ou en bas de page.

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE

Introduction

La mise à disposition, qui apparaît comme un dispositif simple et évident s'avère en réalité beaucoup plus complexe au regard de l'histoire des établissements médicosociaux et de leurs relations plus ou moins proches avec les entreprises.

Dans cette première partie, nous retracerons donc l'historique des établissements de travail destinés aux personnes en situation de handicap, puis le parcours de la mise à disposition.

Nous nous intéresserons ensuite à la situation particulière de la zone géographique dans laquelle est située notre étude.

1. L'ESAT histoire et culture

1.1. Contexte législatif

L'insertion des travailleurs handicapés remonte à l'après-guerre de 14-18 où la réadaptation des mutilés représente une responsabilité sociale et politique. Dès 1916, ceux-ci bénéficient d'emplois réservés dans l'administration, en 1918 est créé l'office national des mutilés et réformés de guerre, et en 1919 sont instaurées des pensions d'invalidité.

Le 26 avril 1924, une loi sur l'obligation d'emploi des mutilés et des accidentés du travail est votée, ceux-ci doivent représenter 10% des salariés dans les entreprises de plus de 10 salariés avec des limitations possibles du salaire au regard de leur productivité, et possibilité de s'y substituer en payant une redevance.

Cette mesure est étendue aux invalides civils en 1945.

On passe donc de mesures d'assistance à mesures de solidarité et à la « discrimination positive ».

Avec la loi de 1957, apparaît la notion de travailleur handicapé. Le handicap, sur le plan administratif, fait référence à la capacité à travailler. Les 10% d'obligation d'emploi sont maintenus et déclinés en 7% d'invalides de guerre et 3% d'invalides civils.

Des insertions dans le milieu protégé sont prévues. En effet, les ateliers protégés et les Centres d'Aide par le Travail existent depuis 1953.

Les premières associations d'insertion et d'accueil des personnes en situation de handicap existent déjà : L'ADAPT² (1929), l'APF³ (1933), les papillons blancs (1949).

1.2. Création et législation des CAT

Les premières créations officielles de centres d'aide par le travail remontent donc à 1957, mais la loi qui les promulgue et développe véritablement le travail protégé est la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 « d'orientation en faveur des personnes handicapées ». Cette loi crée les COTOREP et la garantie de ressource pour les travailleurs handicapés et étend l'obligation d'emploi aux administrations.

Elle réglemente les conditions de création, de financement, de formation et de statut du personnel des établissements et services du secteur. Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics : importance de la prévention et du dépistage des handicaps ; obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés ; accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie. La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales, distinctes : pour les jeunes de 0 à 20 ans (CDES : commission départementale de l'éducation spéciale) et pour les adultes (COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel à partir de 20 ans).⁴

Cette loi correspond, dans l'histoire économique, au premier choc pétrolier.

La circulaire 60AS du 8 décembre 1978 (Annexe) réglemente le fonctionnement des CAT. Elle précise que « Les CAT sont simultanément une structure de mise au travail, ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise et d'une structure médico-sociale, dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent pour lui toute activité professionnelle. Cette dualité constitue le fondement même des CAT ; aucun de ces deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement ne soit gravement altérée ».

La loi du 10 juillet 1987 fait passer l'obligation d'emploi de 10 à 6%, et instaure une contribution à l'Agefiph (Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) en cas de non-respect de ce quota. L'AGEFIPH est créée pour gérer le

² ADAPT : association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

³ APF : Association des Paralysés de France

⁴ <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/chronologie/>

fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Elle est soumise au contrôle de l'Etat et associe syndicats et associations de personnes handicapées et développe des actions d'appui à l'insertion des travailleurs handicapés.

La sous-traitance au milieu protégé et la participation aux programmes d'insertion des partenaires sociaux sont comptabilisées dans son calcul.

Cette loi instaure un système de détournement légal de l'obligation d'emploi, de plus, les établissements publics ne sont pas soumis à la contribution financière.

Les décisions des COTOREP s'avèrent variables d'un département à l'autre.

De plus, les travailleurs handicapés restent peu qualifiés.

Le remède semble donc d'instituer des dispositifs souples entre milieu ordinaire et milieu protégé en tenant compte du choix des personnes, de créer des aides à l'insertion, de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder aux formations de droit commun, et enfin de réformer les COTOREP.

1.3. La loi 2002-2

La loi 2002-2 « de modernisation sociale » a considérablement modifié le fonctionnement des ESAT. Elle instaure toute une série « d'outils » que sont le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et libertés de la personne accueillie, le contrat de soutien et d'aide par le travail, la personne qualifiée, le conseil de la vie sociale, le projet d'établissement ou de service.

Elle instaure aussi le CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) et stimule les actions de coopération entre établissements et services pour garantir la continuité de prise en charge et décroiser le secteur sanitaire et le secteur social.

Cette loi fait suite à une réunion interministérielle et à la mobilisation d'associations et de médecins échographistes. L'Assemblée nationale adopte, en première lecture, la proposition de loi relative à la solidarité nationale et à l'indemnisation des handicapés congénitaux, qui contient un amendement du gouvernement affirmant que "nul ne peut se prévaloir d'un préjudice du seul fait de sa naissance" et mettant fin à la "jurisprudence Perruche" (arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2000 permettant à l'enfant né handicapé à la suite d'une erreur de diagnostic médical de demander une indemnité au titre du préjudice subi). L'amendement est intégré dans le projet de loi relatif aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

La loi crée aussi les conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH), chargés de faire des propositions pour mettre en œuvre au niveau local la politique en direction des personnes handicapées.

En juin 2003, une mission parlementaire a pour objet de faire un état des lieux suite à l'application de cette loi. Elle aboutit en mai 2004 à la création de la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) chargée de contribuer au financement d'actions favorisant l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes. Cette caisse finance notamment la prestation de compensation personnalisée ainsi qu'une partie du coût de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Elle est en partie financée par une contribution versée par les employeurs sur le produit du travail effectué durant la journée de solidarité.

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

Les toutes premières lignes de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap :

« 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. »

Les principaux axes et avancées de cette loi sont les suivants :

- Accueil des personnes handicapées
- Le droit à compensation
- Les ressources
- La scolarité
- L'emploi
- L'accessibilité
- Citoyenneté et participation à la vie sociale

L'obligation d'emploi est toujours de 6 % (sont apportées quelques modifications dans le calcul des bénéficiaires). Elle impose une sanction plus sévère pour les entreprises qui ne respectent pas cette obligation en augmentant le montant de la contribution à l'Agefiph. Elle modifie le code du travail sur le plan des aménagements d'horaires.

Le classement des travailleurs handicapés dans les catégories A, B et C est supprimé. Les entreprises qui emploient des personnes lourdement handicapées pourront bénéficier d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de leur contribution.

Dans la fonction publique, elle crée le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées(FIPHFP) qui a une mission similaire à l'Agefiph. Les employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi devront payer une contribution au Fiphfp.

La loi réforme aussi le travail en milieu protégé :

- Les ateliers protégés sont renommés Entreprises adaptées et sortent du milieu protégé. Ce sont désormais des entreprises du milieu ordinaire ayant pour vocation d'employer en priorité des personnes handicapées. La rémunération minimum est basée sur le SMIC.
- Les CAT sont renommés Etablissement et service d'aide par le travail. Les travailleurs ont droit à une rémunération garantie comprise entre 55 % et 110 % du Smic, cumulable avec l'AAH⁵. La loi améliore les droits aux congés et à la validation des acquis de l'expérience.

En matière de retraite, dans le secteur privé est créée une majoration de pension pour les travailleurs handicapés bénéficiant d'un abaissement de l'âge de la retraite. Dans la fonction publique, les fonctionnaires handicapés répondant à certains critères peuvent partir en retraite anticipée.

La loi crée une Maison départementale des Personnes Handicapées dans chaque département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.⁶

La circulaire DGAS 2008-259 du 1^{er} Aout 2008 remplace la 60 AS. Outre l'organisation du travail et de la rémunération des usagers d'ESAT, elle entend renforcer « les passerelles entre le secteur protégé et le milieu ordinaire de travail », et encadre la pratique de la mise à disposition.

La loi HPST (hôpital patients territoire santé) du 21 juillet 2009 crée les Agences Régionales de Santé qui contrôlent les budgets des ESAT.

⁵ AAH : Allocation Adulte Handicapé

⁶ <http://informations.handicap.fr/decret-loi-fevrier-2005.php>

La loi 901 du 28 juillet 2011 dite loi « Blanc » régit le fonctionnement des MDPH, et la politique en faveur des travailleurs handicapés. Elle indique notamment que le rôle des ESAT en matière de formation professionnelle est reconnu en ce qui concerne les actions de préformation, de formation, et de préparation à la vie professionnelle qu'ils mènent.

Conclusion

Les différentes lois relatives au travail en ESAT dénotent de pratiques qui oscillent entre une prise en charge médico-sociale pure, et des contraintes liées à une appartenance, de par ses activités au milieu économique libéral. Cette évolution a été progressive et s'est faite naturellement par la progression technique des personnes accueillies, personnes dont le niveau d'efficacité est allé croissant. De plus, les réductions successives des aides de l'état demandent de plus en plus au travail d'être productif et de se rapprocher des normes du travail en milieu ordinaire, et, dans le même temps, la législation incite à l'ouverture. Les jeunes issus de l'inclusion scolaire refusent le travail protégé dans sa forme traditionnelle.

2. Présentation des ESAT

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux permettant aux personnes handicapées ne pouvant travailler en milieu ordinaire de travail, d'exercer une activité à caractère professionnel et socialisant tout en bénéficiant d'un suivi médico-éducatif dans un milieu protégé.

Leur création est soumise à autorisation du représentant de l'Etat dans le département (préfet) qui fixe le nombre de places autorisées par structure. Ils peuvent être publics ou privés et sont constitués de personnels d'encadrement spécialisés dans les travaux effectués et de travailleurs sociaux.

Les ESAT ont pour obligation de mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

2.1. Personnes accueillies en ESAT :

Ce sont :

- Les personnes handicapées dont la commission pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que la capacité de travail ne leur permet pas, momentanément ou durablement, de travailler en milieu ordinaire à temps plein ou à

temps partiel, ni de travailler en entreprise adaptée ou en centre de distribution du travail à domicile, ni d'exercer une activité indépendante,

- et qui en ont fait la demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- et dont la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a proposé une orientation en établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

La CDAPH est une commission de la MDPH⁷.

La personne handicapée admise en ESAT n'a pas le statut de travailleur soumis au code du travail et n'a pas de contrat de travail, elle signe un contrat de soutien et d'aide par le travail qui définit le cadre de son accompagnement. Son travail lui ouvre toutefois des droits à la formation professionnelle et à des congés exceptionnels similaires à ceux du droit commun.

La personne accueillie en ESAT bénéficie d'une rémunération garantie déterminée par référence au SMIC, tenant compte du caractère de l'emploi (temps plein ou temps partiel). Cette rémunération lui est versée directement par l'ESAT.

L'ESAT reçoit en contrepartie pour chaque personne accueillie, une aide au poste, financée par l'Etat (ASP⁸). Cette aide varie en fonction de l'importance de la rémunération versée à la personne accueillie, et du temps passé (temps plein ou temps partiel).

Les personnes accueillies au sein des ESAT peuvent, en fonction de leurs capacités et afin de permettre leur évolution vers le milieu ordinaire de travail, être mises à disposition d'une entreprise afin d'y exercer une activité à l'extérieur de l'établissement, tout en restant rattachées à leur ESAT.

Les ESAT peuvent accorder une aide à toute entreprise employant une personne issue de l'ESAT par le biais d'un CDD dans lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation, un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou un contrat initiative-emploi (aide accordée dans la limite d'une durée d'un an renouvelable deux fois).

Les personnes accueillies en ESAT et ayant bénéficié d'un tel contrat de travail en milieu ordinaire par la suite, se verront réintégrées de plein droit dans leur ESAT d'origine (ou un autre ESAT avec lequel une convention aura été passée à cet effet), en cas de rupture du contrat de travail.

⁷ http://www.lespep.org/ewb_pages/c/centre-aide-travail.php (consulté en 2013)

⁸ ASP : Agence et Service de Paiement

2.2. Fonctionnement

Le fonctionnement économique des ESAT se décompose en deux budgets distincts :

- Le budget social qui correspond aux dotations accordées par l'état ; Il permet de rémunérer le personnel et de faire face aux frais de fonctionnement. Il est lié à l'agrément de l'établissement en nombre de places.
- Le budget commercial résulte de la production de l'ESAT. Il permet de financer la part ESAT de la rémunération des usagers, d'investir dans du matériel de production...il est géré librement par l'ESAT.

2.3. Organisation

Les ESAT sont des établissements de travail qui comportent plusieurs activités. Ces activités sont divisées en ateliers de production ou de services : conditionnement, menuiserie, espaces verts, cuisine, entretien des locaux etc...

Chaque atelier compte une ou plusieurs équipes de travailleurs en situation de handicap encadrées par un moniteur d'atelier. Le nombre de travailleurs dans ces équipes varie suivant le type d'activité : 8 ou moins pour les activités de services exercées à l'extérieur ou particulièrement techniques, souvent plus de 15 pour les activités en atelier.

Le moniteur d'atelier est un professionnel qualifié dans le secteur d'activité de l'atelier et issu du milieu ordinaire. A son entrée à l'ESAT, il doit être titulaire d'un diplôme de niveau V et avoir 5 ans d'expérience, ou d'un diplôme de niveau IV et 3 ans d'expérience. Il peut accéder, en cours d'emploi à la formation diplômante de moniteur d'atelier.

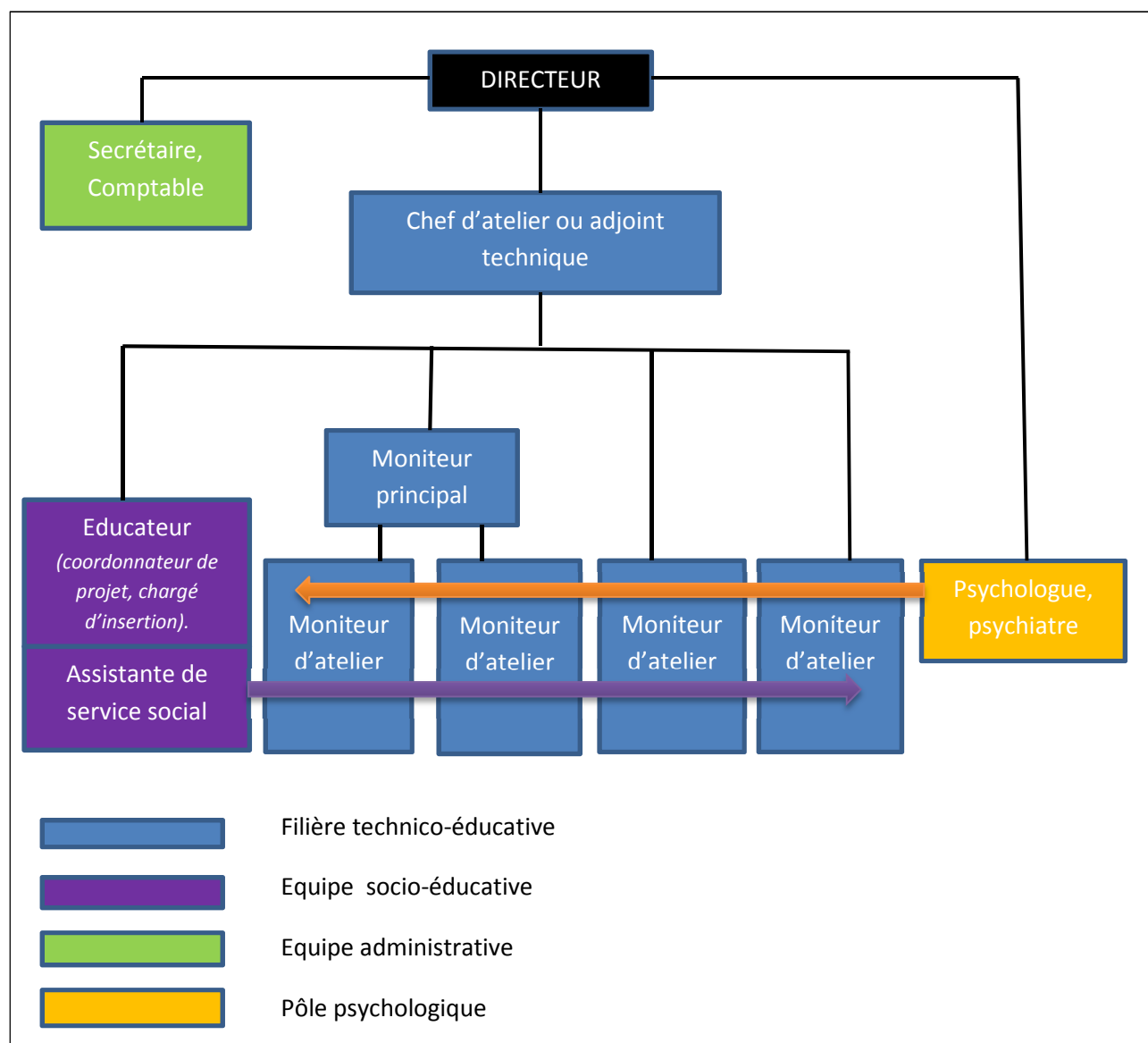
Les ateliers peuvent être chapeautés par un moniteur principal qui supervise plusieurs équipes, par un chef d'atelier ou adjoint technique qui supervise plusieurs ateliers.

Le moniteur principal et le chef d'atelier sont souvent titulaires d'un diplôme du secteur médicosocial : éducateur technique spécialisé, ou ont exercé des fonctions d'encadrement dans une entreprise.

Un éducateur spécialisé était historiquement chargé des soutiens, aujourd'hui, ce poste a évolué en coordonnateur de projet, parfois en chargé d'insertion. Les soutiens sont « des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale ».

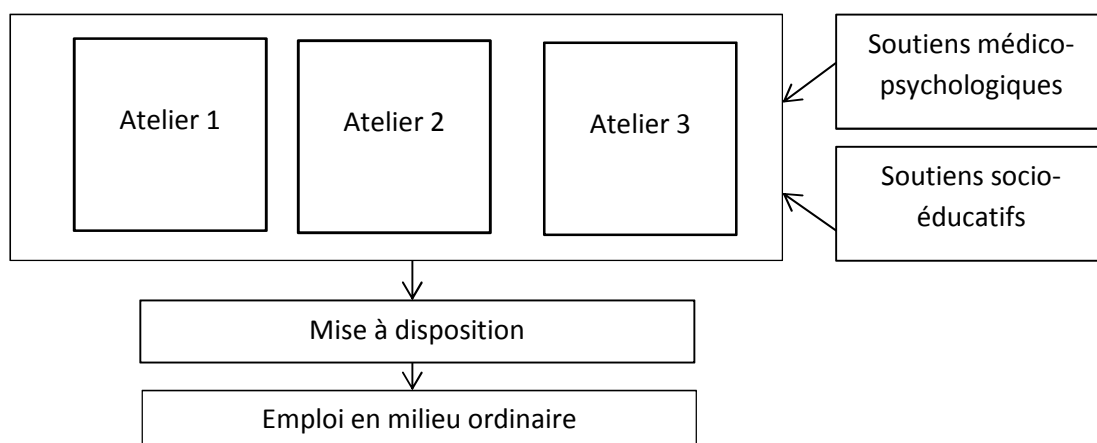
Dans les ESAT interviennent : psychologue, assistant de service social, psychiatre.

L'organigramme type présenté ci-dessous, positionne les différents intervenants au sein de l'ESAT.



La mise à disposition n'est pas travaillée au sein des ateliers, elle est une porte de sortie de l'ESAT, et souvent, les usagers mis à disposition bénéficient peu ou pas des soutiens de l'ESAT, car cela est considéré comme difficile à expliquer à l'entreprise.

Ainsi, l'organisation de l'ESAT est la suivante :



Elle est, en effet, considérée comme destinée seulement aux usagers souhaitant quitter l'ESAT et en capacité d'accéder au milieu ordinaire. De ce fait, la volonté d'être mis à disposition est parfois difficile à exprimer pour l'utilisateur car il se trouve ainsi en conflit de loyauté vis-à-vis de son moniteur avec lequel il noue souvent une relation forte.

Elle est délicate pour le moniteur, car la mise à disposition étant considérée comme réservée aux meilleurs éléments de l'ESAT, c'est-à-dire les plus productifs, il redoute de ne plus pouvoir faire face à ses impératifs de production.

Nous pouvons donc comprendre que la mise à disposition, bien qu'étant un dispositif intéressant pour l'utilisateur, soit problématique. De plus, elle est mise en œuvre par l'éducateur ou chargé d'insertion, qui n'est pas un salarié « productif », et n'appartient pas à la filière technique. Cela engendre, pour le moniteur, une frustration, et parfois même un sentiment de non-reconnaissance. Dans les faits, il n'est pas en capacité, pour des raisons de temps, de mettre en œuvre une mise à disposition du début à la fin, car cela serait réalisé au détriment des autres usagers de son atelier. Sa parole, notamment en ce qui concerne le projet personnalisé, est largement prise en compte, car il est le référent professionnel du travailleur en situation de handicap.

D'un autre côté, les directeurs d'ESAT avancent que le départ en mise à disposition déshabille les équipes, et que les travailleurs concernés ne sont pas remplacés. Toutefois, le manque à gagner engendré par cette perte de main d'œuvre est compensé par les revenus qu'elle procure.

Au cours de la mise à disposition, le travailleur en situation de handicap reste usager de l'ESAT : il est important que lui-même et l'entreprise en soient clairement conscients. La mise à disposition est une étape qui permet de travailler la sortie vers un emploi en milieu ordinaire. La mise en

place de soutiens spécifiques et personnalisés est donc un facteur de réussite. Il est important que ces soutiens existent et qu'ils soient lisibles pour l'entreprise qui les comprendra ainsi comme une nécessité liée à la spécificité de la personne et pourra constater de leur efficacité.

Mais, souvent, parce que le marché du travail est difficile et que la volonté de permettre aux usagers de faire l'expérience du milieu ordinaire est forte, le handicap est « gommé », et le travailleur d'ESAT mis à disposition doit se plier aux impératifs de l'entreprise. Des aménagements de poste peuvent paraître acceptables, mais le référent de l'ESAT n'envisage pas de lui faire bénéficier des services de celui-ci par crainte de mettre en péril un accord qu'il a souvent peiné à obtenir. Ainsi, il est dans une démarche de normalisation de la personne qui fausse le rapport avec l'entreprise et augmente les risques d'échec.

De plus, l'ESAT ne remplit plus sa mission vis à vis de l'usager, et laisse croire à celui-ci qu'il est salarié de l'entreprise. Cela engendre des incompréhensions, par exemple sur des avantages pouvant exister pour les salariés et auxquels il n'a pas droit, et inversement. Et cela contribue à rendre un éventuel retour extrêmement douloureux, alors que la mise à disposition se doit de participer à la fluidité du parcours de l'usager.

2.4. Le projet personnalisé.

Instauré par la loi de 2002, le projet personnalisé est un document qui définit les objectifs du travailleur en situation de handicap en ESAT, et les moyens pour les atteindre. Ce projet est l'émanation de la parole de l'usager, de ses attentes et de ses besoins sur le plan professionnel et personnel. Il définit les actions des différents professionnels qui interviendront dans son accompagnement.

A partir de ce projet, revu à intervalles réguliers ou en fonction des besoins, se dessine le parcours socio-professionnel de la personne.

Ce projet permet au travailleur en situation de handicap de devenir moteur de son parcours professionnel et/ou de son parcours d'insertion. Il assure continuité et objectivité dans l'accompagnement.

Dans le cadre de ce projet, le travailleur d'ESAT peut formuler la demande de travailler en milieu ordinaire et/ ou d'être mis à disposition.

2.5. Le dispositif « différent et compétent », la RAE⁹

Le dispositif différent et compétent permet aux travailleurs d'ESAT de faire reconnaître officiellement leurs compétences, et peut conduire à la validation d'un diplôme par validation des acquis de l'expérience. Il constitue un atout important vis-à-vis de l'entreprise.

Différent & Compétent Réseau est une association loi 1901, qui fédère et anime 16 groupements régionaux (associations, GCSMS, partenariats conventionnels,...) pour :

- développer la reconnaissance de compétences des personnes souffrant d'handicaps travaillant en Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA), institut médico éducatif (IME), voir en entreprises d'insertion par l'activité économique (IAE).
- rendre les organisations du travail et les environnements plus apprenants grâce à la remise en question des organisations de production pour les rendre sources d'apprentissages.

Né en 2001, en Bretagne ce mouvement, un moment supporté par un financement européen, se répand par dissémination sur le territoire français¹⁰.

Il est proposé aux ouvrières et ouvriers des établissements de s'inscrire, s'ils le souhaitent, dans une démarche de reconnaissance de compétences. Ils sont alors accompagnés par leurs monitrices et moniteurs. Selon le principe que « personne ne sait rien faire », ils s'engagent dans des parcours de reconnaissance de leurs compétences.

Une progression pédagogique

Trois modalités sont proposées, chacune étant reconnue par un « jury » :

- jury interne : « je montre ce que je fais » ;
- jury externe : « j'explique ce que je sais faire » ;
- jury externe après un stage « j'explique comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs en comparant avec l'environnement ESAT ».

Chacun à leur rythme, les candidats constituent un « dossier de preuve » qu'ils présentent à un jury, accompagnés de leur monitrice ou moniteur. Ce jury est constitué de représentants de l'entreprise, de professionnels du secteur médico-social et de représentants de l'organisme

⁹ Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

¹⁰ <http://www.differentetcompetent.org/node/16> 10 2014

certificateur (agriculture, travail ou éducation nationale). Ce jury reconnaît les compétences présentées par rapport aux attendus des référentiels métiers de droit commun. À l'issue de la présentation, le jury propose une mise en perspective et des orientations qui engagent la personne dans une évolution professionnelle. Se greffent alors des formations, des stages, des mises à disposition, des expériences professionnelles nouvelles et des parcours vers l'entreprise.

Cette dynamique influe sur l'ensemble de l'établissement, qui devient « organisation apprenante ». Elle peut parfois générer des réorganisations de travail au sein des ateliers, voire des recherches d'activités complémentaires favorisant le développement de nouvelles compétences. Elle induit également des rapprochements entre établissements, la mutualisation de moyens et de réseaux.¹¹

¹¹ http://www.differentetcompetent.org/le_dispositif 6 10 2014

3. La mise à disposition

Cette disposition existe dans la législation du travail, elle recouvre différentes formes de prêt de main d'œuvre.

La mise à disposition mérite d'être définie de façon précise afin de ne pas faire de confusions quant à l'objet de notre étude.

La mise à disposition ne doit en effet être assimilée ni à la prestation de service, ni à un atelier externalisé.

La prestation de service ou l'atelier externalisé consistent à faire travailler un ou plusieurs usagers d'ESAT, avec ou sans encadrement, dans une entreprise du milieu ordinaire. Cette prestation est facturée à l'entreprise, c'est-à-dire que les travailleurs handicapés qui assurent le travail ne sont pas définis nommément. C'est l'ESAT qui fournit la prestation, qui procure la compétence, et non M. ou Mme Untel. Les documents qui encadrent cette prestation sont un devis, une facture et éventuellement un cahier des charges, aucune convention n'est signée avec l'entreprise, la relation entre l'entreprise et l'ESAT est une relation commerciale.

Nous définirons donc la mise à disposition comme la mise en situation de travail dans une entreprise du milieu ordinaire d'une personne déterminée pour une durée déterminée sur un poste de travail déterminé avec des tâches déterminées dans le cadre de son projet professionnel personnalisé.

3.1. Avant la loi de 2005, une pratique non encadrée

Avant la loi de 2005, les prestations de service en entreprise, en autonomie, existaient déjà. Certains usagers des CAT sont allés travailler en autonomie dans des entreprises pendant des durées parfois supérieures à 10 ans dans des entreprises du milieu ordinaire et ce dès les années 80.

La question de leur employabilité en milieu ordinaire était parfois soulevée lors des synthèses. Le problème de l'accompagnement de ces personnes et de leur relation avec l'entreprise pouvait poser problème car parfois, cette prestation pouvait s'apparenter à un emploi à temps plein. Elle répondait à la volonté de certains usagers de sortir de l'ESAT, et les équipes éducatives, n'ayant pas ou peu de possibilité de suivre des personnes après leur sortie de l'établissement hésitaient à la fois à solliciter l'entreprise, et à laisser partir les personnes.

3.2. A partir de 2005, une législation

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

Lorsqu'une personne handicapée 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 travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

De plus, la circulaire DGAS 2008-259 rappelle la législation du travail en matière de prêt illicite de main d'œuvre et énonce les règles propres à la mise à disposition de travailleurs d'ESAT :

- ✓ Les éléments du contrat écrit passé entre l'ESAT et l'organisme d'accueil

Ce contrat précise notamment :

- Le nom du ou des travailleurs handicapés concernés
- La nature de l'activité ou des activités confiées aux travailleurs handicapés, ainsi que le lieu et les horaires de travail ;
- La base de facturation à l'utilisateur du travail fourni ou du service rendu et des dépenses correspondant aux charges particulières d'exploitation incombant à l'établissement ou au service d'aide par le travail entraînées par la mise à disposition ;
- Les conditions dans lesquelles l'établissement ou le service d'aide par le travail assure au travailleur handicapé l'aide et le soutien médicosocial
- Les conditions dans lesquelles est exercée la surveillance médicale du travailleur handicapé
- Les mesures prévues pour assurer l'adaptation du travailleur handicapé à son nouveau milieu de travail.¹²

- ✓ La communication de ce contrat à la MDPH

¹² Décret n° 2007874 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 et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale.

- ✓ La facturation et son incidence sur la rémunération du travailleur handicapé
- ✓ La durée maximale de 2 ans prolongeable uniquement sur accord de la CDAPH car « il ne saurait être admis qu'une personne orientée vers le travail protégé exerce de fait et sur une longue période une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail ».

3.3. Un accompagnement dans l'entreprise

Même si la législation ne le stipule pas, les ESAT qui pratiquent la mise à disposition ont institué un accompagnement spécifique :

- ✓ Instauration d'un tutorat dans l'entreprise qui constitue à la fois une sécurité pour l'utilisateur, mais aussi un interlocuteur pour l'ESAT

Le tutorat est une des bases du fonctionnement de la mise à disposition. Il consiste dans la désignation d'une personne travaillant dans l'entreprise qui va accompagner l'utilisateur dans sa démarche d'insertion professionnelle sur le plan humain et sur le plan technique. Ce tuteur peut être rémunéré par l'ESAT, il en est l'interlocuteur privilégié. Il est présent aux bilans et en lien avec le professionnel de l'ESAT qui assure le suivi de l'utilisateur.

Le tutorat se détermine sur la base du volontariat dans une action de proximité avec l'utilisateur. Il transmet les valeurs de l'entreprise et veille au respect, par le travailleur mis à disposition, des règles et des consignes (horaires, sécurité...). Il joue aussi le rôle d'interface entre l'utilisateur et l'équipe de l'entreprise lorsque cela est nécessaire.

Dans l'ESAT hors les murs des PEP¹³ 28, au fil du temps, les tuteurs sont devenus de vrais partenaires et la connaissance de leur personnalité permet de former des paires « travailleur en situation de handicap/tuteur » performantes.

- ✓ Suivi par un professionnel de l'ESAT

Un professionnel de l'ESAT se rend dans l'entreprise accueillante à intervalles plus ou moins réguliers pour assurer un suivi tant pour l'utilisateur que pour l'entreprise. Ce suivi est de nature technique et/ou sociale.

- ✓ Bilans

Les évaluations sont importantes pour objectiver les évolutions de l'utilisateur sur le plan social et professionnel. Elles sont aussi importantes pour justifier du prolongement d'une mise à

¹³ Pupilles de l'enseignement public

disposition ou d'une évolution de la situation de la personne en situation de handicap vis-à-vis de la CDAPH.

Il est important de souligner que la personne mise à disposition demeurant usagère de l'ESAT doit aussi bénéficier des soutiens mis en place par celui-ci ainsi que de l'appui des membres de l'équipe pluridisciplinaire (psychologue, moniteurs, assistante de service social..).

3.4. Un dispositif à forte valeur ajoutée

La mise à disposition s'avère souvent difficile à mettre en place au regard de l'évolution économique des ESAT.

Dans leur histoire, les CAT, même s'ils adoptent dès le départ le mot travail, ont plutôt une vocation occupationnelle, qui utilise ce moteur d'inclusion sociale.

Mais, avec les différentes réformes, et l'évolution des lois, ils deviennent professionnels, professionnalisants et surtout concurrentiels.

Le budget production prenant une importance croissante, ils sont tenus à des résultats tant en matière de productivité que de qualité.

Avant l'accroissement du chômage et la mondialisation, les ateliers de sous-traitance y étaient rois : ils permettaient aux entreprises de répondre à leur obligation d'emploi, ils donnaient un travail simple et répétitif à des personnes atteintes de déficiences importantes. Les prix pratiqués étaient souvent faibles et les exigences techniques et qualitatives indulgentes.

Avec les difficultés économiques concomitantes avec la baisse des aides de l'état aux CAT, certains établissements sont attaqués pour concurrence déloyale. Ils augmentent donc leurs tarifs et perdent des marchés au profit de la délocalisation ou de sous-traitants offrant des prestations de meilleure qualité.

Ainsi fleurissent les ateliers de services et de production propre : entretien des espaces verts, menuiserie, productions agricoles...qui permettent aux établissements d'accroître leur chiffre d'affaire et ainsi de maintenir leur taux d'encadrement et la qualité de vie des personnes accueillies.

C'est aussi la période où les ESAT commencent à se rapprocher du modèle économique de l'entreprise, et à participer véritablement au monde économique.

Les premiers CPOM¹⁴ datent de 2003, ils induisent la notion d'objectifs. La production, qui est à la base un outil d'insertion est ainsi encadrée économiquement.

La mise à disposition, encadrée et promulguée en 2005 présente un intérêt éducatif pour le travailleur d'ESAT et peut lui permettre d'accéder au milieu ordinaire de travail. C'est un outil d'insertion d'une grande valeur.

C'est aussi un dispositif à très forte valeur ajoutée pour l'ESAT.

En effet, la mise à disposition représente une ressource financière, qui ne nécessite qu'un investissement humain d'accompagnement, mais aucune infrastructure et aucun matériel particulier et coûteux. Toutefois, cette notion d'accompagnement est primordiale, car la mise à disposition a pour objectif l'inclusion et découle du projet personnalisé de la personne. Dans cet objectif, tous les moyens de l'ESAT doivent être disponibles pour la personne en entreprise pour la soutenir dans sa démarche.

Une problématique apparaît : la mise à disposition, qui s'adresse souvent aux usagers les plus performants « déshabille » les équipes et remet en cause leur compétitivité.

Certaines associations ont créé des ESAT qui ne possèdent pas d'atelier propre et ne pratiquent que la mise à disposition : ce sont des ESAT « hors les murs ».

3.5. Un dispositif économiquement et légalement profitable à l'entreprise.

L'accueil, dans l'entreprise d'un travailleur d'ESAT en mise à disposition sont comptabilisés dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs handicapés selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Px hors taxe des fournitures, travaux, prestations}) - (\text{coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente})}{1600 \times \text{SMIC/h}} = x \text{ Unités}$$

Parallèlement, le taux facturé par l'ESAT est toujours inférieur au SMIC (entre 7 et 10 euros), parfois moins.

Elle permet aussi à l'entreprise de satisfaire aux clauses d'insertion des marchés publics.

¹⁴ Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

4. Le pays de Lorient

La loi du 25 juin 1999 pour l'aménagement et le développement durable du territoire institue la notion de pays. Elle vise à produire une démocratie plus participative et un développement plus durable et harmonieux.

Ni échelon administratif, ni collectivité territoriale, le pays est un territoire présentant une cohésion géographique, culturelle, économique et sociale dont les communes qui le composent élaborent un projet commun de développement.¹⁵

C'est le cas du pays de Lorient qui sera le cadre de notre étude.

4.1. Géographie



La notion de "pays de Lorient" recouvre trois réalités : Lorient Agglomération qui met en œuvre les compétences que 19 communes lui ont transférées ; le SCOT¹⁶ qui définit pour les 20 ans à venir l'aménagement du territoire à l'échelle de 24 communes ; le "pays", territoire constitué autour de projets communs à 30 communes.¹⁷

¹⁵ www.lorient-agglo.fr/Le-pays-de-Lorient.5326.0.html

¹⁶ Schéma de cohérence territoriale

¹⁷ www.lorient-agglo.fr/Le-pays-de-Lorient.5326.0.html

Cet ensemble de 30 communes compte 204 649 habitants en 2011 (chiffres INSEE).

Situé aux confins du Morbihan, le pays de Lorient est tourné vers la mer, c'est aussi l'attraction de cette sous-préfecture, 3^{ème} agglomération de Bretagne, en termes d'emploi et de services qui en fait l'unité.

4.2. Activités économiques et emploi

Ces dernières années, la population du pays a augmenté dans la deuxième couronne de l'agglomération de Lorient et au sud-est du territoire.

Contrairement à l'habitat, l'emploi reste très concentré dans Lorient et dans la 1^{re} couronne de l'agglomération.

Le centre-ville de Lorient constitue de loin le premier pôle d'emploi du pays grâce au maintien des grands équipements publics en position centrale et à la proximité d'espaces économiques productifs majeurs tels les quartiers portuaires.

Le pays de Lorient compte un peu plus de 83 000 actifs en emploi, soit 39 % de la population. À l'instar de l'ensemble de la population, plus de la moitié des actifs résident dans les communes de Lorient, Lanester, Ploemeur et Hennebont. Les communes les plus « actives », en proportion, se situent dans la périphérie de l'agglomération. On compte près d'un actif pour deux habitants à Kervignac et Nostang. Les échanges avec les zones voisines sont importants, mais équilibrés. Ainsi, environ 12 000 actifs quittent le pays de Lorient pour travailler à Vannes ou Quimperlé, mais aussi dans des petites communes proches des axes routiers. À peu près le même nombre de personnes viennent travailler dans le pays de Lorient depuis l'extérieur. Au total, en 2008, le pays de Lorient compte 83 500 emplois (dont 73 000 emplois salariés), soit à peu près autant d'emplois que d'actifs occupés. Mais, à l'intérieur même du pays, les lieux de résidence sont souvent dissociés des lieux d'emploi.

La commune de Lorient regroupe 42,7 % des emplois du pays et Cap l'Orient (25 communes¹⁸) en concentre 92 %.

Regroupant près de 14 000 emplois salariés, le centre-ville de Lorient constitue de loin le premier pôle d'emploi du pays de Lorient. Il compte deux fois plus d'emplois que la vaste zone d'activité de Kerpont (350 ha) située sur Caudan-Lanester. Le centre-ville regroupe en effet, une partie des principaux employeurs du pays : hôpital, mairie, communauté d'agglomération, transports en

¹⁸ Brandérion, Bubry, Calan, Caudan, Cléguer, Gâvres, Gestel, Groix, Guidel, Hennebont, Inguiniel, Inzinzac-Lochrist, Lanester, Languidic, Lanvaudan, Larmor-Plage, Locmiquélic, Lorient Ploemeur, Plouay, Pont-Scorff, Port-Louis, Quéven, Quistinic, Riantec.

commun de l'agglomération (CTRL), commissariat ou lycées. De plus, à proximité immédiate du centre-ville, quatre grands pôles d'emplois cumulent près de 9 000 emplois salariés : quartier portuaire, université, DCNS¹⁹ (ex Arsenal) et Lanester ville. Ce sont donc au total près de la moitié des emplois salariés du pays qui se situent dans le centre-ville ou à proximité²⁰.

Le taux de chômage atteint 10 % de la population active. C'est le plus élevé de la région. C'est aussi le seul taux de chômage plus élevé qu'au niveau national. Le phénomène n'est cependant pas récent, puisqu'il date des années 80 : la zone avait alors connu un boom démographique, et le nombre d'emplois supplémentaires avait été insuffisant pour absorber l'augmentation de la population. Cela était aggravé par la faiblesse du monde agricole traditionnellement peu au chômage. Depuis, la situation ne s'est pas détériorée, l'écart avec la région s'est même réduit depuis les années 2000 où il atteignait 3 points. Le chômage atteint profondément les jeunes, surtout les jeunes femmes (1 sur 4). Mais après 25 ans, l'écart est aussi supérieur avec l'ensemble de la région²¹.

Les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi, comparativement à la situation nationale, ne sont pas spécifiquement touchés par la situation difficile du bassin de Lorient.

4.3. Le pays de Lorient et le handicap

Le pays de Lorient est un territoire sensibilisé au handicap et notamment au handicap moteur par la présence du centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle de Kerpape situé sur la commune de Ploemeur et grand pourvoyeur d'emplois.

Créée en 2009, la Commission intercommunale d'accessibilité pour les personnes handicapées (CIAPH) rassemble les 19 communes de l'agglomération, 12 associations représentant les personnes handicapées ainsi que deux structures d'accueil, le centre de rééducation de Kerpape et Alcat 56 (centre d'information et de conseils en aides techniques). Animée par Lorient Agglomération, elle travaille sur l'ensemble du territoire pour que les villes soient adaptées aux personnes en situation de handicap, principalement sur cinq thèmes : transports, voirie, bâtiment, logement, tourisme. Elle a pour mission de mettre en cohérence les nombreuses actions et travaux de mise en accessibilité réalisés sur le territoire et d'animer le réseau des acteurs techniques et d'animation de l'accessibilité.

¹⁹ Direction des chantiers navals

²⁰ Insee Bretagne ; Octant analyse n°25- Décembre 2011

²¹ www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/dossiers/dossier_web:dw13:ZElorient.pdf

Lorient Agglomération a conçu deux documents sur le handicap en collaboration avec les associations concernées par cette problématique. Le premier est un guide pratique destiné aux personnes handicapées et à leur famille. Il reprend l'ensemble des aspects de la vie quotidienne dans les domaines du logement, de la scolarisation, du travail, des loisirs....afin de donner les premières réponses et d'indiquer les bons interlocuteurs. Le second est destiné aux communes, associations, clubs sportifs afin de les aider à prendre en considération les personnes handicapées dans l'organisation de leurs événements. Sorte de pense bête, il permet d'identifier les améliorations concrètes qui peuvent être apportés dans des locaux sur un site lors d'une manifestation²².

4.4. L'économie verte dans le pays de Lorient : un axe prioritaire de développement.

Le terme de « pays » renvoie également à la notion de développement durable. En effet, les communes concernées élaborent un projet commun d'évolution durable.

Le contrat de Pays 2007-2013 portait sur une enveloppe globale de 21,5 millions d'euros et concernait 28 projets.

Le projet du Pays de Lorient est décliné en trois axes stratégiques sur lesquels travaillent trois commissions :

- Economie : aménager un espace économique dynamique respectueux d'un développement équilibré.
- Environnement : valoriser un territoire organisé autour de l'identité île-mer-rade-vallées.
- Social : construire un pays solidaire pour une vie quotidienne de qualité et une personnalité culturelle forte.

Le Conseil de développement est une instance de concertation qui suit la mise en œuvre du projet et échange sur le développement du pays. Y sont désignés des représentants du monde économique, social, associatif.

Le conseil de développement du Pays de Lorient est composé de 72 membres répartis en 5 collèges : salariés, monde économique, vie associative, organismes qualifiés, personnalités qualifiées. Audélor (Agence d'urbanisme et de Développement Economique du Pays de Lorient) est chargé de l'animation du Conseil de développement.

Le directeur général de l'ADAPEI²³ du Morbihan appartient à ce conseil de développement.

²² Guide handipratique de Lorient agglomération

²³ Association départementale de parents de personnes handicapées mentales et de ses amis

Ce conseil, suite à une large consultation des acteurs, des élus, des experts, des organismes, a défini 4 priorités :

- Une coopération et un travail en réseau entre les différents acteurs culturels.
- L'économie verte comme source de développement local à accompagner.
- L'innovation sociale pour un développement décroissant.
- L'insertion du pays de Lorient dans la « Bretagne en réseau ».

Ces thèmes constituent la base du prochain contrat de pays passé avec la région pour les années à venir (2014-2020).

L'inclusion des personnes en situation de handicap trouve sa place dans le volet innovation sociale.

L'économie verte comme axe d'insertion professionnelle se présente donc comme une solution adaptée pour les travailleurs d'ESAT.

L'économie verte est l'activité économique « qui entraîne une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources »²⁴. Il s'agit d'un modèle économique qui obéit aux règles et principes du développement durable. Les autres modèles économiques peuvent être qualifiés de noirs ; conduisant aux pollutions, à l'épuisement des ressources non renouvelables et à la destruction de l'environnement, ou rouges dans le cas où l'on tire profit de la vente des armes par exemple. Au sein de l'économie verte, les éco-activités s'attachent directement à la protection de l'environnement et la préservation des ressources. Cela peut par exemple concerner les secteurs de la gestion des déchets et de l'eau, de la qualité de l'air, de l'efficacité énergétique, de la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou des énergies renouvelables. Mais avant tout l'économie verte est liée au respect de la nature et doit obéir à la volonté de maintenir le capital naturel en équilibre et les services écosystémiques équitables pour tous.

Selon Karl Burkart, l'économie verte est basée sur six secteurs principaux:

- Energie renouvelable.
- Construction écologique
- Moyens de transport.
- Gestion de l'eau

²⁴ Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), Vers une économie verte : Pour un développement durable et une éradication de la pauvreté – Synthèse à l'intention des décideurs, 2011, p. 1-2

- Gestion des déchets
- Aménagement des terres

En France, selon l'INSEE, ce secteur a mieux supporté la crise que d'autres branches de l'économie nationale en 2009 et 2010 : « les effectifs des éco-activités ont en effet progressé de 4,5 % lors de cette période, malgré la crise de 2009. L'Institut a même noté une évolution soutenue de l'emploi portée par le domaine des énergies renouvelables, notamment le photovoltaïque. En 2009, selon l'INSEE, environ 960 000 emplois (4 % de l'emploi intérieur total) en dépendaient, dont 50 % (434 000 postes) dans les éco-activités et 50 % (526 000 équivalents temps plein environ) dans la production de biens et de services périphériques à la protection de l'environnement.

Selon l'INSEE, de 2004 à 2010, le nombre d'emplois lié à l'environnement a augmenté de plus de 20 % (moyenne de +3,4 %/an très supérieur à celui du reste des autres branches de l'économie.

En 2010, les éco-activités se sont développées (+4,5 %), avec 453 000 personnes employées, surtout dans la gestion des eaux usées (100 000 postes) et le secteur des déchets (100 000 emplois), alors que la gestion et gestion restauratoire des ressources naturelles représentait 1/4 des emplois verts (125 000 équivalents temps plein), dont 50 % dans le domaine en développement des énergies renouvelables (solaire, éolien) où l'évolution a atteint +19 %.²⁵²⁶

Conclusion

Les ESAT ont, plus que jamais, une mission d'insertion définie par la loi. La mise à disposition répond bien à cet objectif, et constitue un outil intéressant. Elle s'inscrit notamment dans le parcours de l'usager et provoque une perméabilité entre le monde de l'entreprise et l'ESAT et réciproquement.

Dans le pays de Lorient, où le taux de chômage est particulièrement important, il est essentiel d'utiliser des dispositifs souples et de privilégier des secteurs porteurs pour envisager une insertion en milieu ordinaire.

Le conseil de développement ouvre des pistes en ce qui concerne l'économie verte. D'autant que cette économie préconise l'équité sociale tout comme la loi de 2005.

²⁵ a, b, c et d batiactu, Juin 2012, L'économie verte génératrice d'emplois... jusqu'en 2011

²⁶ fr.wikipedia.org/wiki/Economie_verte

La mise à disposition est-elle pratiquée dans le pays de Lorient ?

Comment est-elle accompagnée par les ESAT ?

Comment les entreprises de l'économie verte se positionnent-elles par rapport à ce dispositif ?

Sont autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre.

C'est pourquoi, nos recherches porteront sur la mise à disposition dans l'économie verte. La deuxième partie en explicitera les fondements théoriques et la méthodologie.

DEUXIEME PARTIE : CONCEPTS ET OUTILS

Introduction

Les ESAT, sans être des entreprises à part entière, ont une vocation de production de plus en plus prégnante. Les objectifs affichés par la labellisation (ISO etc...) par exemple, montrent une volonté et une nécessité d'appartenance au monde économique-libéral. Ces objectifs sont atteints grâce à la montée en compétence des usagers, et au perfectionnement technique et pédagogique de leur encadrement et de l'organisation des établissements.

Les travailleurs d'ESAT n'ont ensuite logiquement qu'un pas à franchir pour passer de « travailler pour » à « travailler dans » l'entreprise. La mise à disposition est un outil idéal pour franchir ce cap en toute confiance.

Pourtant, malgré une volonté affichée des dirigeants d'ESAT, elle reste limitée et difficile à mettre en œuvre.

C'est pourquoi nous tenterons de trouver des réponses à la question suivante :

Comment concevoir la relation entre l'ESAT et l'entreprise pour développer la mise à disposition de travailleurs handicapés ?

En effet, ce dispositif semble répondre autant aux missions des ESAT dans une logique de parcours de l'utilisateur qu'à l'entreprise qui peut l'utiliser pour s'adapter à l'accueil d'un travailleur handicapé en étant soutenu par son établissement d'origine. Il répond aussi bien sûr à la difficulté des travailleurs d'ESAT à accéder à l'entreprise du milieu ordinaire.

Nous explorerons particulièrement deux hypothèses qui pourraient expliquer le moindre essor de la mise à disposition :

- Les entreprises ne connaissent pas suffisamment les ESAT. Leurs dirigeants ne savent pas quelles capacités organisationnelles et pédagogiques y sont développées pour permettre aux usagers d'acquérir des compétences techniques durables. Ils ne connaissent pas la mise à disposition.
- L'accompagnement des usagers mis à disposition dans les entreprises n'est pas suffisamment soutenu, de ce fait, il n'engendre pas assez de transferts de compétences entre l'ESAT et l'entreprise. De plus, il n'est pas sécurisant pour les entreprises qui se sentent démunies devant les difficultés rencontrées lors de l'accueil d'une personne en situation de handicap.

La mise à disposition peut être utilisée dans une logique de reliance sociale. C'est sur ce concept que nous nous appuyerons dans notre recherche. Ce concept sera développé dans le sens du développement de la mise à disposition, soit l'inclusion, le partenariat, les échanges culturels avec l'entreprise, et l'accompagnement.

Nous exposerons ensuite les moyens d'enquête mis en œuvre, et la façon dont elles se sont déroulées.

1. Un concept clé : la reliance

1.1. Définition

La reliance désigne une relation interpersonnelle, c'est l'état de ce qui est relié, connecté. Les pères philosophiques en sont Roger Clausse et Maurice Lambilliotte.

Elle est définie au départ comme une facette du besoin d'appartenance sociale et spirituelle. Elle fait référence, par opposition, à la déliance, « la société de la foule solitaire » de David Riesman, et place l'homme au centre du processus de reliance. Elle se caractérise par une approche systémique.

Marcel Bol de Balle, qui se revendique comme parrain de ce concept, définit ainsi la reliance :

« Pour moi, en une première approche très générale, la reliance possède une double signification conceptuelle :

1. l'acte de relier ou de se relier : la reliance agie, réalisée, c'est-à-dire l'acte de reliance ;
2. le résultat de cet acte : la reliance vécue, c'est-à-dire l'état de reliance. »²⁷

Nous nous intéresserons, dans le cadre de la mise à disposition, à la reliance sociale, qu'il définit ainsi : « la création de liens entre des acteurs sociaux séparés, dont l'un au moins est une personne ».

La reliance, c'est aussi :

- l'identité, au cœur du travail de reliance à soi (reliance psychologique),
- la solidarité (ou la fraternité), au cœur du travail de reliance aux autres (reliance sociale),
- la citoyenneté, au cœur du travail de reliance au monde (reliance culturelle, écologique ou cosmique).²⁸

La reliance contient l'idée de société inclusive de Charles Gardou. Elle induit une implication des acteurs et un sentiment d'appartenance pour la personne concernée.

²⁷ Reliance, déliance, liance : émergence de trois notions sociologiques. Marcel Bolle de Bal. Sociétés 2003/2 (n°80) éditions De Boeck supérieur, 134, p 101

²⁸ Idem p 102

Ce concept met en avant l'objectif même de la mise à disposition : en permettant au travailleur d'ESAT de travailler dans l'entreprise, elle lui permet de se connecter au milieu ordinaire, non seulement par le geste technique, mais aussi par l'appartenance à une équipe. J'ai pu constater dans mon expérience de la mise à disposition, que ce sentiment de faire partie du monde est primordial pour les personnes mises à disposition : elles ne sont plus « des personnes spéciales, (placées) dans des lieux spéciaux sous la responsabilité de spécialistes ».²⁹ C'est cette immersion qui va permettre aussi aux salariés de l'entreprise, et à l'entreprise elle-même de devenir moteur de la reliance sociale.

1.2. Reliance et inclusion.

L'inclusion sociale est l'appartenance à la société, dans tous les domaines, c'est le droit d'exister. Elle est le résultat de la reliance sociale.

La reliance a été largement utilisée en référence à l'inclusion scolaire.

A l'heure actuelle, cette inclusion scolaire des élèves en situation de handicap peut aussi être considérée, dans sa dimension sociologique, comme une référence de l'inclusion, voulue ou subie. Car, contrairement à l'intégration scolaire, elle ne fait pas de l'enfant un « visiteur », elle a l'ambition d'en faire un élève au même titre que les enfants non-handicapés³⁰, un membre à part entière de la communauté scolaire.³¹ Aussi l'école doit elle se transformer sur le plan organisationnel et pédagogique pour atteindre cet objectif.

De plus, l'école est tenue d'accueillir tout enfant, sans sélectionner ceux qui sont intégrables et ceux qui ne le seraient pas. Cela engendre une individualisation du parcours de l'enfant qui n'est pas sans poser des problèmes tant la normalisation est une tradition ancrée dans l'histoire de l'enseignement français. C'est aussi un objectif qui n'est pas atteint, malgré le « système mixte » (inclusion scolaire individuelle ou en groupe— CLIS, ULIS³²— et classe spécialisées en institution) adopté, puisque selon le rapport Paul Blanc de 2007, 28000 enfants de 6 à 16 ans ne seraient pas scolarisés³³.

A partir des observations faites sur l'inclusion scolaire, il est aisé d'imaginer les difficultés particulières de l'inclusion dans l'entreprise, d'autant que l'obligation d'emploi, contrairement à

²⁹ Charles Gardou, *La société inclusive, parlons-en !*, éditions Erès 2012, 170p, p 25

³⁰ Consigne qui m'a été donnée à l'inspection académique pour occuper un poste d'auxiliaire de vie scolaire

³¹ Eric Plaisance, *Autrement capables*, Editions Autrement, 2009, 208 pages, p 109

³² CLIS : classes pour l'inclusion scolaire, ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

³³ Eric Plaisance, *Autrement capables*, Editions Autrement, 2009, 208 pages, p 122

l'obligation de scolarisation peut être détournée par le versement de pénalités, le recours à l'achat de produits et la sous-traitance.

Selon Marcel Bol De Bal, « le travail-emploi constitue, dans notre système socioéconomique, une structure de reliance fondamentale. Le travail, en effet, relie la personne des travailleurs », et « avoir un emploi, c'est avoir un sens socioéconomique, une existence socioculturelle ». Il qualifie cet aspect de reliance socio-économique.

Cette reliance par le travail constitue un besoin pour tous, notamment dans les conditions de travail où les salariés sont de plus en plus isolés, en tête à tête avec la machine, qui conditionne leur rythme, qui les connecte sans les « relier par le corps », et dans un système administratif mettant en avant la rationalisation.

Dans une société de déliance, il n'y a pas d'inclusion possible, le travailleur d'ESAT ne peut trouver sa place dans un système rationalisant, il échappe la plupart du temps, par nature à la rationalisation, et par conséquent à la normalisation. Son environnement doit en même temps que lui, faire un effort d'adaptation. Les ESAT, dans leur organisation, sont extrêmement compétents dans ce domaine.

Ce fonctionnement, basé sur les besoins de la personne, est ancré dans l'histoire des ESAT et constitue le socle de leur culture.

1.3. Reliance et culture

La culture est l'ensemble des représentations et des comportements acquis par l'homme en tant qu'être social dans un ensemble historiquement et géographiquement défini³⁴. Elle est commune à toutes les personnes. « Ce sont les représentations, variables selon les sociétés et les époques qui, d'une certaine manière, font le handicap »³⁵. Le handicap est donc variable selon la représentation générale qui en est faite.

La reliance passe par une modification de la culture en général, pour que le handicap ne constitue pas un monde à part, mais participe au monde commun à tous les hommes.

Ce terme de culture définit ce qui apparaît comme la barrière entre l'ESAT et l'entreprise.

Selon Renaud Sainseaulieu, « L'entreprise est un lieu de socialisation et de culture »³⁶, elle « apparaissait dans les années de forte croissance comme l'instrument d'une construction sociale alternative ... ». L'entreprise est donc un lieu où se crée la culture.

³⁴ L. M. Morfaux, Vocabulaire de la philosophie et des sciences humaines, éditions A. Colin, 1980, 400p, p71

³⁵ Eric Plaisance, Autrement capables, Editions Autrement, 2009, 208 pages, p 13

³⁶ Renaud Sainseaulieu. Sociologie de l'entreprise, Organisation, culture et développement. Editions Presses de Sciences Po et Dalloz. 1997, 476p, p15

De plus, chaque entreprise possède une culture qui découle de son histoire, de son organisation, des conditions de travail qui y règnent.

L'ESAT, pour les salariés qui y travaillent, est une entreprise avec ses valeurs (les valeurs du service, les valeurs associatives), et une mission sociale spécifique qui a modelé sa culture, ainsi que son positionnement économique spécifique d'établissement privé financé par des fonds publics. Il génère, auprès de ses usagers, une culture du médico-social, d'autant que la plupart sont issus d'IME où règne cette même culture.

A ce titre, la différence de culture avec l'entreprise du milieu ordinaire est conséquente.

De plus, les ESAT, qui avaient massivement embauché des ouvriers dans les années 70, conservaient un modèle social de croissance continue et de « lutte des classes ».

Avec le désengagement de l'état, et l'évolution de la législation, les ESAT font face à une « crise », ils doivent se restructurer, leur culture doit évoluer pour trouver un équilibre entre le social et l'économique.

L'entreprise est à la fois le terreau et le reflet de la société. Elle porte aujourd'hui une mission sociale qui ne peut être en contradiction avec sa vocation économique. Elle a une « responsabilité sociétale », et doit satisfaire à des clauses d'insertion pour répondre à certains marchés.

Elle est un lieu de reliance sociale, puisqu'elle génère une culture spécifique qui relie entre eux ses salariés.

La mise à disposition est, dans ce sens un vecteur de reliance culturelle entre deux milieux qui tendent l'un vers l'autre par nécessité.

C'est pourquoi, l'accompagnement doit être pensé par rapport à ces différences de culture.

1.4. Reliance et accompagnement.

Il est important de définir l'accompagnement afin qu'il puisse être utilisé comme un outil de reliance. En effet, il serait illusoire de penser que la personne, jusque-là mise en marge dans une démarche de prise en charge de ses déficiences, puisse accéder spontanément à la citoyenneté. Elle a besoin d'être aidée et sécurisée dans ce chemin à parcourir. Son nouvel environnement a les mêmes besoins.

L'accompagnement a pour principal objectif de placer la personne au cœur du processus, de miser sur ses potentialités et ses ressources, mais aussi sur celles de son entourage. Il s'appuie sur un substrat à caractère essentiellement relationnel et plus précisément, sur la volonté de recréer du lien social autour de l'utilisateur.³⁷

³⁷ Bartholomé Christophe et Vrancken Didier, « L'accompagnement : un concept au cœur de l'État social actif. Le cas des pratiques d'accompagnement des personnes handicapées », *Pensée plurielle*, 2005/2 no 10, p. 89

L'accompagnement est un outil de relance indispensable qui permet à ces deux mondes que sont le « milieu protégé » et le « milieu ordinaire » de se rencontrer. Il trouve tout son sens dans la mise à disposition.

L'exemple de Cyrille illustre cette nécessité :

Cyrille est un homme de 35 ans. Il est le deuxième enfant et fils aîné d'une famille où la mère est déficiente et le père incestueux. Ses difficultés scolaires et ses troubles du comportement ont justifié d'un placement en IME. Bien qu'y ayant montré des capacités d'apprentissage, il sort de cet IME sans solution. Il passe les quinze années qui suivent sa sortie de l'IME au domicile de sa mère (le père a été emprisonné suite à sa dénonciation par la sœur aînée), sans travail et sans revenus, hormis quelques contrats aidés. Il passe le plus clair de son temps dans l'appartement familial et n'a aucune relation extérieure en dehors de sa sœur aînée qui vit en couple dans un village proche.

L'entreprise d'insertion dans laquelle il est embauché à cette époque relance une RQTH. En effet, le siège de cette entreprise se trouve dans un appartement du même escalier que celui où vit Cyrille, et c'est l'éducateur qui suit son jeune frère qui est instigateur de cette démarche.

A la création d'un ESAT hors les murs dans son département, il fait partie des candidats potentiels sélectionnés par la MDPH pour intégrer cet établissement.

A cette époque, il est en retrait, mutique, et a une consommation d'alcool régulière.

Après une période de stage, il intègre l'ESAT hors les murs en mise à disposition dans un collège proche de son domicile en entretien des locaux et des espaces verts. L'agent qui a accepté d'être son tuteur est un homme organisé et autonome, qui travaille habituellement seul. A ses côtés, et avec ses conseils, ses encouragements, ceux de l'équipe d'agents mais aussi de l'équipe enseignante du collège, il effectue de plus en plus de tâches, avec de plus en plus d'autonomie.

L'éducateur de l'ESAT qui le suit évalue au cours d'entretiens, mais aussi en suivant l'évolution de son travail, quelle est sa progression et comment il va pouvoir gagner en compétence et en autonomie. Il prévient les difficultés qui pourraient apparaître dans sa relation avec l'équipe en ajustant les objectifs à ses capacités après l'avoir consulté. L'éducateur encourage et accompagne Cyrille qui petit à petit se familiarise avec tous les acteurs du collège et sait les repérer.

L'assistante sociale l'accompagne dans la gestion de son budget. La psychologue, qu'il finit par accepter de rencontrer l'accompagne dans la restauration de son image.

La principale du collège, avec qui des bilans réguliers sont faits en présence de Cyrille, de son tuteur et de l'éducateur, lui propose de l'inscrire au Certificat de Formation Générale. Il passera ce diplôme non sans angoisse mais avec succès.

Il s'intéresse aux travaux paysagers, et participe aux soutiens proposés par l'ESAT sur ce thème. Les bilans faits régulièrement montrent ses progrès, et il est félicité par le directeur de l'ESAT lors de ses réunions de projet personnalisé. Il refuse toutefois une formation extérieure.

Cyrille est mis à disposition dans un lycée où il fait davantage de travaux et où l'équipe est plus importante. Il fait des stages en mairie, puis dans une entreprise paysagiste située à 4kms de son domicile. Inscrit à l'auto-école, mais pas encore titulaire du permis de conduire, il refuse le scooter qui lui est proposé par l'ESAT, et fera les trajets à bicyclette. A l'issue de son stage, le chef d'entreprise lui propose d'intégrer une équipe pour un CDD d'un an. Le tutorat et le suivi de l'ESAT s'arrêtent avec la signature de son contrat.

La crise économique arrivant au terme de son contrat, Cyrille a perdu son emploi, et a eu besoin de l'ESAT pour rebondir. D'autant que, fatigué par ses journées, il avait abandonné sa formation à la conduite.

Cyrille a pu sortir de son isolement parce que des personnes se sont mobilisées pour l'accompagner :

- l'éducateur de l'ASE³⁸ qui, sans dévoiler son histoire, a permis qu'il sollicite la MDPH
- la secrétaire de l'entreprise d'insertion, qui l'a aidé à monter son dossier
- l'ESAT qui l'a accompagné dans son parcours d'insertion professionnelle et sociale
- Ses tuteurs qui l'ont aidé à reprendre confiance en lui
- les équipes qui l'ont considéré comme un agent.

Pendant ces périodes, grâce à son engagement et à la mobilisation des personnes qui l'entouraient, Cyrille a été en situation de reliance psychologique, sociale, et culturelle. Sans accompagnement, il est retourné, petit à petit dans son isolement.

L'accompagnement est donc un des socles de la reliance, il permet de compenser les difficultés de communication liées au handicap.

³⁸ Aide Sociale à l'Enfance

2. Méthodologie

Afin de répondre à notre question centrale, j'ai opté pour 3 axes de recherche en direction des acteurs de la mise à disposition :

- Les ESAT
- Les entreprises
- Les travailleurs d'ESAT.

En effet, il était, dans un premier temps, indispensable de découvrir les ESAT et leurs pratiques en matière de mise à disposition.

Ensuite, il fallait évaluer la connaissance des ESAT par les entreprises, leur expérience en matière de mise à disposition, et leur volonté d'inclusion.

L'enquête auprès des travailleurs en situation de handicap qui vivent la mise à disposition vient ensuite, elle permettra d'affiner au plus juste le plan d'action.

2.1. Enquête auprès des ESAT.

Pour cette enquête, j'ai effectué des entretiens semi directifs avec les directeurs des ESAT du pays de Lorient.

Je souhaitais, au départ enquêter sur les ESAT de la zone d'emploi de Lorient³⁹, mais j'ai vite constaté que cet échantillon n'était pas représentatif en ce qui concerne les ESAT, leur rayon d'action étant d'autant plus réduit qu'ils sont situés en zone rurale et sans moyens de transport collectifs.

L'enquête porte donc sur les 5 ESAT du pays de Lorient, qui sont gérés par 3 associations.

J'ai pu rencontrer 4 des 5 dirigeants de ces ESAT. Je n'ai pas enquêté l'ESAT n°4, mais j'ai recueilli l'information que cet ESAT ne pratique pas la mise à disposition.

Ils sont tous situés dans la partie sud du pays de Lorient, dans un rayon de 13 kilomètres de Lorient. Le nord de la zone est moins bien desservi par les transports que le littoral, et 3 des ESAT, sis à proximité immédiate de Lorient, bénéficient des transports de l'agglomération. Le dirigeant du n°2, situé à 12 kilomètres, estime être défavorisé par cet éloignement.

³⁹ Zone d'emploi de Lorient: zone d'habitation des personnes qui se rendent à Lorient ou dans son agglomération pour travailler.

ESAT	Nombre d'usagers	Nombre d'usagers mis à disposition
N°1 association A	81	1
N°2 association A	144	4
N°3 association B	82	4
N°4 association B	31	0
N°5 association C	97	10
TOTAL	435	19

Nous pouvons constater que la mise à disposition ne concerne que 4% des travailleurs d'ESAT. Et aucun d'eux ne l'est dans l'économie verte, pourtant certaines entreprises de ce secteur sont en relation avec les ESAT.

2.2. Enquête auprès des entreprises de l'économie verte.

Comme précisé dans la première partie, l'enquête porte sur les entreprises de l'économie verte. En effet, l'accès à l'entreprise des travailleurs d'ESAT, même en mise à disposition, et ce malgré l'obligation d'emploi, reste le fruit d'une volonté de ses dirigeants, et le secteur de l'économie verte, qui prône justice et innovation sociale apparaît ainsi comme potentiellement ouvert à cette pratique. De plus, elle est soutenue localement et nationalement.

➤ Enquête réalisée

La première difficulté rencontrée a été de recenser ces entreprises sur le pays de Lorient. Le conseil de développement ainsi que différents coordonnateurs de cette économie m'ont permis de dresser une liste de 45 entreprises.

J'ai choisi de procéder par questionnaire via internet. Mais, la période estivale, ainsi que la saturation des boîtes électroniques par toutes sortes de démarchages ne m'ont permis, spontanément de ne recueillir qu'une seule réponse. J'ai donc relancé les entreprises par téléphone, en proposant une possibilité de réponse immédiate. J'ai ainsi obtenu 18 réponses.

Les thèmes de cette enquête sont :

- La connaissance des ESAT du secteur
- La pratique de la mise à disposition, et de l'accompagnement de la personne
- L'image des compétences de l'ESAT
- Les raisons du non-accueil de travailleurs d'ESAT en mise à disposition.
- L'intérêt à priori de ce dispositif.

Entreprises enquêtées :

Secteur d'activité	Pas de salarié	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés ou plus	TOTAL enquêté	TOTAL réponses
Agriculture	8	1	1		10	4
Pêche			1	1	2	2
Navires durables		3			3	1
Energie		5	1		6	2
Bâtiment		5	1	1	7	3
Economie circulaire	1	5			6	4
Distribution	3	1	1		5	2
TOTAL enquêtés	12	20	5	2	39	
TOTAL réponses	5	9	3	1	18	

La majorité des entreprises enquêtées sont des entreprises moyennes ou petites. L'agriculture biologique et la distribution de ses produits (AMAP⁴⁰), ainsi que le recyclage (économie circulaire) représentent une grande partie de l'économie verte, mais elle comprend aussi des secteurs de pointe tels la fabrication d'éoliennes flottantes, le traitement de l'air, les systèmes écologiques de chauffage ou la construction.

⁴⁰ Association militante pour une agriculture paysanne

➤ Informations complémentaires : baromètre « Osez l'ESAT EA ! »

Avant de débiter l'enquête auprès des entreprises, j'avais recherché si des enquêtes du même type avaient déjà été effectuées, et j'ai eu connaissance de l'une d'elles réalisée entre novembre 2013 et janvier 2014 par l'IFOP pour Humanis, un groupe de protection sociale. Cette enquête baptisée « Baromètre « osez l'ESAT EA ! » » auprès de 1002 professionnels d'entreprises du secteur privé ou d'établissements publics, et de 270 professionnels d'ESAT ou d'EA et réalisée sur le plan national porte sur :

- Evaluation des politiques RH à destination des personnes handicapées
- Les pratiques en matière d'emploi de personnes handicapées au sein des entreprises privées et des établissements publics
- L'image du secteur protégé et adapté comparé à des fournisseurs « traditionnels » : Regards croisés
- Evaluation du marché
- Evaluation de la relation : Regard croisés
- Projection dans l'avenir

Je présenterai cette enquête notamment en ce qui concerne la connaissance et l'image du secteur protégé dans la partie résultats et analyse. En effet, j'ai occulté ces thématiques dans mon questionnaire afin de le concentrer sur la mise à disposition.

2.3. Enquête auprès des usagers.

Dans le cadre de la reliance, il est indispensable de faire une enquête auprès des personnes qui vivent la mise à disposition pour recueillir leurs témoignages en ce qui concerne :

- Leur accès à la mise à disposition
- Leur accueil dans l'entreprise
- Leur accompagnement par l'ESAT et l'entreprise
- Leur ressenti de la mise à disposition
- L'impact de la mise à disposition sur leur projet professionnel

Disposant de peu de temps pour réaliser cette enquête, j'ai choisi de demander à chacun des ESAT enquêtés de pouvoir rencontrer 2 usagers mis à disposition en ce moment ou qui l'ont été

par le passé. Je leur ai demandé de les choisir en fonction de leur disponibilité actuelle, et non en fonction de l'issue de leur mise à disposition ou du secteur dans lequel elle a été réalisée.

J'ai pu rencontrer 6 usagers soit près d'un tiers des personnes mise à disposition actuellement.

Pour effectuer cette enquête, j'ai préparé un questionnaire de 10 questions comportant deux questions ouvertes et, à la fin, la possibilité de faire un commentaire.

Ces entretiens se sont déroulés par téléphone ou en tête à tête dans les ESAT respectifs. Ayant mon interlocuteur en direct, j'ai enrichi les réponses de réflexions qui n'étaient pas prévues dans le questionnaire mais qui apportaient des précisions.

Le tableau suivant présente une partie des caractéristiques de cet échantillon.

Usager	ESAT	Sexe	Age	Temps de travail	Activité
1	3	M	37	Mi-temps	Restauration
2	2	M	32	Temps plein	Espaces verts
3	5	M	35	2h/ jour	Préparation collation
4	5	M	32	3.5h/jour minimum	Routage
5	5	M	41	3.5h/jour	Magasinage
6	1	M	44	3 jours/semaine	Industrie

La composition de cet échantillon est uniquement masculine, parce que la part des femmes mises à disposition dans le pays de Lorient est infime. Les activités exercées en mise à disposition sont, elles, très variées.

La personne de 44 ans a été embauchée suite à cette mise à disposition, elle a aujourd'hui 47ans et travaille toujours dans l'entreprise.

Conclusion

Explorer le concept de reliance à travers la mise à disposition est l'objectif vers lequel ces enquêtes ont essayé de tendre. Mais il faudrait, pour ce faire, disposer d'un temps beaucoup plus important notamment pour aller à la rencontre des entreprises avec lesquelles le contact a été difficile et succinct. Nous garderons à l'esprit ce constat pour analyser des résultats qui, s'ils reflètent une réalité, auraient besoin d'être complétés.

TROISIEME PARTIE : RESULTATS ET ANALYSE

Introduction :

Ces trois enquêtes nous ont permis de dégager trois regards différents sur la mise à disposition des travailleurs d'ESAT en entreprise, et de vérifier nos hypothèses. Nous en analyserons les résultats sous 3 angles :

- La connaissance des ESAT par les entreprises
- La connaissance de la mise à disposition
- L'accompagnement des usagers dans l'entreprise

1. Enquête auprès des ESAT.

Les personnes accueillies dans ces ESAT présentent des handicaps de type déficience intellectuelle, troubles psychiques, autisme, ou lésions cérébrales, certaines ont un handicap physique ou sensoriel associé ou non.

Les établissements qui pratiquent le plus la mise à disposition sont ceux accueillant en majorité des personnes atteintes de troubles psychiques et d'autisme.

Les personnes mises à disposition ont exprimé l'envie de sortir de l'ESAT.

Les usagers mis à disposition sont plutôt des hommes âgés de moins de 45 ans. Ils sont performants et autonomes.

Les 4 ESAT enquêtés pratiquent la sous-traitance industrielle, le n°4 ne la pratique pas.

Ils ont tous des activités de production : maraîchage biologique, conserverie, productions horticoles, élevage, menuiserie, métallerie, confection.

Ils ont tous des activités de service : entretien des espaces verts, maintenance et hygiène des locaux, tri et recyclage de déchets, restauration, blanchisserie.

Deux ESAT ont des ateliers de service externalisés.

Les ESAT qui pratiquent la mise à disposition le font dans des secteurs d'activité très variés : espaces verts, restauration, grande distribution, déménagement, menuiserie, industrie. Ces secteurs d'activité ne correspondent pas toujours aux activités de l'ESAT, mais aux compétences

transversales des personnes mises à disposition. Les 18 entreprises avec lesquelles les contrats sont signés sont pour plus de 80% déjà en relation avec l'ESAT.

La dénomination « mise à disposition » recouvre pour les directeurs d'ESAT toutes les prestations extérieures sans encadrement, et, dans 50% des cas, il s'agit sur le papier de prestations de service. 3 sur 4 avouent ne pas bien en connaître la législation.

Pour un travailleur handicapé, la mise à disposition a résulté de la difficulté à transporter une machine de l'entreprise à l'ESAT.

Dans l'ESAT n°5, la mise à disposition se fait toujours à temps partiel (5 ETP pour 10 personnes).

La mise à disposition a débouché sur des 5 embauches sur une période de 10 ans et dans seulement 2 ESAT.

Tous les dirigeants d'ESAT qualifient les entreprises qui accueillent des usagers en mise à disposition de partenaires.

Le contrat de mise à disposition est signé après une visite de l'entreprise et un stage (75%). Le personnel de l'ESAT qui accompagne le travailleur mis à disposition est fixe dans 50% des cas. Le tutorat existe toujours, mais 1 seul ESAT demande à ce qu'il soit confié à un salarié en proximité directe de l'usager. Pour 75% des cas, c'est le dirigeant, un commercial, ou une assistante qui assure cette fonction.

Le suivi de l'ESAT dans l'entreprise n'est jamais fixe, il est traité au cas par cas, entre une visite par semaine et une visite tous les 2 mois. Un des ESAT assure une disponibilité téléphonique. Dans 50% des cas, ce suivi n'est pas formalisé par des bilans réguliers, dans 75%, des bilans n'ont lieu qu'aux échéances des contrats.

La durée de mise à disposition est de plusieurs mois, elle dépasse la plupart du temps une année.

3 des 4 ESAT qui pratiquent la mise à disposition aimeraient la développer mais sont freinés par leur difficulté à trouver des entreprises d'accueil.

L'ESAT n°3 ne prospecte pas mais est sollicité par ses clients de l'industrie pour des mises à disposition. Ses moyens humains d'encadrement ne lui permettent pas à l'heure actuelle de répondre à cette demande.

L'ESAT n°5 prospecte les entreprises, fait des études de poste, et des propositions.

Dans l'association A, un chargé de projet d'insertion prospecte pour les ESAT et les IME au niveau départemental (soit 12 établissements). Sa mission est aussi d'accompagner les usagers dans l'entreprise. A l'ESAT n°2, la prospection est faite dans une proximité géographique du lieu de résidence de l'utilisateur demandeur.

Pour tous les ESAT, la mise à disposition est porteuse de bénéfices, tant pour l'utilisateur : « passerelle vers le milieu ordinaire », « reconnaissance des compétences », « valorisation », que pour l'ESAT : « motivation pour les autres travailleurs », « rupture contre l'essoufflement », « reconnaissance », « rentabilité ».

Mais elle pose des problèmes de retour à l'ESAT lorsqu'elle n'aboutit pas sur une embauche, elle est difficile à organiser, et est freinée par le manque d'autonomie sociale de certains usagers.

De plus, les ESAT se mettent eux-mêmes des freins en anticipant sur les désirs de l'entreprise ou sur les difficultés qui pourraient être rencontrées parce que les mises à disposition sont rares, le marché du travail difficile, et la législation manque de souplesse.

2. Baromètre « osez l'ESAT EA ! »

Cette enquête, réalisée auprès des entreprises soumises à l'obligation d'emploi nous apprend que celles-ci connaissent leurs obligations dans ce domaine.

Mais, d'autre part, elles estiment que cela « relève d'une difficulté objective du fait de la nature des emplois qu'elles proposent » et que la loi de 2005 a eu finalement peu d'impact.

Pour les entreprises, les ESAT sont perçus comme étant peu performants et professionnels. « Toutefois, dans la plupart des cas, les entreprises... présentent moins une posture de repli qu'un besoin de mieux connaître les spécificités de ces structures et les offres proposées ».

18% des entreprises pratiquent la mise à disposition et 14% l'ont pratiquée : soit au total 32% !

La plupart des entreprises (64%) font appel au secteur protégé dans la logique de la RSE, et 44% pour diminuer la contribution AGEFIPH, 28% parce que c'est une alternative à l'embauche de travailleurs handicapés, et cela a peu évolué depuis 2010.

Pourtant 23% des entreprises qui ont arrêté de recourir au milieu protégé ont fait le choix de recruter directement des personnes en situation de handicap.

Les entreprises estiment connaître l'offre de service des ESAT, alors que les ESAT pensent le contraire.

Pourtant l'image du secteur adapté est globalement bonne (90%).

Les entreprises pointent les ESAT comme moins :

- Attractifs économiquement (53%)
- Compétitifs et concurrentiels (53%)
- Diversifiés dans les offres de service proposé (53%)
- Apporteur de solutions innovantes (42%)

qu'un fournisseur traditionnel.

Notons que dans ce résultat sont pris en compte tous les fournisseurs du secteur protégé.

Les entreprises sont à 81% sollicitées par le secteur protégé, 31% le sont souvent.

Les entreprises contactent plus souvent les ESAT que par le passé, mais pas pour la mise à disposition, pour laquelle nous pouvons estimer que la situation est stable.

Les principaux postes de recours au milieu protégé sont :

- Les fournitures de bureau (61%)
- L'entretien des espaces verts (37%)
- L'entretien des locaux (34%)
- La logistique et le conditionnement (20%)

Nous constatons qu'hormis l'achat de fournitures de bureau, qui reste la solution la plus facile de recours au milieu protégé en cas de DOETH égale à 0, les prestations de service sont les plus usitées alors que le conditionnement recule.

94% des ESAT démarchent eux-mêmes leurs clients, et 36% ont des commerciaux.

98% des entreprises sont satisfaites de leurs relations avec leurs fournisseurs du secteur protégé, et 97% des ESAT /EA le sont également. Les faiblesses relevées concernent, pour l'entreprise, les tarifs et l'adaptation de l'offre à la demande.

Les ESAT/EA ont pour atouts dans leur collaboration avec l'entreprise :

- La proximité
- Le respect des délais et des engagements
- De constituer une expérience humaine enrichissante
- De permettre de gagner sur le niveau de contribution.

Et pour faiblesse :

- Les modalités de collaboration
- La cadence de production
- Le prix

La plupart des entreprises ne rencontrent pas de difficultés particulières avec leurs fournisseurs ESAT, mais lorsque cela survient (12%), cela relève, dans l'ordre de : un manque de flexibilité, une insuffisance de professionnalisme, à une trop faible réactivité, ou à des problèmes ponctuels liés aux tâches confiées.

Les ESAT estiment que ces difficultés relèvent plutôt de contraintes de temps, de prix, ou de demandes qui vont au-delà de celles établies initialement.

Les entreprises souhaitent poursuivre leur collaboration avec les ESAT/EA à 85%, et 14% l'étoffer. Pour celles qui ne collaborent pas, 54% l'envisagent.

En ce qui concerne la communication, les ESAT/EA estiment devoir communiquer davantage sur leurs offres de service et de sous-traitance, et 11% accompagner l'entreprise dans l'intégration de personnes handicapées. Ils sont conscients de devoir aussi proposer des solutions innovantes (35%).

3. Enquête auprès des entreprises de l'économie verte

Sur les 18 entreprises qui ont répondu à l'enquête, 1 seulement a déjà pratiqué la mise à disposition, ce qui ne permet pas d'avoir de résultats en ce qui concerne l'accompagnement.

Par contre, les résultats nous donnent des informations sur la connaissance des ESAT par ces entreprises et la façon dont ils sont perçus.

La majorité de ces entreprises (72%), connaît un ou deux ESAT du pays de Lorient. Et la moitié est en relation avec au moins l'un d'eux en tant que client.

Pourtant, 72% d'entre elles n'ont jamais accueilli de travailleur d'ESAT, pas même en stage. La plupart ont recours aux ESAT pour de la sous-traitance ou l'entretien des espaces verts.⁴¹

⁴¹ Donnée recueillie lors des contacts téléphoniques

La seule entreprise qui ait pratiqué la mise à disposition a eu une expérience qui a pris fin en raison du comportement du travailleur, et qu'elle ne souhaite pas renouveler. Toutefois, nous pouvons constater qu'elle considère l'ESAT comme un fournisseur dans le cadre de la mise à disposition, ce qui implique qu'elle n'en a pas compris les objectifs.

En ce qui concerne les compétences de l'ESAT pour intégrer un travailleur handicapé, il apparaît que les entreprises lui en reconnaissent de nombreuses :

- Formation du travailleur handicapé : 50%
- Formation du tuteur : 33%
- Sensibilisation des salariés au handicap : 28%
- Formalités administratives : 44%
- Adaptation au poste de travail : 39%
- Accompagnement pour les salariés : 6%

Elles n'ont jamais pratiqué la mise à disposition parce qu'elles estiment :

- Ne pas avoir d'emploi adapté : 44%
- Manquer d'information : 28%
- Manquer de temps : 33%

39% seraient plutôt intéressées par une information sur la mise à disposition.

Dans les commentaires, l'entreprise qui a pratiqué la mise à disposition et qui ne souhaite pas renouveler cette expérience explique que la prestation s'est dégradée et qu'elle n'a pas su trouver de solution. Elle explique qu'en revanche, elle fait appel à un ESAT pour une prestation de service en espaces verts, avec encadrement, et en est très satisfaite.

Les dirigeants des AMAP ne se sentent pas concernés car les membres sont bénévoles.

Une entreprise rejette totalement la possibilité d'accueillir des travailleurs d'ESAT.

Deux entreprises estiment l'intégration comme une nécessité.

4. Enquête auprès des usagers

Les 6 personnes interrogées sont des hommes âgés de 32 à 44 ans, ce qui correspond au profil donné par les directeurs d'ESAT.

Ils sont pour la majorité depuis 10 ans ou plus en ESAT, celui qui a été embauché par la suite est allé très vite en mise à disposition, mais il avait auparavant seulement travaillé en milieu ordinaire.

La mise à disposition, sous cette forme ou pratiquée en prestation de service dure toujours plus d'un an, et peut aller jusqu'à 10 ans ou plus.

Les domaines d'activité sont très variés. Mais toutes ces activités sont pratiquées au sein d'une équipe. Beaucoup sont en relation avec le public, voire avec les donneurs d'ordre de l'entreprise. Ils sont tous allés en mise à disposition parce qu'ils voulaient sortir de l'ESAT, soit avec l'objectif d'être embauchés dans le milieu ordinaire, soit parce qu'ils avaient envie d'évoluer dans leurs activités, de changer de lieu et d'équipe de travail.

Ils n'ont pas toujours choisi le domaine d'activité dans lequel ils travaillent mais en sont satisfaits.

Ils connaissaient toujours l'entreprise dans laquelle ils ont été mis à disposition, parfois seulement pour l'avoir visitée au préalable, mais cela ne leur pose pas de problème particulier. Ils se souviennent précisément de leur première visite en entreprise : aucun n'a répondu ne pas savoir, pourtant certains sont depuis très longtemps dans l'entreprise.

En ESAT, c'est la plupart du temps le chargé d'insertion ou l'éducateur ayant cette mission qui accompagne les personnes dans l'entreprise, que ce soit pour les premiers contacts ou pour le suivi. Dans l'entreprise, c'est souvent le chef d'entreprise qui est le référent. Une des personnes a précisé que l'ESAT ne venait jamais dans l'entreprise, que toutes les relations se passaient par téléphone.

Le travail en mise à disposition est identifié comme apportant du lien social. Il apporte plus de rémunération pour la plupart, et de la reconnaissance.

Les travailleurs d'ESAT se sentent surtout aidés par l'entreprise dans la mise à disposition, même si l'ESAT est également reconnu pour 4 d'entre eux.

Les travailleurs d'ESAT, dans ce qu'ils ont répondu à la question « Que vous apporte en plus la mise à disposition ? », expriment un sentiment d'ouverture, d'appartenance sociale, et parfois, ils sont même conscients de faire évoluer l'image du handicap.

La mise à disposition leur apporte ce à quoi ils aspiraient, et ils estiment n'y manquer de rien.

La moitié d'entre eux souhaiteraient continuer en mise à disposition, et l'autre moitié être embauché.

Globalement, ils y trouvent beaucoup d'intérêt, et se projettent dans une continuité inclusive : continuer d'appartenir à la société ordinaire même s'ils y sont moins protégés.

5. Analyse des résultats

L'économie verte est en majorité constituée de jeunes entreprises qui n'ont pas encore développé de vrai projet social, même si elles sont souvent sensibles à la question de l'emploi des travailleurs handicapés. Globalement, elles connaissent l'existence des ESAT dans une logique de proximité, mais ne savent pas quelles activités y sont développées et avec quelles compétences. Elles restent cantonnées dans des secteurs classiques : sous-traitance et entretien des espaces verts.

Les clichés concernant les possibilités de travail des usagers d'ESAT restent prégnantes, puisque la plupart des entreprises, et surtout celles qui travaillent dans des secteurs de pointe, estiment ne pas avoir d'emploi adapté, mais, en reconnaissant de nombreuses compétences à l'ESAT (presque toutes ont répondu à la question « quelles aides pensez-vous que l'ESAT pourrait vous apporter pour intégrer un travailleur handicapé ? »), elles font aveu de leur incompetence dans ce domaine. Les ESAT acceptent ces clichés comme une fatalité, ils ne savent pas comment faire passer le message de la compétence de leurs travailleurs, et se plient parfois au déni du handicap, par exemple « si cela ne se voit pas ».

Beaucoup d'entreprises estiment ne pas être informées, ce qui induit que les ESAT ne se font pas assez connaître, et qu'ils ne montrent pas suffisamment leurs compétences. D'ailleurs 39% d'entre elles seraient intéressées par une information sur les ESAT et la mise à disposition. Comme l'explique le directeur de l'ESAT n°3, les entreprises favorables à la mise à disposition ont souvent en leur sein une personne qui l'a connue ailleurs.

Dans le pays de Lorient comme ailleurs en France, les ESAT sont donc considérés comme peu performants, mais reconnus dans certains domaines comme l'entretien des espaces verts. La mise à disposition est un dispositif qui n'est pas connu, surtout par les petites entreprises chez lesquelles, pourtant, elle suscite un intérêt notable. Elle est souvent assimilée à de l'intérim par les entreprises, que cela arrange financièrement.

En ce qui concerne l'accompagnement des personnes mises à disposition, nous ne pouvons nous appuyer que sur les déclarations des ESAT et des usagers. Les directeurs ont, pour la plupart, déclaré que le suivi en entreprise était décousu, et même parfois réalisé par plusieurs personnes différentes, et souvent peu ou pas formalisé.

Il en est de même pour la procédure d'accueil qui manque de rigueur, même si les principales étapes en sont toujours respectées. Le tuteur en entreprise n'est pas toujours défini, et il s'agit parfois d'une personne très éloignée du poste de travail dans la technicité et l'espace.

Cela ne semble poser aucun problème, ni à l'ESAT, ni aux travailleurs mis à disposition pour qui, pourtant, le retour en ESAT (c'est-à-dire la non-embauche sans autre convention de mise à disposition) est vécu comme un échec, notamment sur le plan de l'autonomie.

Les travailleurs d'ESAT qui sont mis à disposition sont satisfaits parce qu'ils sont en situation de travail en milieu ordinaire, que cela se passe bien dans l'entreprise, et qu'ils ont le sentiment d'être acceptés et soutenus. Cela prouve que l'ESAT, dans son choix d'entreprises, assure bien son rôle de protection, même si les relations avec l'entreprise sont souvent très épisodiques.

Ils apprécient de voir augmenter leur rémunération qui est le fruit de leur travail même si cela a pour conséquence de faire baisser leur AAH, contrairement au discours tenu par certains directeurs d'ESAT.

Ils ne souhaitent pas retourner à l'ESAT pour y passer tout leur temps de travail.

Les directeurs d'ESAT sont demandeurs d'un assouplissement de la législation en ce qui concerne la durée de mise à disposition, au regard des bénéfices qu'en tirent les usagers.

Néanmoins, la mise à disposition résulte souvent d'un processus de normalisation des personnes qui ne peut leur être favorable.

En effet, comment quelqu'un qui est suivi au quotidien dans un établissement relevant du milieu protégé depuis plusieurs années pourrait-il subitement, parce qu'il est mis à disposition en milieu ordinaire, régler en grande partie de lui-même toutes les difficultés qu'il rencontre ?

D'ailleurs, très peu de mises à disposition débouchent sur des embauches. Ce constat ne saurait être imputé au mercantilisme de l'entreprise, mais il découle de différences de culture et d'incompréhensions.

Conclusion

Comme le montrent les enquêtes, il apparaît qu'ESAT et entreprise partagent le même espace économique, mais ne se reconnaissent pas comme partenaires.

En effet, l'entreprise, même dans l'économie verte, ne comprend pas toujours pourquoi les travailleurs d'ESAT accèderaient à l'entreprise alors que des établissements leur sont dévolus où ils sont bien encadrés. Ses dirigeants estiment que « ça n'est pas leur travail ».

L'ESAT a une image très sombre de l'entreprise, même si ses équipes évaluent très positivement les résultats de l'immersion des travailleurs dans le milieu ordinaire.

L'une comme l'autre répondent à une obligation en matière d'ouverture, en soulignant les bienfaits, mais les mesures mises en œuvre ne peuvent déboucher que sur un résultat marginal, et conforter le cloisonnement entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.

Pourtant, les travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de travailler en milieu ordinaire en sont satisfaits, et souhaitent poursuivre leur parcours professionnel dans le milieu ordinaire.

Plusieurs actions immédiates pourraient bénéficier à une meilleure interconnaissance et inter-reconnaissance qui profiteraient à tous les acteurs et à la personne en situation de handicap en particulier.

Ainsi, les ESAT doivent-ils progresser dans leur communication vers l'entreprise afin que celle-ci les connaisse, mais aussi pour mieux la connaître.

Les entreprises, quant à elles, doivent intégrer les compétences propres à l'ESAT pour inclure de façon naturelle et harmonieuse les personnes en situation de handicap.

Ce pas de chacune des deux parties l'une vers l'autre pourrait aboutir vers des pratiques inclusives.

QUATRIEME PARTIE : REDEFINIR LA RELATION ENTRE L'ESAT ET L'ENTREPRISE.

Introduction

Nous l'avons vu, l'éloignement culturel entre l'ESAT et l'entreprise constitue un frein à la mise à disposition, et à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Cet éloignement, constitutif du fonctionnement de la société française, est particulièrement compliqué à surmonter, mais des actions sur le terrain peuvent aider les représentations des uns et des autres et atténuer le fossé qui existe entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.

Les entreprises sont des acteurs majeurs en ce qui concerne l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, elles doivent à présent prendre en compte cette donnée mais se sentent démunies. Plusieurs actions internes en termes de formation et d'organisation pourraient les y aider, en favorisant dans un premier temps la mise à disposition.

En déplaçant la vision sur le travailleur en situation de handicap non plus sous le prisme du handicap (Il est handicapé, pourtant il a des compétences), mais sous le prisme des compétences (c'est une personne compétente qui se trouve en situation de handicap), les ESAT peuvent se positionner comme interlocuteur ressource pour les entreprises. L'accompagnement du travailleur mis à disposition dans l'entreprise, et la sensibilisation des équipes est aussi un vecteur d'évolution des représentations.

Ces efforts de part et d'autre doivent être concrétisés par des actions communes qui aboutiront à faire évoluer non seulement la part de mise à disposition, mais aussi l'inclusion en général.

1. Des entreprises impliquées dans une politique handicap.

La mise à disposition de travailleurs formés et encadrés par l'ESAT est économiquement intéressante, pourtant, beaucoup de dirigeants refusent d'accueillir des travailleurs d'ESAT dans leur entreprise, parce qu'ils estiment ne pas avoir de poste adapté, ou parce que cela leur paraît compliqué à gérer.

Pour sursoir à ces difficultés, l'entreprise doit s'impliquer dans une politique handicap soit :

- S'informer pour connaître mieux les contours de la mise à disposition,

- Former ses équipes à l'accueil de travailleurs handicapés,
- Prévoir cet accueil pour que les conditions en soient optimales.

1.1. S'informer

Les entreprises, notamment celles qui comptent plus de 20 salariés, ont connaissance de structures dédiées à l'apprentissage et au travail des personnes en situation de handicap. Elles sont confrontées soit aux demandes des ESAT producteurs (hélas, souvent aux vendeurs de fournitures de bureau qui ternissent l'image du travail protégé en vendant des unités pour la DOETH⁴²) et à ceux qui proposent des services, soit aux demandes de stage.

Elles connaissent peu les ESAT qui les entourent mais sont souvent ouvertes aux informations qui leur sont proposées.

Elles doivent s'informer sur les dispositifs pour pouvoir répondre à leur responsabilité sociétale sous la forme la mieux adaptée à leur activité et à leur culture, c'est-à-dire intégrer le facteur inclusion dans leurs valeurs.

Ceci n'étant pas une chose aisée, il est important d'explorer les différentes possibilités qui leurs sont offertes par le biais :

- D'échanges dans des forums, des réunions de dirigeants, à l'occasion de la visite d'un chargé d'insertion
- De visites d'établissements (portes ouvertes, à l'occasion de l'achat d'une marchandise ou d'un service) ;
- D'interventions de sensibilisation ;
- De prestations de service ;
- D'accueil de personnes en stage ;

Ces actions leur permettront d'entrer en contact avec un ou préférentiellement des ESAT et de pouvoir déterminer avec qui et comment elles peuvent travailler en fonction de leurs affinités techniques et humaines.

La rencontre avec les travailleurs en situation de handicap et leurs accompagnants est en effet déterminante.

L'accueil d'une personne en situation de handicap doit ensuite se préparer.

⁴² DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

1.2. Former des tuteurs.

La réussite d'une mise à disposition vient de la préparation du travailleur faite en amont par l'ESAT, mais aussi de celle de l'entreprise.

En effet, il serait illusoire de penser que tout est fait lorsque la convention de mise à disposition est signée, à l'issue d'un stage positif.

Nous l'avons vu, dans le cadre de la mise à disposition, une personne de l'entreprise est désignée pour être tuteur du travailleur handicapé.

Le tuteur, c'est « une personne (ou une chose) qui sert d'appui, de soutien, de protection »⁴³. Ce référent est primordial pour éviter les tentatives de normalisation forcées de la personne, pour la soutenir dans sa démarche d'inclusion, servir de relais avec l'équipe à chaque fois que cela est nécessaire, et être l'interlocuteur privilégié de l'ESAT.

C'est une personne qui connaît l'entreprise et son activité, et qui en possède la culture. Son action en tant que tuteur est de :

- Faciliter l'intégration de la personne accueillie, en la préparant et l'accompagnant, vis-à-vis de l'équipe et de la hiérarchie
- Organiser le travail et la progression du travailleur handicapé en collaboration avec le chargé d'insertion
- Accompagner vers l'autonomie sociale et technique dans l'entreprise
- Evaluer, en collaboration avec le chargé d'insertion.

Il n'intervient pas dans l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT mais sert de relais au sein de l'entreprise. Sa relation avec l'usager est le premier vecteur de la réussite de l'insertion de la personne dans l'équipe.

La formation de ce tuteur permettrait à l'entreprise d'éviter des situations d'échec pour la personne handicapée, mais aussi pour les salariés de l'entreprise et l'entreprise elle-même. En effet, la connaissance des différents outils de compensation, la capacité à épauler la personne dans ses apprentissages et à anticiper les difficultés sont des outils précieux pour la réussite de la mise à disposition.

Les tuteurs peuvent être reconnus dans le cadre d'une certification de la chambre de commerce et d'industrie du Morbihan, appelée « exercer le rôle de tuteur en entreprise ».

⁴³ www.larousse.fr/dictionnaires/francais/tuteur_tutrice/80319 06/09/2014

Toutefois, être tuteur d'une personne en situation de handicap demande de développer des qualités d'écoute et d'anticipation qui pourraient être travaillées avec l'ESAT. Ainsi, l'ESAT pourrait jouer un rôle formateur vis-à-vis des salariés de l'entreprise qui sont déjà tuteurs ou qui désirent le devenir.

De plus, des rencontres entre les tuteurs autour de ce rôle leur permettraient de consolider leur expérience sans être chronophage pour l'entreprise.

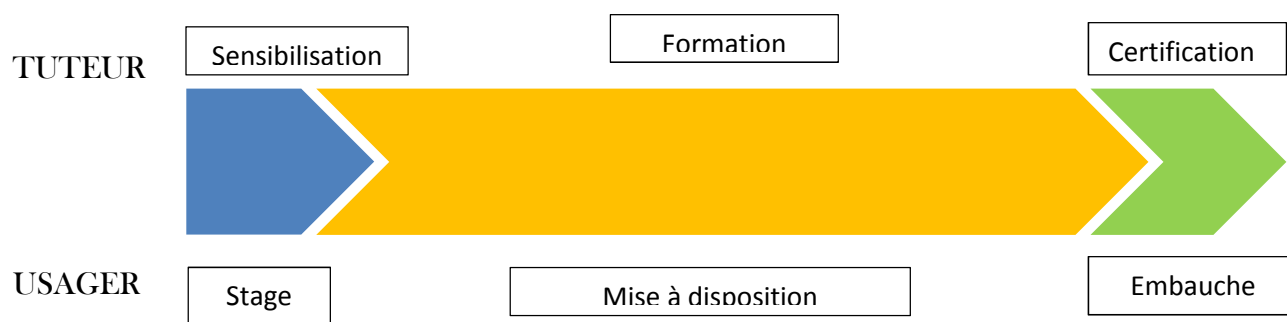
1.3. Intégrer la mise à disposition dans la GPEC⁴⁴

La mise à disposition vise à l'embauche de travailleurs handicapés. En effet, sa durée est limitée à une année renouvelable une fois avec l'accord de la MDPH. L'entreprise qui accueille le ou les travailleurs handicapés ne saurait donc se contenter de ce dispositif sans anticiper la possibilité d'une embauche.

Dans ce cadre, la mise à disposition a toute légitimité à entrer dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Cette démarche pourrait inclure à la fois la formation du tuteur, l'accueil de travailleurs en mise à disposition, et l'embauche de travailleurs handicapés après un temps de mise à disposition. En étant formalisée et négociée avec les partenaires sociaux, elle légitime une politique d'inclusion, et l'érige comme valeur de l'entreprise.

Exemple de parcours conjugué du tuteur et de l'utilisateur:



⁴⁴ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Exemple de tableau de bord de la GPEC en ce qui concerne le suivi de l'accueil des personnes handicapées :

Année	Stage	MAD	Embauche	PSH accueillies
n	2	0	0	2
n + 1	1	2	0	3
n + 2	2	1	1	4

Cette organisation permet de prévoir des formations en ce qui concerne le tuteur et les équipes. Elle donne des objectifs concrets.

En conclusion, l'accueil de travailleurs handicapés d'ESAT dans l'entreprise est le résultat, dans un premier temps d'un engagement de la part de cette dernière, mais sa réussite dépend des moyens qui sont mis en place.

Dans cette démarche, l'entreprise a besoin des compétences de l'ESAT.

2. Des ESAT qui communiquent et qui accompagnent

Les enquêtes montrent que les ESAT communiquent peu. Ce point représente la principale évolution qui doit s'y opérer pour être reconnus par les entreprises.

La solution la plus souvent adoptée est l'organisation de portes ouvertes.

2.1. Organiser des portes ouvertes.

Les portes ouvertes peuvent être un moyen de montrer les compétences des usagers, la qualité du travail effectué au sein de l'ESAT, ainsi que la qualité de l'encadrement. Elles peuvent permettre d'explicitier les différents dispositifs, et le fonctionnement de l'ESAT.

Les questions qui se posent alors sont :

- Qui inviter, et comment ?
- Comment présenter le travail ? Celui des usagers et celui de l'encadrement ?
- Faut-il présenter le fonctionnement de l'ESAT, les différents dispositifs visant les entreprises ?

Afin d'affiner cette thématique, j'ai visité plusieurs ESAT à l'occasion de portes ouvertes, pour l'une d'entre elles, j'ai participé à la réalisation d'une présentation de la mise à disposition.

J'ai pu constater que les invitations touchaient surtout les familles d'usagers, les établissements du secteur médicosocial (IME, ITEP, Foyers de vie, services de tutelle), et les entreprises déjà en relation avec l'ESAT (clients et fournisseurs).

J'ai visité des ateliers (espaces verts notamment) à l'arrêt, c'est-à-dire ne présentant que l'outil de travail, très conséquent, et quelques photos, ainsi que des travailleurs désœuvrés qui éprouvaient souvent la plus grande peine à expliciter les gestes qu'ils savent effectuer tous les jours avec compétence. Cette situation renforce, pour les visiteurs, le sentiment de différence. Des usagers en situation de travail voire animant des ateliers autour de la complexité de leurs savoir-faire questionneraient les visiteurs, et bouleverseraient leur représentations.

Dans d'autres ateliers, c'est le moniteur qui explique, au milieu de travailleurs toujours désœuvrés. Les ateliers vivent et sont performants grâce aux travailleurs handicapés, le moniteur n'étant que le catalyseur, le tuteur, qui leur permet de soutenir leurs compétences. L'ingratitude de cette fonction est qu'il est important d'y rester humble, malgré le travail acharné fourni. La reconnaissance du travail des moniteurs ne doit pas se faire au détriment des ouvriers.

Enfin, certains ateliers fonctionnent comme à l'habitude, et le moniteur sert de guide. Les visiteurs peuvent ainsi constater les compétences des usagers, ainsi que la relation qui les lie entre eux et avec le moniteur. Ils peuvent constater certains aménagements de postes et la façon dont ils sont utilisés. Dans ce type de situation, les questions posées par les visiteurs sont nombreuses et ils sont visiblement à l'aise.

Les explications sur le fonctionnement de l'ESAT se font, soit avec les accompagnateurs de groupes, soit en fin de visite à l'aide de tableaux ou d'une présentation.

L'organisation de portes ouvertes demande donc une réflexion approfondie sur le message que l'ESAT souhaite faire passer et les retombées qui pourront en résulter. Elles doivent prioritairement avoir pour but de faire changer les représentations sur le travail des personnes en situation de handicap, et sur les capacités de production de l'ESAT.

« Valoriser les compétences des travailleurs handicapés et mettre en avant la qualité des productions de services et de biens que l'ESAT propose sur son territoire.⁴⁵ » est la préconisation en matière de bonnes pratiques professionnelles.

⁴⁵ ANESM. Recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT. p13

Les invitations doivent dépasser le cadre du réseau de l'ESAT, en demandant dans un premier temps, par exemple, aux clients et fournisseurs de diffuser cette information auprès de leurs clients et fournisseurs, en sollicitant les chambres de commerce et autres clubs d'entrepreneurs...

La présentation du fonctionnement de l'ESAT, simplifiée, pourrait intervenir en début de visite, les différents dispositifs visant l'entreprise seraient présentés à la fin afin de pouvoir proposer, dans un autre temps, une information plus conséquente aux personnes intéressées.

Il serait intéressant de faire participer des personnes extérieures à l'ESAT à l'organisation de ces portes ouvertes : collectivités locales, associations, entreprises partenaires...

La première question posée par l'organisation de portes ouvertes est celle d'entrer en relation avec l'entreprise, c'est une problématique générale à tous les ESAT ne serait-ce que pour obtenir de nouveaux marchés.

2.2. Prospecter

Le travailleur social est un professionnel de la relation humaine, mais la relation commerciale lui pose la plupart du temps à la fois un problème d'éthique, mais aussi de positionnement.

Pourtant, l'organisation de portes ouvertes, le réseau de clients, et le bouche à oreille ne peuvent suffire à répondre aux attentes des travailleurs en situation de handicap en matière de mise à disposition, et aux besoins de diversification, d'innovation et d'inclusion de l'ESAT.

Il est donc important de prospecter, sur les bases des compétences et des aspirations des travailleurs candidats à la mise à disposition, mais aussi de leur autonomie dans les transports.

Dans certains ESAT, la nécessité de trouver des nouveaux marchés a poussé les dirigeants à recruter des commerciaux. L'adaptation de ces professionnels aux spécificités de l'ESAT a parfois posé problème, d'autant qu'ils y font entrer une culture difficile à assimiler. D'autre part, ils ne sont pas formés à l'accompagnement de travailleurs en situation de handicap. Par contre, ils connaissent la démarche marketing.

Il est important que les commerciaux qui travaillent en ESAT puissent bénéficier de formations spécifiques au handicap, à la fois pour leur permettre de négocier des marchés adaptés, mais aussi pour appartenir à l'équipe technico-éducative. Un éducateur technique spécialisé formé au marketing pourrait également répondre aux besoins de ce poste.

Le chargé de projet d'insertion professionnelle possède cette double connaissance de l'entreprise et du handicap de par sa formation, de plus, ce diplôme de niveau II qui lui permet d'être positionné en tant que cadre technique, renforce sa crédibilité vis-à-vis de l'entreprise.

Toutefois, cette activité étant particulièrement chronophage, et nécessitant un contact régulier avec les travailleurs en situation de handicap, les tuteurs et les dirigeants d'entreprise ainsi que l'équipe pluridisciplinaire, il est important qu'elle soit confiée à une seule personne au sein de l'ESAT.

2.3. Accompagner.

✓ Régulièrement.

Nous avons pu le constater lors des enquêtes : l'accompagnement des travailleurs mis à disposition par l'ESAT connaît de grandes différences d'un établissement à un autre, et est peu formalisé. De plus, les relations avec l'entreprise, leur fréquence, l'organisation de bilans est effectuée au cas par cas, en fonction des disponibilités des personnels de l'ESAT et de ceux de l'entreprise.

Ce type de fonctionnement ne permet pas d'anticiper les difficultés. Ainsi, un des dirigeants d'ESAT a-t-il affirmé : « quand quelque chose ne va pas, l'entreprise appelle l'ESAT ». Si un accompagnement régulier est mis en place, la difficulté peut, la plupart du temps être résolue avant qu'elle ne pose problème.

Il est important de prendre conscience qu'au sein de l'entreprise, et ce même avec un tuteur performant, les problématiques liées au handicap prennent rapidement des proportions importantes, et entretiennent l'idée que celui-ci relève d'un milieu particulier : le milieu protégé.

✓ Par un professionnel fixe et disponible.

L'entreprise doit avoir un interlocuteur unique, identifié, et en mesure de gérer les difficultés posées par la présence du travailleur en situation de handicap au sein d'une équipe. Ce professionnel doit avoir établi une relation de confiance avec l'utilisateur. Il doit aussi avoir pris le temps de connaître l'entreprise et le tuteur du travailleur, ainsi que la spécificité technique des tâches qui sont confiées à l'utilisateur. Il épaulé le tuteur pour accompagner l'évolution de l'utilisateur (progression dans la complexité des tâches par exemple). Dans le même temps, il accompagne l'entreprise dans sa sensibilisation à l'accueil de travailleurs en situation de handicap.

Ce professionnel doit assurer des entretiens avec l'utilisateur, et être en mesure de l'orienter vers des professionnels ressources au sein de l'ESAT s'il rencontre des difficultés particulières dans sa vie personnelle.

Les moniteurs d'atelier, même s'ils sont des personnes ressources car ils connaissent les compétences techniques des usagers dont ils sont référents, ainsi que les entreprises de leur secteur d'activité, ne peuvent gérer la mise à disposition et assurer la production de leur atelier. De plus, ils sont souvent réfractaires à la mise à disposition des travailleurs les plus productifs et autonomes de leur atelier.

2.4. Positionner le travailleur en mise à disposition comme un « bonus »

Le travailleur d'ESAT est une personne possédant une capacité de travail inférieure aux salariés ordinaires. Il est donc extrêmement risqué de le positionner sur un emploi classique, car il ne pourra, dans la majorité des cas, le tenir dans la durée. De plus, s'il n'est pas efficace, sa présence dans une équipe de travail sera vécue comme une contrainte supplémentaire et une injustice vis-à-vis des personnes en recherche d'emploi.

Nous préconisons de le positionner comme une personne « en plus », ce qui peut être understandable pour l'entreprise. En effet, pour un coût extrêmement faible et en étant épaulée par l'ESAT, celle-ci peut ainsi améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés en leur proposant une aide dans certaines de leurs tâches. Cela entretient une image positive du travailleur handicapé, et par ricochet de l'entreprise, qui a une action sociale double : vis-à-vis des personnes en situation de handicap, mais aussi vis-à-vis de ses salariés.

2.5. Organiser le service.

La mise en œuvre de la mise à disposition, nous l'avons constaté, est une volonté forte des dirigeants d'association et d'ESAT. Mais leur structure de fonctionnement la rend particulièrement complexe.

En effet, cette pratique, dans le fonctionnement des établissements découle directement de la prestation de service. Cette dernière a été étoffée en termes de contractualisation socio-éducative, et donc d'accompagnement. La mise en œuvre d'une prestation de services était traditionnellement dévolue à la filière technique de l'ESAT⁴⁶.

⁴⁶ Voir Première partie : 2.3 organisation

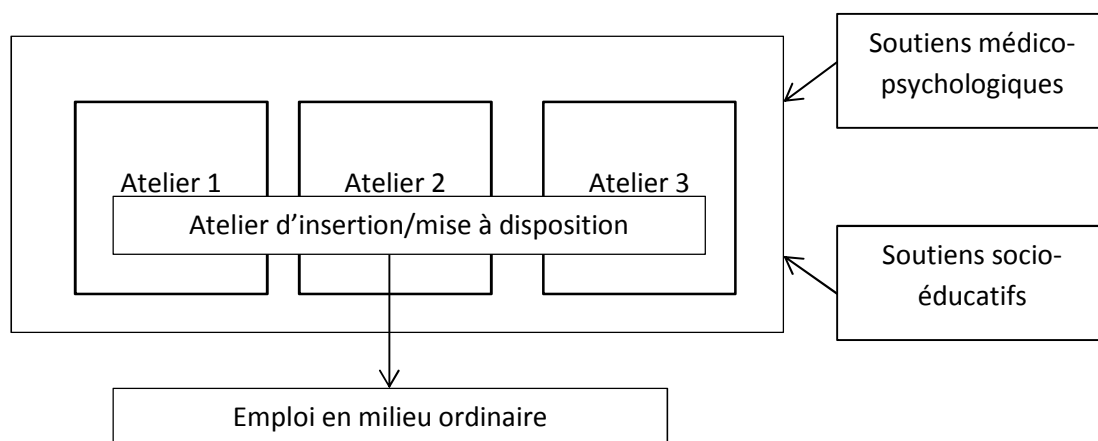
D'une part, c'est aujourd'hui l'éducateur qui pilote le dispositif puisqu'il est aussi coordonnateur de projet, ce qui peut être mal vécu par le moniteur, d'autre part, la charge de travail a généralement augmenté.

Le moniteur se sent donc dépossédé d'une partie de son travail, et en même temps, de ses meilleurs éléments. De plus, avec moins d'ouvriers, il doit souvent assurer la même quantité de travail, cela engendre un stress pour les ouvriers qui restent dans l'atelier.

Cela crée des tensions internes, il est donc important de trouver des solutions pour harmoniser la pratique de la mise à disposition au sein des établissements, pour qu'elle participe à la dynamique d'inclusion au lieu d'être vécue comme une contrainte.

Dans cette optique, et comparativement au fonctionnement d'un ESAT hors les murs, il apparaît nécessaire de créer une entité dédiée à la mise à disposition au sein de l'ESAT.

Ainsi, l'organisation de l'ESAT serait la suivante :



Dans ce type d'organisation, l'atelier d'insertion occupe une place définie, et en interaction avec les autres ateliers. La mise à disposition n'en est pas la seule activité, il gère aussi les stages et les formations. C'est un atelier externalisé supervisé par un chargé de projet d'insertion.

Cet atelier peut également s'entendre comme commun à plusieurs établissements, à condition qu'une coordination soit mise en place entre les établissements afin que le chargé de projet d'insertion puisse être en contact avec les équipes de chacun d'entre eux.

Cet atelier doit s'entendre comme participant à l'activité économique de l'ESAT à l'instar des autres ateliers, c'est-à-dire que la redistribution doit aussi être financière. S'il ne compense les pertes qu'il engendre, il créera des tensions.

La solution pourrait être d'utiliser les bénéfices de cet atelier pour créer des emplois dans l'ESAT, ce qui participerait à la reliance sociale vis-à-vis des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, cela justifierait d'une augmentation des tarifs de la mise à disposition souhaitée par les directeurs d'ESAT.

En conclusion, le développement et la réussite de la mise à disposition demande un engagement important à l'ESAT, ainsi que la mise en place de moyens adéquats, sachant que ces moyens auront un coût, ou nécessiteront la modification des missions de certains professionnels. En effet, dans un contexte où l'ouverture de places supplémentaires relève quasiment de l'utopie, il est important de penser le fonctionnement du service avec les moyens alloués

L'ESAT doit aussi prendre en compte les problématiques de l'entreprise. En effet, les contraintes économiques lui demandent d'être toujours performante, et malgré le fait que le coût de la mise à disposition soit peu élevé, l'entreprise est demandeuse, de la part de l'ESAT, d'un service de qualité en ce qui concerne le suivi de la personne. Elle n'est pas encline à investir dans des moyens matériels ou humains si elle estime que le dispositif qui lui est proposé n'est pas performant.

C'est pourquoi le rôle du chargé de projet d'insertion est déterminant.

3. Le chargé de projet d'insertion : catalyseur et accompagnateur de l'inclusion.

Le chargé de projet d'insertion des travailleurs en situation d'handicaps agit :

- Sur deux aspects de l'inclusion des travailleurs d'ESAT : la promotion de l'intégration, et les moyens pour l'accompagner.
- Dans trois dimensions : auprès de la personne, de l'entreprise, et au sein d'un réseau.

Sa position de cadre technique lui permet d'avoir une action transversale au sein d'une association ou d'une organisation et de pouvoir générer diverses actions d'inclusion dont fait partie la mise à disposition.

Il est en mesure d'accompagner l'entreprise dans une démarche d'ouverture au handicap par des actions de sensibilisation des dirigeants et des équipes.

Il est capable d'analyser les postes de travail pour proposer à l'entreprise des postes de mise à disposition qui correspondent à la fois aux besoins de l'entreprise et aux compétences des travailleurs handicapés de l'ESAT susceptibles d'y accéder .

Il sait accompagner la personne en situation de handicap, en ayant en perspective son projet professionnel et personnel.

Le fait qu'il ait ce rôle spécifique et cette mission d'expert en insertion lui permet d'agir non seulement au niveau des personnes, mais aussi de proposer une organisation propice à celle-ci au sein de l'ESAT, mais aussi dans l'entreprise.

Le travail en réseau qu'il se doit de mener lui permet de concevoir, en concertation avec les différents acteurs, des actions favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap : formations, rencontres etc...Il a donc un rôle déterminant dans le développement de l'ouverture des établissements médico-sociaux et des structures qui les portent, mais il est aussi promoteur d'une évolution culturelle qui « désinsularise le handicap » auprès de l'entreprise et des citoyens qui la composent.

Nous en déduisons donc que le rapprochement entre l'ESAT et l'entreprise nécessite des actions communes à destination non seulement des travailleurs handicapés, mais aussi des équipes des deux structures pour dépasser, de part et d'autre, les représentations et modifier leurs cultures pour accéder à une société plus inclusive.

4. ESAT et entreprise partenaires pour développer la mise à disposition

ESAT et entreprise se connaissent mal. Ils fonctionnent de façon différente. Ils n'ont pas la même culture. Leur rapprochement leur demande un vrai engagement. La meilleure solution pour l'un et l'autre est d'avoir des actions communes.

Pour développer la mise à disposition, ils doivent sortir de leur relation client/fournisseur et devenir de vrais partenaires et stimuler les échanges et le travail en commun.

Plusieurs dispositifs sont à même de les rapprocher :

- « différent et compétent »
- La mise en place d'ateliers externalisés

Le rôle du chargé de projet d'insertion est déterminant pour la mise en place de ces partenariats.

4.1. Un partenariat engagé

Le partenariat, comme le définit E. Vidalenc⁴⁷, est une démarche volontairement coopérative. Elle le définit comme paradoxal dans le cas présent, parce qu'il est « obligatoire ». C'est-à-dire que la loi incite à la fois les entreprises et les ESAT à aller l'un vers l'autre.

On pourrait croire que cette logique ne s'applique qu'aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi, mais beaucoup de plus petites entreprises s'y trouvent confrontées par le biais des clauses d'insertion des marchés.

Cela s'avère particulièrement complexe car les logiques médico-sociales et économico-libérales qui les caractérisent sont a priori antagonistes.

Le partenariat est aussi caractérisé par la signature d'une convention qui régit les rapports entre les partenaires dans le but d'instaurer une relation d'égal à égal. La finalité en est la fameuse relation « gagnant-gagnant ».

La négociation de cette convention doit pouvoir donner lieu à des échanges qui aboutissent à la connaissance mutuelle : connaissance des activités et des compétences dans les activités, mais aussi connaissance de l'organisation et du fonctionnement. Il est important d'y consacrer le temps nécessaire pour se rencontrer et se découvrir.

Ainsi, les partenaires sortent d'une logique de normalisation de la personne en situation de handicap pour entrer dans un système d'adaptation et de compensation.

L'entreprise apprend ainsi à s'ouvrir non seulement au handicap, mais aussi à la diversité, et l'ESAT peut intégrer dans son accompagnement les contraintes liées à l'entreprise.

4.2. Le dispositif « différent et compétent » comme support à une relation.

Le dispositif différent et compétent vise à faire reconnaître les compétences des travailleurs d'ESAT par des attestations de compétence liées au référentiel métier de l'activité exercée par les personnes. Il peut aboutir à la validation complète d'un diplôme par VAE. Dans la plupart des cas, il permet au travailleur handicapé de faire valoir ses savoir-faire.

⁴⁷ Elisabeth Vidalenc, *Le défi du partenariat dans le travail social* Ed l'harmatan 2003, 183p

Cette certification est importante dans la culture française du diplôme qui reste une voie d'entrée dans l'entreprise. De plus, ce dispositif, au niveau 3, ne peut se faire sans la collaboration d'une ou plusieurs entreprises.

Pour la certification de niveau 2, la présence d'un professionnel dans le jury est souhaitable, dans le niveau 3, celui-ci en est la pièce maîtresse. Le parcours de reconnaissance des acquis de l'expérience comporte également des passages obligés par l'entreprise. C'est un moyen indéniable de montrer à l'entreprise les compétences des travailleurs d'ESAT.

C'est aussi, pour le travailleur, un moyen de dédiaboliser l'entreprise : il se trouve face à un professionnel qui reconnaît la valeur de ses compétences dans une attitude positive.

C'est une façon, pour l'entreprise, d'entrer en relation avec l'ESAT, et pour l'ESAT de se faire connaître de l'entreprise dans un rapport valorisant pour les usagers et l'encadrement.

4.3. Travailler ensemble : les ateliers externalisés, voire plus...

Pourquoi, dans un mémoire consacré à la mise à disposition, parler des ateliers externalisés ?

Nous l'avons vu, l'accueil d'un travailleur handicapé, qui de surcroît a été orienté vers le milieu protégé par des professionnels du handicap, paraît une mission colossale à l'entreprise, pour une foultitude de raisons qui découlent surtout de ses représentations.

L'atelier externalisé est un moyen de la rassurer. Il permet aussi de faire avancer la culture, à condition d'être bien utilisé et de servir un rapprochement entre les travailleurs en situation de handicap et les salariés de l'entreprise.

Il ne doit pas être une entité séparée, dédiée à des travaux que personne ne souhaite exécuter.

En effet, de nombreux ESAT effectuent des travaux comportant une technicité importante, et répondant à des normes précises.

Dans ce cas, l'ESAT valorise à la fois la performance de ses usagers, mais aussi de ses moniteurs.

Il montre les possibles :

- en décomposant une tâche,
- en aménageant un poste de travail,
- en prenant en compte chaque personne dans sa situation de travail,
- en créant une dynamique de groupe,
- en motivant et en animant,
- en faisant intervenir des ergonomes, psychologues, médecins du travail pour améliorer l'adaptation.

Il est important aussi que les usagers et les salariés aient des contacts entre eux :

- en partageant l'espace et le temps des pauses
- en déjeunant ensemble
- en partageant des moments de convivialité propres à l'entreprise ou à l'ESAT.

L'atelier externalisé peut être considéré comme une première étape vers la mise à disposition, il engendre des rencontres entre les salariés de l'entreprise et les usagers de l'ESAT dans le cadre du travail, mais aussi sur des temps informels.

Pour qu'il porte ses fruits, en matière de reliance sociale, il est important qu'il favorise la création de binômes usager/salarié.

Ainsi, les travailleurs handicapés déficients intellectuels pourraient suppléer des salariés souffrant de TMS⁴⁸. Le salarié se trouverait ainsi dans une relation de solidarité vis-à-vis de l'utilisateur qu'il pourrait transformer progressivement en tutorat en le faisant profiter de ses savoir-faire techniques.

Cela constitue une relation valorisante et enrichissante pour les deux parties. De plus, cela crée des liens forts entre les personnes.

Pour l'entreprise, cela peut permettre de réduire l'absentéisme et le stress (ajout de personne en cas de défaillance), et pour l'ESAT, cela permet d'avoir une action de formation et d'inclusion.

Cela peut donner envie à l'entreprise d'aller plus loin, d'exploiter ou d'acquérir certaines de ces compétences pour les transférer à ses équipes, mais aussi pour gérer elle-même des travailleurs en situation de handicap.

Elle pourrait aussi, grâce à l'appui de professionnels du milieu protégé, créer en son sein une organisation capable d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Conclusion

De nombreuses actions sont à mettre en œuvre pour permettre à la mise à disposition de se développer dans un territoire particulièrement touché par la crise économique et où le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale.

Mais l'ouverture est une nécessité et une obligation pour tous les acteurs qui disposent de moyens pour y satisfaire, et dans laquelle ils doivent s'engager.

⁴⁸ Troubles musculo squelettiques

Le chargé de projet d'insertion est le catalyseur d'actions communes, il fait le lien entre l'ESAT et l'entreprise.

Il doit permettre aux salariés et aux travailleurs handicapés d'ESAT de se rencontrer en respectant les logiques de fonctionnement et la culture de celle-ci.

Conclusion générale

La mise à disposition de travailleurs d'ESAT doit être vue dans une démarche globale d'inclusion. Elle demande une forte implication de la part des ESAT et des entreprises car elle se heurte à une culture de séparation des milieux ordinaire et protégé.

Le chargé de projet d'insertion travaille à rapprocher ces deux mondes, à les relier.

Pour faire évoluer cette culture, il est nécessaire de créer des échanges entre ces deux milieux, pour leur permettre de se rapprocher et de se connaître.

En effet, chacun a des compétences à apporter à l'autre qui bénéficient aussi bien à la personne en situation de handicap qu'au salarié lambda. D'ailleurs, l'objectif de cette démarche est de faire de la personne en situation de handicap que nous pouvons tous être à un moment de notre existence, un citoyen lambda.

Les entreprises de l'économie verte ont une volonté d'inclusion affirmée mais leur connaissance du handicap est limitée et elles n'utilisent pas le dispositif de la mise à disposition qu'elles ne connaissent pas. Le climat de récession ne les pousse pas à travailler avec des personnes reconnues travailleur handicapé qui sont accueillies en ESAT, d'autant qu'une partie d'entre elles sont des entreprises d'insertion.

La démonstration de la capacité des travailleurs d'ESAT à occuper un poste dans une entreprise en bénéficiant d'un accompagnement adapté est source d'une évolution osmotique entre le milieu ordinaire et le milieu protégé. C'est pourquoi il est important de développer la mise à disposition en en faisant un outil privilégié de reliance sociale.

Toutefois, pour que cette évolution ait lieu, il ne faut négliger aucun des acteurs (milieu protégé et entreprise), et aucun des facteurs (facteur social et facteur économique) et œuvrer pour que chacun puisse trouver sa place dans une nouvelle donne de société inclusive.

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ALTHER : mission agefiph pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi

APA : Allocation personnalisée d'autonomie

APF : Association des Paralysés de France

ARS : Agence Régionale de Santé

ASE : Aide Sociale à l'Enfance

ASP : Agence et Service de Paiement

Cap Emploi : réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés

CAT : Centre d'Aide par le Travail, qui sont devenus des ESAT :

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

CLIS : classes pour l'inclusion scolaire

CNSA : Causse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

CPOM : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CRP : Centre de Reclassement Professionnel

DRH : Direction des Ressources Humaines

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

EA : Entreprise adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HPST (loi) : Hôpital patients santé territoire

IAE : Insertion par l'activité économique

IME : Institut Médico-Educatif

ITEP : Institut thérapeutique éducatif et pédagogique

L'ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
(à l'origine : Ligue pour l'Adaptation du diminué physique au travail)

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PDITH : Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés

PEP : Pupilles de l'Enseignement Public

RAE : Reconnaissance des acquis de l'expérience

RSE : Responsabilité sociétale de l'entreprise

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAMETH : Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

SCOT : Schéma de cohérence territoriale

TMS : Troubles musculo-squelettiques

ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

VAE : validation des acquis de l'expérience

BIBLIOGRAPHIE

Reliance, déliance, liance : émergence de trois notions sociologiques. Marcel Bolle de Bal. Sociétés 2003/2 (n°80) éditions De Boeck supérieur, 134p

Charles Gardou, La société inclusive, parlons-en !, éditions Erès 2012, 170p

Eric Plaisance, Autrement capables, Editions Autrement, 2009, 208 pages

L. M. Morfaux, Vocabulaire de la philosophie et des sciences humaines, éditions A. Colin, 1980, 400p

Renaud Sainseaulieu. Sociologie de l'entreprise, Organisation, culture et développement. Editions Presses de Sciences Po et Dalloz. 1997, 476p

Elisabeth Vidalenc, Le défi du partenariat dans le travail social Ed l'harmattan 2003, 183p

Guy Tisserand, Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Ed Pearson, 2012, 234p

Patrice Leguy, Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience, Ed Erès 2009, 185p

Maëla Paul, L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique, Les carnets de la Persagotière n°22 Février 2010, 21p

Brigitte Pitois-Choquet, Inclusion et autodétermination, septembre 2011, 35p

RESSOURCES WEB

<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/chronologie/> (consulté en 2013)

<http://informations.handicap.fr/decret-loi-fevrier-2005.php> (consulté en 2013)

http://www.lespep.org/ewb_pages/c/centre-aide-travail.php (consulté en 2013)

<http://www.differentetcompetent.org/node/16> (16 10 2014)

http://www.differentetcompetent.org/le_dispositif (16 10 2014)

www.lorient-agglo.fr/Le_pays-de-Lorient.5326.0.html (mai 2014)

www.lorient-agglo.fr/Le_pays-de-Lorient.5326.0.html (mai 2014)

fr.wikipedia.org/wiki/Economie_verte

www.larousse.fr/dictionnaires/francais/tuteur_tutrice/80319 (06/09/2014)

www.social-sante.gouv.fr/evenements-colloques,2396/comite-interministeriel-du,2820/emploi,2824/developpement-des-echanges-entre,2841/ (28/02/2014)

REFERENCES LEGISLATIVES

Loi 75-534 d'orientation en faveur des personnes handicapées

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

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

Décret n° 2007874 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 et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale.

Circulaire NDGAS/3B no 2008-259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies

Code de l'action sociale et des familles articles L344-1 à L344-7

Code du travail articles L. 122-2, L. 322-4-7 et L. 322-4-8

AUTRES DOCUMENTS

Insee Bretagne ; Octant analyse n°25- Décembre 2011

Guide handipratique de Lorient agglomération

Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), Vers une économie verte : Pour un développement durable et une éradication de la pauvreté – Synthèse à l'intention des décideurs, 2011

Baromètre « Osez l'ESAT-EA ! » 2^e édition mars 2014- Mieux comprendre pour agir IFOP pour HUMANIS , 52p

Fiche uriopss GPEC

ANESM. Recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT

Bartholomé Christophe et Vrancken Didier, « L'accompagnement : un concept au cœur de l'État social actif. Le cas des pratiques d'accompagnement des personnes handicapées », Pensée plurielle, 2005/2 no 10

Guide des tuteurs UCANSS, 25p

Schéma départemental 2013-2017 d'organisation sociale et médico-sociale en faveur des personnes en situation de handicap, Morbihan, 202p

Positions d'ANDICAT A propos du travail protégé et des moyens de l'intégration professionnelle et sociale, 4p

L'activité professionnelle des personnes handicapées, Selma Amira et Monique Meron, 21p

CREAI Bretagne, Etre encadrant de travailleurs handicapés ESAT aujourd'hui, n°33 janvier 2010, 8p

L'emploi des personnes en situation de handicap, Contrôle Général Economique et Financier, 2013, 44p

Alice Casagrande, Jessie Brun, Claire Landais, Enquête qualitative « Le sens du travail », juin 2012 pour Solidarités Nouvelles, Croix Rouge et Andicat, 32p

Opus 3, direction générale de la cohésion sociale, « Appui des services de l'état à la modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociale et économique » rapport final, novembre 2009, 82p

L'économie verte dans le pays de Lorient, Conseil de développement du pays de Lorient, octobre 2013, 28p

L'innovation sociale pour le développement du pays de Lorient, Conseil de développement du pays de Lorient, septembre 2013, 18p

Florence Gourlay, Le développement durable entre intériorisation de la mondialisation et renouveau territorial, l'exemple lorientais, 2006, 9p

Table des matières

Remerciements	2
Avant-propos	3
Introduction générale	4
PREMIERE PARTIE : CONTEXTE	5
Introduction	5
1. L'ESAT histoire et culture	5
1.1. Contexte législatif	5
1.2. Création et législation des CAT	6
1.3. La loi 2002-2	7
1.4. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées	8
2. Présentation des ESAT	10
2.1. Personnes accueillies en ESAT	10
2.2. Fonctionnement	11
2.3. Organisation	12
2.4. Le projet personnalisé	15
2.5. Le dispositif « différent et compétent », la RAE	16
3. La mise à disposition	17
3.1. Avant la loi de 2005, une pratique non encadrée	17
3.2. A partir de 2005, une législation	18
3.3. Un accompagnement dans l'entreprise	19
3.4. Un dispositif à forte valeur ajoutée	20
3.5. Un dispositif économiquement et légalement profitable à l'entreprise	21
4. Le pays de Lorient	22
4.1. Géographie	22
4.2. Activités économiques et emploi	23
4.3. Le pays de Lorient et le handicap	24
4.4. L'économie verte dans le pays de Lorient : un axe prioritaire de développement	25
Conclusion	27

DEUXIEME PARTIE : CONCEPTS ET OUTILS	29
Introduction	29
1. Un concept clé : la reliance	30
1.1. Définition	30
1.2. Reliance et inclusion	31
1.3. Reliance et culture	32
1.4. Reliance et accompagnement	33
2. Méthodologie	35
2.1. Enquête auprès des ESAT	36
2.2. Enquête auprès des entreprises de l'économie verte	37
2.3. Enquête auprès des usagers	39
Conclusion	40
TROISIEME PARTIE : RESULTATS	42
Introduction	42
1. Enquête auprès des ESAT	42
2. Baromètre « osez l'ESAT EA ! »	44
3. Enquête auprès des entreprises de l'économie verte	46
4. Enquête auprès des usagers	47
5. Analyse des résultats	49
Conclusion	51
QUATRIEME PARTIE : REDEFINIR LA RELATION ENTRE L'ESAT ET L'ENTREPRISE	52
Introduction	52
1. Des entreprises impliquées dans une politique handicap	52
1.1. S'informer	53
1.2. Former des tuteurs	54
1.3. Intégrer la mise à disposition dans la GPEC	55
2. Des ESAT qui communiquent et qui accompagnent	56
2.1. Organiser des portes ouvertes	56
2.2. Prospecter	58
2.3. Accompagner	59
2.4. Positionner le travailleur mis à disposition comme « bonus »	60
2.5. Organiser le service	60

3.	Le chargé de projet d'insertion :	
	catalyseur et accompagnateur de l'inclusion	62
4.	ESAT et entreprise partenaires pour développer la mise à disposition	63
4.1.	Un partenariat engagé	64
4.2.	Le dispositif « différent et compétent » comme support à une relation	64
4.3.	Travailler ensemble : les ateliers externalisés, voire plus	65
	Conclusion	66
	Conclusion générale	68
	GLOSSAIRE	69
	BIBLIOGRAPHIE	71
	TABLE DES MATIERES	74
	TABLE DES ANNEXES	77

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Contrat de soutien et d'aide par le travail	78
Annexe 2 : Exemple de Convention de mise à disposition	82
Annexe 3 : Grille d'entretien ESAT	89
Annexe 4 : Retranscription des entretiens avec les directeurs d'ESAT	91
Annexe 5 : Baromètre « Osez l'ESAT EA ! » 2014 (extraits)	107
Annexe 6 : Enquête entreprise	124
Annexe 7 : Résultat de l'enquête « entreprise »	128
Annexe 8 : Résultat de l'enquête « usagers »	133

Annexe 1

Article Annexe 3-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles

- Créé par [Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 \(V\)](#)

MODELE DE "CONTRAT DE SOUTIEN ET D'AIDE PAR LE TRAVAIL" ETABLI ENTRE L'ETABLISSEMENT OU LE SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL ET CHAQUE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Entre Mme, Mlle, M. (usager)...

(le cas échéant), représenté(e) par Mme, Mlle, M. (tuteur-tutrice)...

et l'association (ou l'établissement public) gestionnaire de l'établissement ou du service d'aide par le travail (nom de l'établissement ou du service d'aide par le travail)...

représentée par Mme, Mlle, M....,

président(e) de l'association (ou de l'établissement public) ou par Mme, Mlle, M....,

directeur (directrice) de l'établissement ou du service d'aide par le travail, dûment mandaté,

il est convenu ce qui suit :

Art. 1er.- Définition - établissement - signature

Le présent contrat de soutien et d'aide par le travail définit les droits et les obligations réciproques de l'établissement ou du service d'aide par le travail X et de Mme, Mlle, M. Y, afin d'encadrer l'exercice des activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif afférent à ces activités.

Le présent contrat est élaboré en collaboration avec Mme, Mlle, M. Y, accompagné le cas échéant de son représentant légal, en prenant en compte l'expression de ses besoins et de ses attentes ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement ou au service X, telles que définies dans la convention d'aide sociale passée le ..., avec le représentant de l'Etat dans le département ainsi que, le cas échéant, dans la convention passée en application de l'article R. 243-8 du code de l'action sociale et des familles définissant la politique de l'établissement en faveur des travailleurs handicapés.

Il est signé au plus tard dans le mois qui suit son admission dans l'établissement ou le service.

Pour la signature du contrat, la personne accueillie ou son représentant légal peut être accompagnée de la personne de son choix.

Le présent contrat est transmis pour information à la maison départementale des personnes handicapées au nom de laquelle la commission des droits et de l'autonomie a prononcé l'orientation.

Art. 2.- Appui à l'exercice des activités à caractère professionnel

Dans le cadre de la mise en œuvre de son règlement de fonctionnement et de son projet institutionnel, l'établissement ou le service d'aide par le travail X s'engage à mettre en place une organisation permettant à Mme, Mlle, M. Y d'exercer des activités à caractère

professionnel adaptées à ses capacités et à ses aspirations.

A ce titre, il s'engage à tout mettre en oeuvre pour permettre à Mme, Mlle, M. Y de bénéficier de toute action d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le développement de ses compétences et son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire de travail.

Les horaires collectifs d'exercice des activités à caractère professionnel sont prévus par le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'aide par le travail.

Mme, Mlle, M. Y est soumis au régime des congés et des autorisations d'absence prévu aux articles R. 243-11 à R. 243-13 du code de l'action sociale et des familles tels que mis en œuvre dans le cadre du règlement de fonctionnement.

Art. 3.- Participation à des activités de soutien médico-social et éducatif

Dans le cadre d'un entretien à la suite duquel l'accord des deux parties est formalisé, l'établissement ou le service d'aide par le travail X s'engage à proposer à Mme, Mlle, M. Y des activités d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale correspondant à ses aspirations personnelles et à ses besoins.

Art. 4.- Participation de la personne à l'ensemble des activités

Dans le respect du règlement de fonctionnement et des dispositions du présent contrat, Mme, Mlle, M. Y s'engage à participer :

- aux activités à caractère professionnel qui lui seront confiées ;
- aux actions d'apprentissage et de formation qui auront été préalablement et conjointement identifiées comme nécessaires au maintien et au développement de ses connaissances et de ses compétences professionnelles ;
- aux activités de soutien médico-social et éducatif qui auront été préalablement choisies au vu de ses aspirations et qui favorisent son accès à l'autonomie et son implication dans la vie sociale.

Art. 5.- Avenant(s) au contrat

Le présent contrat peut faire l'objet d'un avenant pris en application du V de l'article D. 311 du code de l'action sociale et des familles, dont la vocation est de permettre, en cours ou au plus tard à l'issue de la période d'essai éventuelle, de préciser les objectifs et les prestations adaptées à Mme, Mlle, M. Y, en particulier, la répartition du temps de présence entre les activités à caractère professionnel et les activités de soutien médico-social et éducatif, la nature et les modalités de réalisation de ces activités, ainsi que les aménagements d'horaires éventuels.

Art. 6.- Réactualisation annuelle des objectifs et des prestations

Mme, Mlle M. Y bénéficie d'un accompagnement garantissant la mise en oeuvre effective des droits et des obligations réciproques prévus au présent contrat et permettant, chaque année si nécessaire, une réactualisation des objectifs et des prestations par voie d'avenant.

Mme, Mlle, M. Y est obligatoirement associé(e) à la réactualisation annuelle des objectifs et des prestations le (la) concernant, définis par avenants au présent contrat.

Art. 7.- Appel à un prestataire extérieur

Pour la réalisation des engagements prévus au présent contrat et par ses avenants, l'établissement ou le service d'aide par le travail X peut passer convention avec tout organisme, spécialisé ou non.

Art. 8.- Assistance de la personne accueillie en cas de difficultés en cours de prise en charge

En cas de difficultés dans l'application du présent contrat, ou de l'un de ses avenants, et à l'initiative de l'un ou l'autre des cocontractants, des temps de rencontre et d'expression doivent être organisés avec la personne responsable de l'établissement ou du service d'aide par le travail. A cette occasion, Mme, Mlle, M. Y peut être accompagné(e) d'un membre du personnel ou d'un usager de l'établissement ou du service, de son représentant légal ou d'un membre de sa famille, ou bien faire appel à la personne qualifiée extérieure à l'établissement et choisie sur une liste départementale telle que mentionnée à l'article L. 311-5 du code de l'action sociale et des familles.

Art. 9.- Mesure de protection juridique

Dès lors que Mme, Mlle, M. Y bénéficie d'une mesure de protection juridique, les signataires du présent contrat attestent qu'il/qu'elle a été partie prenante dans son élaboration et qu'il/qu'elle a pu donner son consentement, dans toute la mesure du possible.

Art. 10.- Modification ou suspension du contrat de soutien et d'aide par le travail

Toute modification du présent contrat ou de l'un de ses avenants ultérieurs, portant sur des dispositions essentielles, doit intervenir selon les mêmes modalités que lors de leur conclusion initiale.

Conformément à l'article R. 243-3 du code de l'action sociale et des familles, dès lors que le comportement de Mme, Mlle, M. Y met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres travailleurs handicapés de l'établissement ou du service d'aide par le travail, ou porte gravement atteinte aux biens, le directeur de l'établissement ou du service peut prendre une mesure conservatoire, valable pour une durée maximale d'un mois (échéance, qui est prorogée jusqu'à l'intervention effective de la décision de la commission), qui suspend le maintien de Mme, Mlle, M. Y au sein de la structure et par voie de conséquence le présent contrat.

Il doit en informer immédiatement la maison départementale des personnes handicapées. La commission des droits et de l'autonomie est seule habilitée à décider du maintien ou non de Mme, Mlle, M. Y au sein de l'établissement ou du service X, à l'issue de la période de suspension.

La rémunération garantie est maintenue pendant toute la période de suspension.

Cette mesure est sans conséquence sur le maintien, pendant cette période, de Mme, Mlle, M. Y en foyer d'hébergement pour personnes handicapées.

Art. 11.- Rupture anticipée du contrat de soutien et d'aide par le travail

Dès lors que l'une ou l'autre des parties au présent contrat souhaite dénoncer celui-ci, elle doit notifier son intention à l'autre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'intention de l'établissement ou du service d'aide par le travail X de rompre le présent contrat donne lieu à une information de la maison départementale des personnes handicapées.

Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant l'intention de rompre le présent contrat, un entretien doit être organisé entre les parties, pour échanger sur les motifs de cette rupture et en évoquer les conséquences.

La fin de la prise en charge de Mme, Mlle, M. Y par l'établissement ou le service d'aide par le travail X ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, prise en application des articles L. 241-6 et R. 241-28 (6o et 7o) du code de l'action sociale et des familles. Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat de soutien et d'aide par le travail.

Art. 12.- Durée du contrat de soutien et d'aide par le travail

Le présent contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Il est établi en quatre exemplaires dont un est adressé à la direction départementale des affaires sanitaires et sociales dont relève l'établissement ou le service d'aide par le travail X. La maison départementale des personnes handicapées au nom de laquelle la commission des droits et de l'autonomie a pris la décision d'orientation de Mme, Mlle, M. Y est également destinataire d'un exemplaire dudit contrat.

Fait à..., le...

Annexe 2

**CONTRAT DE MISE A DISPOSITION REMUNERE
EN ENTREPRISE**

ENTRE

L'ESAT de

ET

L'entreprise...

Représenté par : Mr

(Directeur Adjoint de l'E.S.A.T)

Concernant **MR Mme** (Usager à l'E.S.A.T..)

Les termes du contrat sont les suivants :

Article 1 :

Dates du ..au ...

Horaires : En principe, cinq jours par semaine dans la limite de 35H, en tenant compte du calendrier de fonctionnement de l'ESAT. **Toute modification d'horaire devra être signalée à l'ESAT, avant sa mise en œuvre. Fiche Horaire en dernière page.**

Lieu de travail :

Poste occupé :

Tâches confiées :

Personne au sein de l'entreprise chargée du suivi du travailleur :
--

Personne de l'ESAT chargée du suivi :

Fonction :

Téléphone :

Article 2 : OBJECTIFS

-

Article 3 : DUREE

Le présent contrat prendra effet du **au** et sera conclu pour une durée de ... an sauf en cas de rupture prévu à l'article 11. Une prolongation dudit contrat est possible au-delà d'un an après accord de la MDA, dans la limite de deux ans.

Article 4 : ENGAGEMENT DE LA PERSONNE MISE A DISPOSITION

Elle s'engage à respecter pendant toute la durée de la convention, le règlement intérieur de l'établissement d'accueil, les horaires, les consignes d'hygiène et de sécurité, les consignes de travail données par son tuteur dans l'entreprise.

Elle s'engage à réaliser les différentes consignes de travail qui lui seront données, en mettant en œuvre ses compétences, dans un souci de qualité et de délai de réalisation.

Elle s'engage à prévenir l'établissement d'accueil et l'ESAT de tout retard ou absence.

Elle s'engage à participer activement à l'auto-évaluation de son stage lors des bilans intermédiaires et du bilan final.

Article 5 : PARTICULARITE DE LA MISE A DISPOSITION

La personne mise à disposition dispose d'une orientation « ESAT » prononcée par la MDA. Le stagiaire demande donc un accompagnement spécifique à son handicap reconnu. L'Esat se tient à la disposition de l'entreprise, pour répondre aux questionnements en lien avec l'aménagement du poste ou des tâches pour favoriser l'insertion professionnelle.

Article 6: ENGAGEMENT DE L'ESAT

L'ESAT s'engage à effectuer un suivi durant toute la durée du stage. L'ESAT désigne pour ce faire un référent qui participera également aux évaluations intermédiaires **le ... (point téléphonique), le** Le référent pourra être accompagné du référent technique lors du bilan.

L'ESAT s'engage par ailleurs à effectuer toutes les médiations ou actions nécessaires en cas de difficultés majeures.

Article 7: ACCOMPAGNEMENT MEDICO –SOCIAL

Le travailleur mis à disposition dans l'entreprise, en cohérence avec son projet individuel, participe à l'ensemble des actions d'accompagnement médico-social mis en œuvre par l'ESAT : activités de soutien, formation continue, actions de prévention-sécurité, programme de VAE, participation aux sorties et manifestations spécifiques organisées par l'ESAT. A ce titre, ils ont un moniteur référent pour leur projet individuel.

Toute absence sera prévenue au préalable par l'ESAT.

Article 8 : SURVEILLANCE MEDICALE

La surveillance médicale particulière prévue pour les travailleurs handicapés est exercée par le médecin du travail de l'ESAT en collaboration avec le médecin du travail du donneur d'ouvrage

Article 9: MESURES PREVUES POUR FACILITER L'INSERTION DANS L'ENTREPRISE :

- **Tutorat**
- **Rendez-vous régulier pour le suivi de la mise à disposition**

Article 10 : FACTURATION

Le prix pour l'exécution de la prestation définie dans ce contrat est fixé à X € de l'heure hors taxes, sur une base de 35 h/semaine. **Tarifs progressif en cours de définition**

Ce tarif tient compte du transport des travailleurs à charge de l'ESAT et des frais de fonctionnement.

Les tarifs seront révisés annuellement en décembre, en vue de répercuter l'augmentation du prix de la vie selon l'indice INSEE.

L'utilisateur ne recevra pas de rémunération de la part de l'entreprise, mais continuera d'être rémunéré.

Article 11 : ARRET / RUPTURE DE CONVENTION

La mise à disposition peut être interrompu avant son terme à la demande d'un des co-contractants. Dans tous les cas, une rupture anticipée donne lieu à une rencontre des co-contractants pour procéder à une évaluation du déroulement et des compétences du travailleur. Les modalités de reprise du travail à l'ESAT seront à définir lors d'une rencontre entre le travailleur et la direction de l'établissement.

Article 12 : ASSURANCE

L'ESAT s'assurera de la responsabilité civile contre tous dommages susceptibles d'être provoqués par les travailleurs de l'ESAT pendant le temps de mise à disposition.

En cas d'accident survenu, soit au cours du trajet, soit au cours de la prestation, l'entreprise s'engage à prévenir la direction de l'ESAT et à lui faire parvenir toutes déclarations en temps utile.

Article 13 :TRANSPORT

Mr se déplacera par ses propres moyens de son lieu de résidence au point de départ fixé par l'entreprise.

Article 14 : INSERTION

Le chef d'entreprise s'engage à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans son entreprise et les aider à améliorer leurs capacités professionnelles. Dans le souci d'une intégration professionnelle et sociale, l'entreprise et l'Esat conviennent d'examiner les conditions d'une proposition d'embauche au bénéficiaire en cours ou à l'issue de la période de mise à disposition.

Fait à

Le

Pour

Pour l'E.S.A.T,

L'utilisateur,

Fiches Horaires pour la période de Mise à disposition

Du ... au ...

Amplitude horaire :

Les horaires peuvent être variables au regard des contraintes du métier mais ne peuvent dépasser 35h hebdomadaire.

<i>Du au</i>	
<i>Lundi</i>	
<i>Mardi</i>	
<i>Mercredi</i>	
<i>Jeudi</i>	
<i>Vendredi</i>	

<i>Du au</i>	
<i>Lundi</i>	
<i>Mardi</i>	
<i>Mercredi</i>	
<i>Jeudi</i>	
<i>Vendredi</i>	

<i>Du au</i>	
<i>Lundi</i>	
<i>Mardi</i>	
<i>Mercredi</i>	
<i>Jeudi</i>	
<i>Vendredi</i>	

<i>Du au</i>	
<i>Lundi</i>	
<i>Mardi</i>	
<i>Mercredi</i>	
<i>Jeudi</i>	
<i>Vendredi</i>	

Annexe 3 :GRILLE D'ENTRETIEN ESAT

Présentation du contexte :

ESAT :

Activités :

Nombre d'utilisateurs :

Type de handicap :

Origine géographique des utilisateurs :

Mise à disposition :

1. Pratique de la MAD
Aujourd'hui
Auparavant
Début de la MAD dans l'établissement
2. Utilisateurs concernés :
Nombre, ETP
Caractéristiques : âge, sexe, profil pro, diplôme, secteur d'activité, profil handicap...
3. Entreprises d'accueil :
Activité
Taille/ nombre de salariés
RH ou pas
Nom
Localisation
4. Echanges avec l'entreprise
Entrée en contact
Premières rencontres (contenu, déroulement)
Intervention de l'entreprise en amont
Type de relation : client, partenaire
5. Accompagnement
Procédure d'accueil de l'utilisateur en MAD.
Formalisée ou non/ étapes de la procédure
Référént de l'ESAT
Référént dans l'entreprise
Fréquence des visites dans l'entreprise
Suivi /Formalisation

6. Bilan

Durée de la MAD

Embauches qui en résultent : nombre, typologie, durée

Bénéfices

Difficultés

7. Perspectives/ prospectives

Extension de la MAD : secteur d'activité/ type d'entreprises

Conditions de reprise de la MAD ou d'extension de l'activité

8. Si jamais fait de MAD ou arrêt de la pratique : explication

Annexe 4 : retranscriptions des entretiens

ESAT n° 1

Le directeur de cet ESAT a souhaité recevoir par mail, avant ma visite, une grille d'entretien afin de pouvoir le préparer car il disposait de peu de temps. Il m'a remis le document avec un certain nombre de renseignements à mon arrivée. Voici ces renseignements :

Nombre d'usagers : 81

Activités : Montage de palettes, maraichage bio, entretien espaces verts, tri sélectif, restauration, élevage d'animaux de compagnie

Types de handicap dans l'établissement :

Déficience, maladie psy.

Origine géographique des usagers :

Bassin de Lorient

Pratique de la mise à disposition ? **OUI**

Nombre d'embauches suite à une mise à disposition ? 5

Bénéfices de la mise à disposition :

Réponse au projet de la personne.

Source de motivation pour les autres travailleurs

Voici maintenant le contenu de l'entretien :

Pratiquez-vous la mise à disposition ?

Nous avons 3 équipes sur site en entreprise, dont 2 équipes avec un moniteur en entreprise et la 3^{ème} équipe est seule mais dans une entreprise adaptée, et qui est encadrée par les moniteurs de l'entreprise adaptée.

Mais y-a-t-il des personnes qui sont en milieu ordinaire sans encadrement ?

La mise à disposition est limitée dans le temps. Donc avec un objectif d'insertion. Soit un an renouvelable une fois.

Mais, il y a des personnes qui restent en mise à disposition beaucoup plus de deux ans.

Nous sommes dans ce cas là avec une personne, donc j'ai transformé le contrat de mise à disposition en prestation de service. Mais, par rapport au fonctionnement, c'est de la mise à disposition.

Hum...

Je n'aime pas en parler, parce que nous sommes en marge de la réglementation. Elle est y est depuis 2000 – 2001 et depuis 2002 c'est de la prestation de service mais cela reste de la mise à disposition.

Il y a donc une facturation au mois, ou quelque chose comme ça...

Hum, hum...

Et vous avez une convention avec l'entreprise.

Ouais...

La mise à disposition existe depuis très longtemps...

Oui, c'est difficile de faire bouger les lignes dans ce sens. Il y a la réglementation et point barre. J'aurais pu monter au créneau pour cette personne, mais... Je n'ai pas envie de redemander tous les ans à la MDA le renouvellement de la mise à disposition... La logique voudrait que je le fasse...

Pour faire avancer la réglementation...

Oui, il faudrait le faire savoir.

Dans la mise à disposition, il y a plusieurs choses...

Un autre cas est celui d'une personne qui a été mise à disposition dans une entreprise de Lorient avec un objectif d'intégration, et qui vient de revenir chez nous parce qu'au final, il n'avait pas assez d'autonomie sur certaines choses. Cela a duré une année, et retour à l'origine, malheureusement.

Depuis combien de temps pratiquez-vous la mise à disposition?

Depuis 2000 à la création de l'ESAT. Avec la personne dont je vous ai parlé.

Repasse-t-elle régulièrement à l'ESAT ?

Non, elle ne vient jamais, mais on va la voir sur son lieu de travail.

Mais, bénéficie-t-elle des soutiens, etc...

Non. Elle n'est pas demandeuse du tout. C'est une situation très particulière. Elle est invitée, mais elle ne vient pas à nos repas. Ce sont ses parents qui gèrent tout.

C'est compliqué parce qu'elle n'a jamais été ici... C'est une personne qui était, avant l'origine de l'ESAT, était en contrat aidé au restaurant scolaire de sa commune, elle a utilisé tous les contrats aidés possibles jusqu'en 2000, puis sans solutions, et par connaissance, ses parents ont mis en place cette solution à la création de l'ESAT. Elle a intégré notre effectif. On a régularisé sa situation comme ça. Mais elle n'a jamais mis les pieds ici.

Elle est très bien, cela répond complètement à ses attentes. Le responsable du restaurant scolaire est très satisfait de sa mission... Et cela dure depuis 20 ans... Elle travaille à mi-temps, car elle est fatigable.

Elle est hyper angoissée, et lorsque je l'ai vue en rendez-vous, ici, pour la connaître, elle pleurait.

Le moindre changement la trouble, et nos visites sur son lieu de travail sont source de perturbation.

Donc, à l'heure actuelle, vous avez une seule personne en mise à disposition...

Oui, l'autre vient de revenir, l'entreprise a beaucoup hésité : « on le prend, on ne le prend pas... ». Elle était très près de l'embauche.

L'objectif de la mise à disposition comme on la fait, un an renouvelable une fois, c'est l'embauche.

On part sur un stage, on fait des mises à disposition progressives. Dans un premier temps, on part trois mois, qu'on renouvelle s'il faut un peu plus de temps à la personne pour s'adapter. En général, c'est un objectif d'embauche.

Avez-vous eu plusieurs personnes en mise à disposition ?

En moyenne une par an, ce qui représente environ 10 personnes. C'est en fonction des solutions qu'on trouve.

Quel est le profil professionnel de ces personnes ?

C'est variable, en général ce sont des déficiences légères. pas de troubles psy car ce sont des gens plutôt instables.

Quelles est la tranche d'âge de ces personnes ?

30 et 35 ans. C'est le principe des personnes qui ont une déficience légère et qui sont en ESAT, ils ont une phase d'apprentissage, et après 35-40 ans, s'ils n'ont pas eu envie ou la possibilité avant, cela risque d'être compliqué.

Ou parce qu'ils ont eu un parcours institutionnel long ?

Oui.

Et d'ailleurs, l'exemple de cette jeune femme en restaurant scolaire correspond à la demande des jeunes qui sont passés par l'inclusion scolaire...

Oui, ils ont une mauvaise image de nos structures et ils ne veulent pas y mettre les pieds, mais ils ne trouveront pas de solution dans le monde du travail parce que cela sera trop compliqué pour eux.

Hum, hum...

On observe déjà des personnes qui ont eu un parcours scolaire compliqué mais qui ne sont pas passées par les IME. Ils utilisent tout le système d'insertion classique (chômage...etc.), et qui finissent par avoir une orientation ESAT et arrivent chez nous, après un passage en évaluation sur le pôle professionnel d'une autre association... Et comme nous sommes identifiés comme accueillant des troubles psy... Et des populations moins déficientes, ces personnes acceptent plus facilement de venir chez nous. Néanmoins, nous avons un taux de mouvement assez fort, car certaines personnes n'acceptent pas de rester.

Peut-on considérer que la mise à disposition pourrait se développer dans votre établissement ?

Oui, et c'est pour cela que nous avons des équipes délocalisées. Nous entretenons un parc dans lequel nous avons un atelier de maraîchage, dans une autre commune. Et les personnes n'embauchent pas ici, d'ailleurs ce sont des personnes qui auraient du mal à le supporter. Et cela est compliqué d'avoir une équipe à distance, parce que le moniteur doit gérer seul les difficultés. Mais cela répond à une demande. Une autre équipe fait tourner le restaurant d'un foyer d'accueil médicalisé d'une autre association. A la déchetterie, c'est avec une entreprise adaptée d'une autre association que nous travaillons.

Ce sont toujours des partenariats...

Oui

Par quel genre de contact sollicitez-vous les entreprises ?

Toutes les mises à disposition que nous faisons sont des contacts personnels qui ont abouti. Nous avons eu plusieurs embauches par la suite. Les entreprises ne nous connaissent pas, et elles ne viennent pas aux rencontres qui peuvent être organisées par l'AGEFIPH, elles ne connaissent pas la mise à disposition et quand on leur explique, elles semblent intéressées. Ils ne savent pas ce que nous sommes capables de faire. Soit ils peuvent délocaliser leur production chez nous, soit nous pouvons travailler chez eux. Pour les espaces verts, ça marche, mais ils ne pensent pas que nous sommes capables de faire autre chose. Nous avons lancé, par connaissance, du collage d'étiquettes, et nous en avons maintenant 400 000 à faire !! Il y a aussi du travail qui peut être fait chez nous.

Quand vous êtes en contact avec une entreprise, faites-vous visiter votre établissement ?

Oui, pour les portes ouvertes, avec navettes pour aller sur les sites délocalisés, mais à part celles que l'on connaît, il est difficile de mobiliser les entreprises.

Et dans le cadre d'une procédure de mise à disposition ?

Pour une mise à disposition les personnes viennent voir ce que l'on est capable de faire, nous avons des fonctionnements et des moyens différents mais la qualité est la même que n'importe quelle entreprise. On propose et en général les personnes sont surprises. Ils n'ont pas le sentiment que l'on est une structure de travail.

...

Jusqu'à la médecine du travail qui commence à comprendre ! Ils pensent que nous sommes une structure médico-sociale où l'aspect travail est secondaire.

Elles pensent que c'est occupationnel...

C'est cela. Même l'hôpital pense que nous avons tous les moyens pour prendre en charge une personne qui pête un câble, parce que nous avons une psychologue...

La mission médico-sociale est là, mais la valeur fondamentale reste le travail. C'est l'aide par le travail. Nous avons des moyens d'accompagnement, moniteurs, etc... Mais la mission reste l'aide par le travail. Je dis peut-être cela parce que je suis issu du monde de l'entreprise...

Les entreprises n'ont pas ce sentiment. Ce que nous faisons, c'est un vrai travail.

Nous connaissons une entreprise qui pourrait embaucher des personnes après une mise à disposition, mais ils ne le font pas, pourtant le travail correspond.

A votre avis quelles en sont les raisons ?

Ils n'ont pas de service RH, et ont recours pour leurs besoins de main d'œuvre à des entreprises d'intérim, avant de les embaucher. Ils pensent qu'il y aura plus de souci avec un TH donc ils le ne souhaitent pas, car il y a aussi un problème de préjugés.

De nombreux postes sont accessibles et une équipe de 10 personnes, je pense, pourrait être mise à disposition.

Il me donne le nom de l'entreprise, qui fait partie de mon panel d'entreprises enquêtées, mais qui, malgré plusieurs relances, n'a pas répondu à mon enquête.

Avez-vous formalisé une procédure d'accueil dans l'entreprise ?

En tous cas, il y a une manière de faire. Il y a un contact, ou une proposition arrive, et après une visite on essaye de voir combien il y a de postes, quel poste et pour qui. Dernièrement, je suis allé visiter l'entreprise, et nous avons défini plusieurs postes. Et ensuite il y a une mise en stage pendant lequel la personne passe sur les différents postes. On peut prolonger en stage d'approfondissement ou en mise à disposition.

Pendant le stage, comment le travailleur est-il accompagné ?

Dans le stage, nous demandons toujours qu'il y ait un tuteur et un référent, car sinon le TH ne sait pas à qui s'adresser pour toutes demandes. Il faut que ce soit une personne qui travaille proche du TH.

Quel professionnel de l'ESAT accompagne les usagers dans l'entreprise ?

C'est la chargée d'insertion qui s'en occupe depuis la création de ce poste, avant c'était ou moi ou un moniteur mais c'était plus compliqué. Si c'est le moniteur, il faut le remplacer pendant qu'il va en entreprise.

Est-ce qu'un travail est fait au sein de l'entreprise pour la sensibilisation des équipes ?

Ça dépend du contexte, dans certain cas il y a une volonté de l'entreprise qui souhaite qu'il ne soit pas fait de différences, donc on ne dit pas que la personne est handicapée.

Et ça n'a pas marché parce que la personne de l'ESAT n'était pas assez précautionneuse sur certains travaux.

Est-ce que le fait de nommer le handicap permet de le compenser ?

Oui mais c'est aussi dévaloriser le travail fourni, car un travail fait par un handicapé est jugé par a priori moins bon. Je pense que le chef d'entreprise avait raison de ne pas vouloir faire de différence. Dès lors que les ouvriers l'ont su, ils sont allés au clash.

Par contre dans une grande surface de bricolage, cela a été dit clairement. Et la personne n'était affectée à aucun rayon en particulier, elle était, en plus pour aider quand cela était nécessaire. C'est une personne très habile et avec un permis de cariste c'est une personne touche à tout et pour tous les rayons, qui était identifié comme TH. C'était un vrai apport pour tout le monde, à un point où il s'est senti indispensable.

Chaque cas est particulier.

Nous avons aussi eu quelqu'un en supermarché qui nettoyait le parking, broyait les cartons, rangeait les caddies, des travaux que peu de personnes veulent faire. Le directeur le protégeait, mais était très clair, il ne voulait qu'une seule personne.

La notion de protection est importante aussi dans l'entreprise parce que certaines personnes se feraient « manger ».

Y-a-t-il une formalisation du suivi ?

Oui, par la chargée d'insertion.

Il y a des bilans de suivi réguliers, la chargée d'insertion le formalise et suit les personnes. Elle me fait une synthèse.

Quel type de relation avec l'entreprise dans la mise à disposition ?

Ce serait plus un échange entre partenaire que client, parce que nous n'avons pas d'entreprise qui souhaite d'elle-même un TH à mise à disposition. Parce que, c'est souvent nous qui sommes dans la demande. Je n'ai jamais vu d'entreprise venir en me disant qu'elle aurait un poste adapté, et souhaiterait faire de la mise à disposition.

Souvent nous entrons en contact avec de nouvelles entreprises par le biais de la recherche de stage.

Est-ce que la perspective d'embauche effraie ?

Peut-être, mais le rôle de la chargée d'insertion est aussi de rester en contact avec les personnes qui sont embauchées depuis plusieurs années. Si ce n'est pas au niveau du travail, c'est au moins important au niveau social, parce que l'on a vu des gens décrocher au bout de 5 ans. Il faut que la personne garde un lien avec l'ESAT, une personne de confiance, qui peut l'aider en cas de soucis, d'inquiétude. Le handicap reste présent même avec l'insertion.

Le suivi au long cours reste important pour moi.

Il y a le SAMETH pour cela...

Mais la relation de confiance reste importante.

Ces personnes ont toujours besoin d'être accompagnées, ça n'est pas parce qu'elles sont insérées qu'elles ont perdu leur handicap.

Est ce que des entreprises interviennent en amont à la mise à disposition ? Demande de formation...

Non... Hum ! Hum ! C'est dommage.

Quel secteur d'activité souhaiteriez-vous pour les personnes en mise à disposition ?

Pas de secteur spécifique, plus des travaux répétitifs et simples, mais l'agroalimentaire, l'industriel, l'agricole (le maraichage bio), le tertiaire avec les grandes surfaces, il n'y a pas de secteur précis.

Quelle taille d'entreprise ?

Plus sur des grosses entreprises (100 à 200 personnes). Nous serions intéressés par des entreprises qui puissent accompagner la personne, car il serait bien que le TH soit en plus de l'équipe ce qui laisse le temps de s'adapter.

Je suis persuadé et même convaincu qu'une chaîne de montage pourrait être composée que de TH d'ESAT, avec un référent handicap.

ESAT n°2

Quelles activités sont pratiquées dans votre ESAT ?

Blanchisserie
Couture
Métallerie
Cuisine
Montage conditionnement
Conserve de légumes – fruits bio
Entretien espaces verts
Equipe multi service sur le site d'une entreprise
... et destruction d'archives

Cela fait beaucoup de choses...

Et cela permet d'avoir ensuite une palette large dans le travail, après.

Combien y-a-t-il d'usagers ?

126 ETP et 144 personnes

Quels sont les types de handicap dans l'établissement :

Déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés... et aussi quelques personnes qui sont dans la maladie psychique.

Quelle est l'origine géographique des usagers :

C'est le grand bassin de Lorient : Lorient, Lanester, Plouay, Riantec...Ploemeur, Queven,

Pratiquez- vous la mise à disposition ? OUI

Depuis combien de temps ?

Depuis longtemps

C'est un ESAT qui a été créé...

En 1978 mais je ne sais pas si ça existe depuis 1978. Je suis arrivée en 2005 et il y a des gens qui sont passés par la mise à disposition.

Ca concerne beaucoup d'usagers ?

Hum...non, ça concerne des usagers qui sont soit sur des parcours de sortie d'ESAT et en recherche d'emploi en milieu ordinaire, soit des usagers qui n'ont pas envie de quitter l'ESAT, mais qui à un moment peuvent avoir besoin de s'aérer et qui ont de belles compétences qu'ils peuvent développer ailleurs aussi.

Ca concerne sur 140 personnes, ça pourrait concerner 15 – 20 personnes max.

En ce moment ?

Non, j'ai un potentiel de 20 personnes que je peux mettre à disposition, après, il faut qu'il y ait les mises à disposition, il faut qu'il y ait la volonté... Mais je n'ai pas 20 personnes en mise à disposition en permanence.

Vous en avez combien en ce moment ?

A l'instant t, je ne peux pas vous dire, mais on va dire que là, j'en ai 3 ou 4 par an.

D'accord

C'est souvent avant des embauches. On a quelqu'un à ce moment à la mairie, mais je ne sais pas si c'est en stage ou en mise à disposition.

Ce sont des personnes à temps plein en mise à disposition ?

Ce sont des personnes à temps plein en mise à disposition.

J'ai aussi une équipe détachée entièrement en entreprise. Alors, est-ce que c'est de la mise à disposition ou pas ?

Est-ce qu'il y a un moniteur ?

Il y a un moniteur à proximité.

Ce qui fait la différence, c'est aussi la convention, est-ce qu'il y a une convention nominative?

Non, donc ce n'est pas de la mise à disposition...c'est de la prestation de service !

La différence est à ce niveau-là.

Hum... Ce n'est pas individuel

Comment rentrez-vous en contact avec les entreprises ?

Soit c'est déjà des clients, soit c'est des gens qui nous avons prospectés, notamment les services techniques qui ont des espaces verts. Nous prospectons en fonction de là où habite la personne.

En fonction du lieu d'habitation de la personne

On va renforcer la mise à disposition, mais aujourd'hui, c'est vraiment par rapport au projet d'une personne et par rapport à son parcours. Ça n'est pas tellement comme une prestation de service pour une entreprise, qui pourrait nous dire, j'ai tel et tel besoin, est-ce que vous pouvez me mettre quelqu'un en mise à disposition ? C'est nous qui sollicitons une entreprise dans le cadre du parcours d'une personne,.

On a quelqu'un en espaces verts qui veut quitter l'ESAT, mais qui nous semble encore fragile et qui par ailleurs n'a pas de moyen de transport. On a sollicité des mairies à proximité de chez lui, et ça a abouti sur des mises à disposition. Ça arrange la mairie, mais c'est vraiment nous qui l'avons sollicitée, et par rapport au projet de la personne. Aujourd'hui on est dans cette démarche-là.

Hum..

On essaie en ce moment d'avoir une démarche un peu inverse où on va dire aux entreprises : « vous avez un souci de main d'œuvre, pensez à nous pour la mise à disposition »

En même temps, on est pas agence d'intérim !

Ce serait plus de la prestation de service ? Parce qu'en fait, la mise à disposition est liée au projet de la personne.

Oui, et c'est là aussi que nous ne sommes pas une agence d'intérim : si quelqu'un m'appelle aujourd'hui pour me demander quelqu'un en mise à disposition lundi, ce n'est pas possible. Ça ne se travaille pas comme ça !*(phrase martelée)*

Avec un système d'intérimaire c'est ce qui se passe. Si un moniteur se casse la jambe, j'appelle une agence d'intérim, je veux un jardinier avec un permis de conduire lundi à 9h.

On ne fait pas cela du tout avec nos travailleurs.

Avant la mise à disposition on va faire des stages et des visites, on est vraiment sur le parcours du travailleur.

Donc, c'est formalisé, vous avez une procédure pour la mise à disposition ?

Oui, ça passe au moins par une visite, une rencontre, et ça passe peut-être avant par un stage de quinze jours et après on peut aller sur de la mise à disposition.

Hum, hum...

C'est-à-dire, la mise à disposition, c'est quand aussi, à l'issue d'un stage, l'équipe espaces verts dit : « c'est chouette, il travaille bien, on va le garder, prolonger le stage ». A un moment, je dis « non, pas gratuitement. ». C'est là qu'on met à disposition. Il faut que l'entreprise s'engage et qu'elle paie pour le travail qu'elle reçoit. Autrement c'est... on brade les compétences des travailleurs.

Caractéristique des usagers mis à disposition :

Ce sont plutôt des personnes travaillant en espaces verts. Il y a trois types de compétences sur lesquelles on a sorti des personnes en milieu ordinaire, ce sont : espaces verts, métallerie cuisine, restauration collective...et une jeune personne va en stage en blanchisserie hospitalière et si le stage se passe bien et si cela correspond à son projet, on pourrait envisager une mise à disposition.

Hum, hum....

Nous avons beaucoup de métiers, donc on peut sortir des gens et faire des mises à disposition. Le plus, en espaces verts, ce sont les services techniques, parce qu'on ne peut pas les mettre chez des petits pépiniéristes, car il faut des permis de conduire. Et puis, dans les services techniques, ce sont de grosses équipes.

En métallerie, on a des gens qui ont été embauchés dans des entreprises sur le secteur de Lorient. C'étaient des clients donc c'est passé par la mise à disposition avant l'embauche.

En cuisine, quelqu'un sort régulièrement faire des stages, je ne sais pas si c'est de la mise à disposition mais ça pourrait l'être.

En blanchisserie, ça ne s'est jamais produit, mais ça pourrait arriver.

Quelles est la tranche d'âge de ces personnes ?

En espaces verts se serait plus des hommes et des gens de 30-35 ans mais aussi de tous âges, mais pas des jeunes d'une vingtaine d'années, parce qu'il faut d'abord qu'ils se stabilisent en ESAT.

Et en fait, quand on a créé notre équipe de prestations services dans une grande entreprise, ces gens avaient le potentiel pour être mis à disposition et sortir de l'ESAT et maintenant, ils sont bien.

Est-ce que ces personnes, mises à disposition sont qualifiées ou diplômées ?

On appartient à l'ARESAT et ce sont plus des personnes de niveau 2 et il y en a un qui passe son niveau 3. Le niveau 3 c'est : je suis allé faire des stages ou de la mise à disposition, et j'étudie le transfert de mes compétences. On est sur des niveaux en dessous du CAP mais reconnu par l'état. Nous faisons partie des premiers établissements de « différent et compétent ».

Ici nous avons très peu de personnes qui ont des diplômes. Pas de CAP, peut-être un ou deux... Il y a une personne qui est bac+5, avec un profil psy.

Avec les difficultés qu'engendre un profil psy, j'imagine...

Et il n'est pas du tout sur une sortie d'ESAT.

Et les premières rencontres avec les entreprises ?

Une éducatrice est chargée de ce parcours et nous avons une chargée d'insertion au sein de l'association. Elles travaillent ensemble, ça passe au niveau du travailleur et du poste proposé et des contraintes ce qu'il va pouvoir faire et pas faire.

Est-ce que vous proposez aux entreprises de visiter l'ESAT ?

Nous travaillons beaucoup les entreprises qui nous connaissent déjà et nous les convions aux portes ouvertes.

Je ne sais pas si l'éducatrice le propose, mais je suppose que oui.

Quel professionnel de l'ESAT accompagne les usagers dans l'entreprise ?

C'est l'éducatrice des soutiens qui accompagne les usagers. Ce n'est pas le moniteur, comme cela peut exister sur d'autres établissements, cela est peut-être motivant pour eux.

Elle est assez spécialisée sur les soutiens professionnels. Dans un premier temps et pour ce qui concerne la découverte de l'entreprise et le stage, c'est elle qui va initier les choses et ensuite pour la mise à disposition surtout si c'est en vue d'une embauche, ce sera plus la chargée de mission.

Au sein de l'entreprise un référent est-il défini ?

Toujours.

Qui est-ce ?

C'est le chef d'équipe du service technique par exemple en espaces verts et c'est quelqu'un du terrain et de proximité. Ça n'est pas le responsable qui est dans un bureau.

A quelle fréquence vous rendez-vous dans l'entreprise ?

Il y a une grande disponibilité par téléphone et après il y a un point fin de première ou deuxième semaine.

Le suivi est-il formalisé ?

Le suivi est formalisé en fin de stage et de mise à disposition, le bilan est fait à la fin ou au moment du renouvellement, aux échéances de la mise à disposition.

Comment qualifieriez-vous vos relations avec l'entreprise ?

Bonnes.

Précisez...quel type de relations ?

Ce sont plutôt des relations constructives, de partenariat et forcément de long terme. C'est un apprentissage de part et d'autre, c'est-à-dire que le travailleur et la chargée d'insertion découvrent cette entreprise, et l'entreprise doit prendre conscience de ce qu'est ce travailleur et des objectifs de la mise à disposition, qu'ils se connaissent de plus en plus et que la relation se construise.

Quelle est la durée de la mise à disposition ?

Elle n'est pas signée pour un an, mais plutôt par mois ou par trimestre.

La mise à disposition se fait sur un mois pour commencer et après seulement on voit comment cela se passe. Nous avons beaucoup signé de mises à disposition de un mois et puis un break de 15 jours à l'ESAT ... des périodes courtes pour obligation de se revoir et recalculer les choses.

Combien ont débouché sur des embauches ?

(silence) 2 ou 3 sur les 5 dernières années, on ne sort pas grand monde. Nous sommes dans la moyenne et on est dans un handicap assez lourd...

Quel bénéfice tirez-vous de la mise à disposition ?

C'est une porte d'entrée pour le travailleur dans l'entreprise et une reconnaissance des compétences du travailleur et puis cela construit une relation sur le long terme.

Quelles difficultés rencontrez-vous pour la mise à disposition (avant-après) ?

Les difficultés sont plus d'ordre administratif, car je dois envoyer le contrat à la MDA.

Et le coût de la facturation de la mise à disposition est un pourcentage du SMIC et l'entreprise pourrait abuser de cela. Il faut que l'on se rapproche d'un coût proche du SMIC. L'entreprise bénéficie d'un travailleur, qui, si elle l'a choisi, est quasiment au niveau d'un travailleur lambda. Il n'est pas question qu'elle lui paie un taux horaire de trois euros. La loi est mal faite. Si la mise à disposition est facturée plus cher, il faut en répercuter le prix sur le travailleur ce qui est compliqué comptablement, et le travailleur n'y gagne rien parce que son AAH va diminuer. De ce point de vue, le système n'est pas incitatif et pour que le travailleur y gagne vraiment, nous remboursons les frais de déplacements, ainsi cela n'apparaît pas sur le bulletin de salaire.

Rien n'incite le travailleur.

Effectivement, le cadre est protecteur.

Ensuite...

C'est une négociation... Les travailleurs qui partent en disposition ne sont plus présents sur le site, pourtant le travail est à faire et comme il n'y a pas de souplesse dans les agréments, je ne peux pas les remplacer, et les moniteurs « font la tronche ».

Le système manque globalement de souplesse à différents niveaux.

...

Il faut parfois se battre avec le moniteur espaces verts pour lui dire que le travailleur va être mis à disposition en juin /juillet. Il dit : « c'est notre grosse saison aussi », mais si on le met à disposition, c'est pour qu'il fasse des travaux intéressants, ça n'est pas au mois de novembre qu'on va le mettre à disposition.

Mais nous sommes super fiers quand quelqu'un est embauché.

Souhaiteriez-vous étendre les mises à disposition ?

Oui, parce que c'est une bonne porte d'entrée dans les entreprises et c'est chouette sur les parcours des travailleurs. Ils y apprennent d'autres choses, ils sont fiers, ça les aère.

Et un bénéfice social pour eux ?

Oui, ils ne sont plus à l'ESAT.

Mais il faut aussi se méfier du chef gentil qui dit que la personne a bien travaillé. La personne est très fière, se dit, je suis embauchée ... elle n'a toujours pas son permis de conduire ... l'embauche sera-t-elle réelle ?

Dans les mairies, les postes en espaces verts me semblent un peu politiques, et réservés... On a eu deux personnes embauchées par des mairies dont une était bien appuyée par son papa. Dans une autre mairie avec laquelle nous travaillons beaucoup, ils ont embauché un de nos meilleurs éléments en espaces verts, et qui avait son permis de conduire. D'autres personnes auraient pu être embauchées mais aucune n'avait son permis de conduire. On peut entendre que les mairies ne souhaitent pas embaucher en espaces verts des personnes qui n'aient pas de permis de conduire.

Vous placez essentiellement en mairie ?

Non, il y a aussi de la métallerie

Et vous m'avez parlé de la blanchisserie tout à l'heure ? Y aurait-il d'autres secteurs dans lesquels vous voudriez étendre la mise à disposition ?

Il y a aussi de la place pour nous sur de l'agroalimentaire. Il faut tout de même faire attention à ne pas faire n'importe quoi et ne pas mettre les usagers dans des entreprises qui ont mauvaise réputation.

La connaissance du bassin d'emploi est importante.

Donc vous pratiquez toujours la mise à disposition et vous l'envisagez toujours sur le versant sortie ?

Sortie ou aération. Monsieur X, par exemple, ne va pas sortir. Il a plus de 50 ans, il travaille en cuisine, il travaille super bien. Mais il a besoin de s'aérer et d'apprendre autre chose donc il va 2 à 3 fois par an faire un stage de 15 jours à 3 semaines à la maison de retraite. Cela devrait être de la mise à disposition, parce qu'il est compétent. D'un autre côté, il y va sur la semaine du goût, donc il apprend des choses. Son souci est qu'il n'a pas son permis et c'est compliqué pour les transports. Donc il est plus simple pour lui de finir sa carrière à l'ESAT, mais si on peut lui trouver de petites missions à proximité, c'est très bien. Nous ne faisons pas non plus de mise à disposition quelques heures par semaine, parce que notre ESAT est assez isolé et nous sommes à 1 heure de bus de Lorient, les transports sont très compliqués.

Avez-vous des choses à ajouter ?

Pour conclure je dirais que ça reste un bon outil. Notamment sur les parcours de sortie.

ESAT n°3

Entreprise adaptée et ESAT

Les renseignements sont limités à l'ESAT

Activité :

Sous-traitant industriel

Assembleur monteur dans le domaine du bois (des bourriches d'huitres et les sommiers),

Au niveau de la cosmétique, pièces en plastique (bouchon, coffret)

Conditionnement

Electromécanique (perçage usinage et soudure)

Prestation de service au sein d'un zoo (aide-soignant animalier)

Mise à disposition

La mise à disposition représente très peu dans le chiffre d'affaire.

75 places et 82 usagers.

Types de handicap dans l'établissement :

A l'origine physique et autiste à l'origine, mais maintenant, il y a aussi des personnes déficientes intellectuelles et trouble psy. Tout public.

Origine géographique des usagers :

Principalement Lorient, Gestel, Guidel ...

Nous avons déménagé en 2001 et les personnes ont suivi. Mais à l'origine, parce que nous accueillons des personnes autistes, les travailleurs viennent de plus loin, de la région parisienne, Normandie, la Bretagne.

Vous pratiquez la mise à disposition ? OUI

Depuis combien de temps ?

La première était en interne dans l'association en informatique, et l'autisme a fait que nous avons développé la mise à disposition. Parce que pour l'autisme, nous ne proposons que des tâches « animalières », et cela ne correspond pas à toutes les personnes. Un est dans le domaine culturel, et le deuxième dans un EHPAD, en restauration. Sur la sous-traitance industrielle elle a été réduite car le secteur n'est pas porteur, et nous avons du mal à placer lorsqu'il y a des difficultés économiques.

En quelle année avez-vous commencé ?

Depuis 1975 un seul et depuis les années 2000 plus régulièrement.

Sous quelle forme ?

Mise à disposition.

Combien de personnes en tout à l'heure actuelle ?

4 dont 3 équivalent temps plein, on a eu au total 5, mais on ne sait pas ce qui va se passer car l'entreprise ne va pas bien. De plus, certains usagers arrivent à la fin des 2 ans de mise à disposition, et il va falloir se préoccuper de leur devenir.

Quelles sont les caractéristiques des usagers mis à disposition :

C'est lié aux compétences métiers, à la proximité géographique, et à l'envie de travailler dans le milieu ordinaire.

La tranche d'âge est entre 30 et 40 ans. Les jeunes sont plus sur des stages de découverte du milieu ordinaire.

Et au niveau du handicap ?

Au niveau du handicap c'est physique et autiste et autonome au niveau du transport.

La personne qui est à l'EHPAD était auparavant au zoo, toujours en restauration sur un poste saisonnier, et maintenant, c'est régulier, et c'est très bien pour lui. C'est dans l'association. Mais de là à espérer qu'il soit embauché... C'est une personne « en plus » donc ça arrange tout le monde.

Comment entrez-vous en contact avec les entreprises ?

Changement par rapport à la crise, avant le travail était fait ici, et il a été demandé que des personnes soient mises à disposition parce que le nouveau directeur industriel avait déjà pratiqué la mise à disposition dans une autre entreprise. Souvent, c'est parce que les gens ont déjà eu cette expérience. Nous ne le proposons pas systématiquement parce que c'est une organisation administrative importante. Nous nous sommes déjà fait « épingler » parce que nous ne venions pas assez souvent. Il faut du personnel pour la mise à disposition, on ne peut pas lâcher les personnes dans la nature. Les entreprises ont aussi besoin d'avoir des clés sur la connaissance du handicap.

Comment mettez-vous la personne en contact avec l'entreprise ?

Nous connaissons l'entreprise puisque nous faisons le travail en interne. J'ai demandé aux travailleurs qui étaient volontaires, mais il n'y a pas de visite pour cette mise à disposition. Je connaissais l'entreprise, et j'ai eu juste un entretien avec le directeur. La visite s'est faite une fois les personnes désignées. Sur une autre, c'est l'éducatrice qui s'en est chargé. Pour un autre, j'ai été sollicité par cap emploi parce que le contrat de la personne se terminait.

Nous avons des opportunités par le biais du réseau. Ça commence par des stages.

Avez-vous formalisé une procédure d'accueil dans l'entreprise ?

NON

Quel professionnel de l'ESAT accompagne les usagers dans l'entreprise ?

L'éducateur spécialisé et le commercial.

Au sein de l'entreprise, qui est le référent de l'utilisateur ?

Le référent est bien identifié, ce n'est pas forcément une personne qui travaille avec la personne mais en général oui. C'est toujours un n+1 dans la hiérarchie. Il assure le suivi administratif, les feuilles d'heures, les congés. Il fait état des difficultés.

A quelle fréquence vous rendez-vous dans l'entreprise ?

On essaie de le faire tous les deux mois. Pour l'EHPAD c'est plus, car l'éducatrice mange une fois par semaine. Mais le suivi est souvent informel.

Vous n'avez pas de grille ?

Il existe une grille pour le projet de l'utilisateur mais pas spécifique pour la mise à disposition. Il va falloir le faire au bout des 2 ans. Parce qu'en principe, nous ne les voyons que pour la RQTH au bout de cinq ans. Mais nous sommes peu d'encadrement par rapport à un public important, et nous avons les entrées et les départs à la retraite à préparer. Ça n'est pas aujourd'hui notre cœur de métier, et ce type de public a moins besoin d'être accompagné.

Quel type de relation avec l'entreprise ?

Bonne relation, car nous n'avons pas à convaincre de l'accueil de personnes en situation de handicap. Ce sont des personnes volontaires pour accueillir des personnes différentes.

Ce serait plus des partenaires. Quand il y a des difficultés dans une entreprise, nous expliquons que cela est notre quotidien. Parfois, ils ne veulent que les « bons », mais je ne vais pas dans ce sens. C'est donnant donnant, une facture faible c'est aussi un intérêt économique...

Quelle est la durée de la mise à disposition

2 ans maximum. Mais nous allons essayer de renouveler, car si tout s'arrête brusquement pour la restauration, la personne s'écroule. J'en ai parlé avec sa famille. Ma priorité est d'obtenir de la MDPH une continuité de la mise à disposition.

Le retour de la mise à disposition est une catastrophe. C'est pourquoi j'hésite à faire la promotion de la mise à disposition. Une personne n'a jamais pu rebondir après la mise à disposition.

Il faut faire attention. Si ça ne dure pas parce que le client le fait pour avoir de la main d'œuvre à pas cher, c'est compliqué pour le TH. Il faut prévenir la personne avant.

Combien ont débouché sur des embauches ?

Aucune. Nous n'avons pas testé le dispositif passmo. Pourtant il était incitatif pour les entreprises.

Quels bénéfices tirez-vous de la mise à disposition ?

On peut sortir des gens qui s'essouffent mais il y a un retour qui peut être douloureux. Ce sont des gens qui mettent beaucoup d'espoir sur le changement, et il faudrait que cela dure.

Une sélection est faite par l'entreprise, qui ne garde que les plus performants.

C'est la réalité du travail...

Oui, mais la facturation est inférieure au SMIC. Est-ce qu'un valide en intérim rapporte plus ?

Si la volonté de partenariat est actée, la PCLH peut permettre une embauche.

Le problème est : comment sortir de la mise à disposition ? Le maintien de la mise à disposition est une bonne solution pour les deux parties.

Est-ce que vous souhaiteriez-étendre la mise à disposition ?

NON car nous n'avons pas suffisamment d'encadrant. On aimerait mais il faut que nous passions à une échelle supérieure. Il faut un nombre important pour justifier d'un encadrement, d'un suivi régulier.

Cela pourrait être développé autour de l'autisme.

Avez-vous autre chose à rajouter ?

Nous sommes contraints par rapport à notre encadrement, mais nous sommes connus du secteur industriel, c'est une formule qui correspond à notre public accueilli, et ce serait idéal. Cela correspond à une intégration réussie.

Mais il faut une relation honnête avec le client. Je précise souvent que nous ne sommes pas de l'intérim, par exemple quand les clients se plaignent de l'absentéisme.

Il faudrait un cadre légal sur la manière de facturer la mise à disposition, tout le monde ne le pratique pas de la même manière.

Faites-vous visiter l'ESAT aux entreprises ?

Si nous développons la mise à disposition, il faudra que les entreprises viennent ici. Quand elles voient notre organisation, la taille de l'établissement, que nous sommes en 2 fois 7, elles se disent que c'est une entreprise. En effet, elles ont des stéréotypes. Ça les rassure, ensuite, ils voient que nous avons un service qualité, donc une culture d'entreprise. Ça n'est pas du médico-social comme ils l'imaginent.

ESAT n°5

Etablissement avec un agrément de 88 places ETP pour un accueil de 97 personnes.

Activités :

Espaces verts, entretien, création, maçonnerie, élagueur. Ce qui fait entre 26 et 28 TH sur ce secteur là en 5 équipes.

Blanchisserie - couture

Légumerie: préparation de légumes frais pour cuisine centrale

Sous-traitance et mailing routage

Prestations de service extérieures : nettoyage de bureau show room etc...

Depuis 2 ans horticulture.

Et de la mise à disposition

Types de handicap dans l'établissement :

Déficience intellectuelle légère et troubles psychiques stabilisés et handicap physiques associés/ troubles sensoriels.

Origine géographique des usagers :

Bassin de Lorient

Vous pratiquez la mise à disposition ? OUI

Depuis combien de temps ?

Depuis la création de l'établissement en 1983. Ca a fluctué dans le nombre. A l'origine l'établissement était un ESAT plutôt hors murs, les TH accueillis devaient rester 2-3 ans et être placés en milieu ordinaire.

Combien y a-t-il de personnes mises à disposition à l'heure actuelle ?

A l'heure actuelle 5 personnes sont mises à disposition pas à temps plein ce qui fait 5 ETP pour 10 usagers. Il y a un qui est en magasin de vêtements, il fait de la réception de marchandises et du magasinage. Un autre qui est à l'établissement français du sang, il prépare les collations pour les donneurs. 3 en prestation d'entretien de locaux et jusqu'à fin 2013 nous avions 2 personnes sur les stations de lavage de voitures (entretien, nettoyage, remise à niveau de produit.)

Quelles sont les caractéristiques des usagers mis à disposition ?

Des gens plutôt autonomes, qui sont capables de se déplacer seuls soit avec leur propre véhicule soit avec le bus, des gens qui sont déficients intellectuels légers, ils sont plus fiables que les troubles psys qui sont là un jour et pas l'autre.

Les critères sont l'autonomie, capables de se déplacer seul, un moyen de locomotion étant facilitant et la fiabilité.

Quelles est la tranche d'âge de ces personnes ?

Il est vrai que ce sont plus des gens d'une trentaine d'année qui ont déjà passé 5- 6 ans dans l'établissement.

Et leur profil professionnel ?

Ce sont plus les usagers de l'atelier de conditionnement et cela dépend des offres. Il y a peu de demandes en espaces verts.

Comment entrez-vous en contact avec les entreprises ?

C'est nous qui démarchons les entreprises. Pour la station de lavage c'était exceptionnel, nous avons été sollicités car cela existe déjà dans d'autres villes avec la même enseigne.

Comment cela se passe-t-il au démarrage ?

On démarque et on étudie le poste savoir ce que l'on peut proposer en termes de capacités de la personne. On va dans l'entreprise et on fait des propositions. Concrètement j'arrive avec mes plaquettes et je fais 36 propositions, on essaie de voir ce que l'on peut proposer et souvent l'entreprise préfère cette solution qui ne déplace pas de marchandise et est plus avantageuse en termes de cotisation agefiph.

Un moniteur accompagne souvent plusieurs jours l'utilisateur sur son poste le temps nécessaire que le TH prenne ses marques dans l'entreprise.

Cela est-il formalisé ?

C'est formalisé dans la convention, c'est une procédure d'accueil dans l'entreprise.

Le travailleur voit-il le poste avant la mise à disposition ?

L'utilisateur voit le poste avant son arrivée dans l'entreprise, mais c'est aussi quelque chose qui est demandé par l'employeur qui veut connaître le handicap et les possibilités. Cela doit être réfléchi en amont.

Il peut y avoir des périodes d'essai sous forme de stages pendant 15 jours, 3 semaines pour voir si cela convient. Le moniteur va voir si cela se passe bien, ainsi que la coordinatrice de projets. On fait des bilans au moment des renouvellements.

Vous faites des bilans à intervalles réguliers ?

Des points sont faits, mais pas régulièrement. Ce sont plus des choses qui se font à la demande en cas de difficulté le plus souvent. C'est prévu dans la convention, mais pas forcément formalisé. Pour certaines personnes qui sont mises à disposition depuis plusieurs années et très bien intégrées, donc nous n'avons plus grand-chose à faire.

Au sein de l'entreprise un référent est-il défini ?

Oui, il y a un tuteur.

A quelle fréquence vous rendez-vous dans l'entreprise ?

Au début c'est assez fréquent et ensuite ça s'espace. L'entreprise n'aime pas trop ça, parce que cela fait inquisiteur, et si tout se passe bien il n'y a pas de raison de visite. Je téléphone de temps en temps. Nous voyons nos usagers tous les jours car aucun n'est à temps complet. Le suivi n'est pas vraiment formalisé.

Quel type de relation avez-vous avec l'entreprise?

L'espoir quand on pratique la mise à disposition c'est qu'à terme l'utilisateur soit embauché. Souvent c'est « non, parce que je n'ai pas assez d'heures à lui donner », ou parce que la hiérarchie ne veut pas. L'objectif n'est pas d'avoir une relation commerciale, c'est d'intégrer la personne dans l'entreprise, mais nous n'avons jamais réussi.

Est-ce que quelqu'un de l'entreprise se déplace sur l'ESAT pour voir comment les personnes travaillent ?

Oui, nous les invitons lors des portes ouvertes mais pas individuellement. Nous avons aussi fait des petits déjeuners pour présenter l'ESAT aux entreprises.

Est-ce que des travailleurs ont été formés en amont par rapport aux besoins de l'entreprise?

Oui, bien sûr, par exemple pour l'EFS on lui a fait faire un stage dans notre légumerie pour qu'il connaisse les règles d'hygiène, HACCP, gestion du stock. Egalement pour les personnes qui sont en prestation de ménage. Oui, il y a une formation prévue pour les mises à disposition.

A la demande de l'entreprise ?

Non, pas forcément. Pour la personne en magasin nous avons souhaité qu'il passe un CACES alors que l'entreprise ne l'exigeait pas. Mais ça nous permettait de valider les capacités de la personne pour ce genre de travail, et être sûrs qu'il puisse utiliser le chariot élévateur.

Quelle est la durée des mises à disposition ?

La plus longue c'est 4 ans. En général c'est plus d'un an.

Combien ont débouché sur des embauches ?

Aucune

Quel bénéfice tirez-vous de la mise à disposition :

C'est beaucoup plus valorisant pour le travailleur handicapé. C'est un peu un intermédiaire entre le travail en atelier et l'emploi en milieu ordinaire. On répond au projet personnalisé. C'est une formule pour faire travailler en milieu ordinaire.

Sur le plan financier, la rentabilité n'est pas énorme, on refacture à 11,35 euros de l'heure et on rémunère à 35 % du SMIC au lieu de 13%, c'est une manière de valoriser leur travail. Le travailleur voit la différence sur sa fiche de paye.

Nous, ça nous permet de développer notre réseau. Si cela se passe bien dans une entreprise, cela nous permet d'avancer par le bouche à oreille.

Quels problèmes cela pose-t-il ?

Par contre c'est assez compliqué à gérer ne serait-ce qu'en terme d'organisation de congés, d'absence maladie, nous atteignons rapidement nos limites.

Si une personne est absente, il faut la remplacer.

Un trop grand nombre de mises à disposition ne serait pas gérable,

Il faut le reconnaître, on peut se servir de nous comme de boîtes d'intérim, même si ce n'est pas le but premier, ça leur permet d'avoir un volant de personnel sans avoir à les gérer.

Souhaiteriez-vous étendre les mises à disposition ?

Oui, à l'heure actuelle ce n'est pas beaucoup, nous en avons plus avant, mise à disposition ou détachement d'une équipe complète dans une entreprise avec ou sans encadrement. Nous l'avons déjà fait, nous détachons des équipes en journée ou demi-journée. Ce sont des formules qui nous intéressent.

Est-ce qu'il y a des secteurs d'activité que vous souhaiteriez toucher plus particulièrement ?

Non, on est ouvert à peu près à tout, il y a quand même des secteurs qui ne sont pas demandeurs (blanchisserie, espaces-verts). Pourtant nous le proposons.

Les secteurs porteurs seraient le magasinage et le conditionnement.

Pourtant vous êtes plus développés en espaces verts...

Pour les espaces verts, le contrat que nous proposons intéresse beaucoup plus. En fait, avec un TH mis à disposition, ils seraient obligés de le gérer alors que le contrat d'entretien que nous proposons est une équipe avec un encadrant. En espaces-verts il nous est arrivé que l'on nous demande un apport de personnel pour des gros chantiers de manière ponctuelle. Et on tombe dans le système de l'intérim...

La mise à disposition est plutôt quelque chose qui doit durer dans le temps.

La mise à disposition devrait d'ailleurs s'appeler contrat de prestations de services extérieurs, nous nous questionnons souvent à ce propos entre directeurs. Nous prenons des risques, alors nous nous posons des questions sur la législation.

Les mises à dispositions doivent logiquement avoir un début et une fin et s'inscrire dans le projet socioprofessionnel de la personne.

Elles peuvent être prolongées avec un avis de la CDAPH...

Mais, elle refuse de se prononcer.

Pour nous, comme les personnes sont à temps partiel, cela doit durer plus de 2 ans.

Avez-vous des choses à ajouter ?

Au niveau juridique ce n'est pas très clair... d'où pour certains directeurs utilisent le nom de contrat de prestations de services extérieurs.

La mise à disposition, c'est très bien, mais nous recherchons aussi d'autres formules et surtout déplacer des équipes avec ou sans encadrement.

Ce serait plus de l'atelier externalisé que nous pratiquons aussi.

Nous pourrions donner des idées aux entreprises qui viendraient nous voir.

Les entreprises nous donnent parfois des idées quand nous les visitons pour des prestations. Nous pouvons aller ainsi vers des services auxquels on ne pensait pas au départ.

C'est en multipliant les échanges que des opportunités vont peut-être apparaître.

Je demande toujours aux clients de venir voir comment nous travaillons et quelles sont les possibilités de nos locaux. Ils prendront ces paramètres en compte, mais ils ont besoin de les visualiser pour savoir si cela est faisable.

Nous avons un argument de force mais il faut que les gens viennent voir : c'est que nous pouvons stocker jusqu'à 3 semi-remorques.
Cet échange auquel on ne pense pas toujours est important : les entreprises doivent venir chez nous.

LA CONNAISSANCE DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS :

Regards croisés

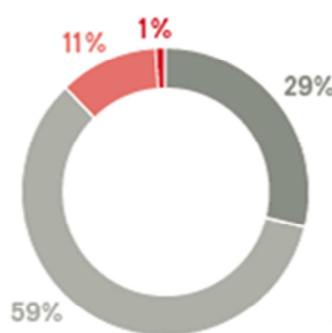
Question :

Diriez-vous que vous connaissez très bien, assez bien, assez mal ou très mal les obligations que doit remplir votre entreprise/établissement en direction des personnes en situation de handicap ?

Question :

Diriez-vous que les entreprises ou les établissements publics connaissent très bien, assez bien, assez mal ou très mal les obligations qu'elles doivent remplir en direction des personnes en situation de handicap ?

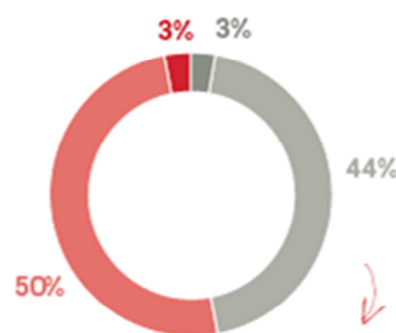
LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES PRIVÉES ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS



Très bien
Assez bien
Assez mal
Très mal



LE POINT DE VUE DU SECTEUR PROTEGE / ADAPTE



Très bien
Assez bien
Assez mal
Très mal



LA PERCEPTION DE L'INSERTION ET DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

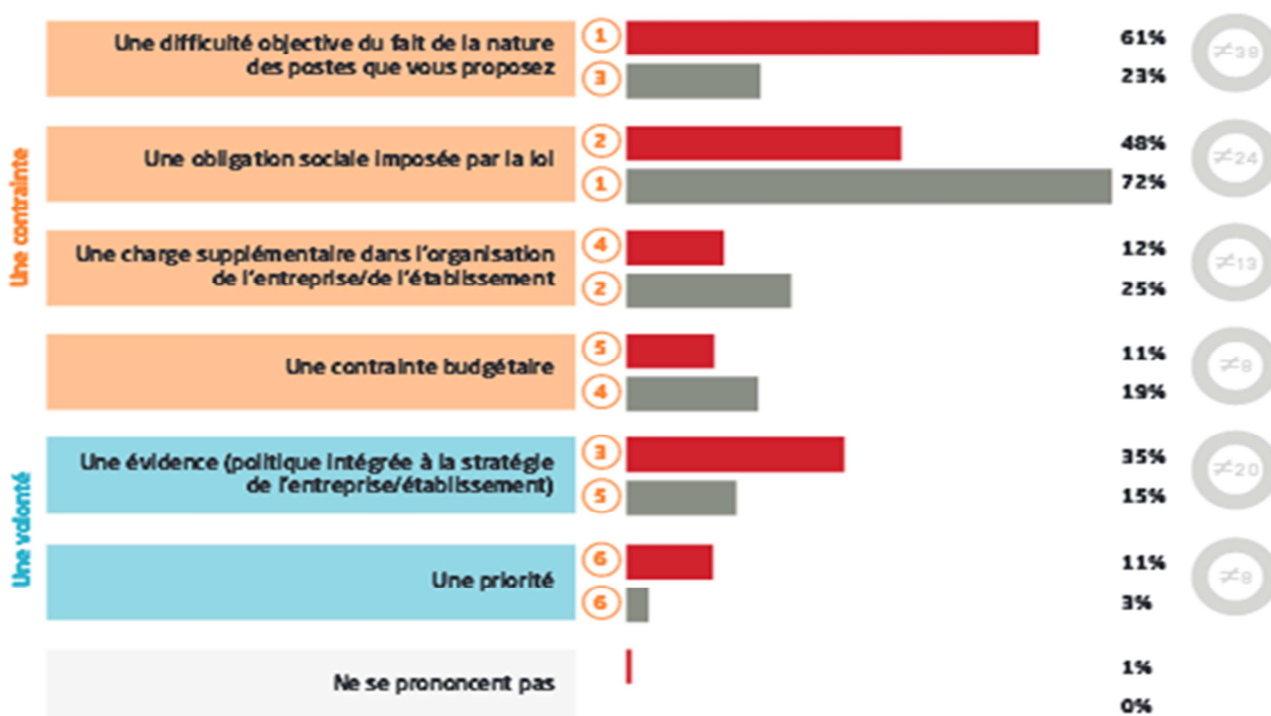
Regards croisés

Question :

Dans votre entreprise/établissement, l'insertion et l'emploi des personnes handicapées est-il aujourd'hui ... ?

Question :

D'après l'idée que vous en avez, diriez-vous que l'insertion et l'emploi des personnes handicapées est aujourd'hui pour les entreprises et les établissements publics ... ?



- Entreprises privées - Etablissements publics
- ESat-EA
- Hiérarchie restituée par chaque cible

Taux de recours	Secteur privé	Secteur public
Sous traitement d'activité	64%	68%
Mise à disposition de personnel	33%	32%

LA PERSISTANCE D'« IDÉES REÇUES » RELATIVES au handicap et au secteur adapté et protégé

▶ LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Parmi les entreprises privées et établissements publics qui ne travaillent pas ou plus avec des EA ou Esat, il existe **un certain nombre de craintes ou de réticences à travailler avec le secteur protégé ou adapté** :

- Une peur de l'inconnu
- L'anticipation d'une **difficulté d'intégration** du travailleur handicapé dans une équipe, un collectif de travail
- La crainte d'une **moindre qualification et performance** de la personne ou de la structure
- La perception d'un manque de professionnalisme, d'un **non respect des engagements et d'absence de recours légaux** pour les clients dès lors que ces établissements ne seraient pas soumis à une obligation de résultats
- La perception de prestations chères, peu compétitives
- Un manque d'aspérité, d'innovation, de différenciation

« Nous sommes une petite structure (50 salariés environ), nous sommes mal informés et pas suffisamment structurés pour prendre le temps et la mesure d'un tel recrutement. En faisant appel à un Esat-EA nous aurions peut-être peur d'avoir à faire à du personnel moins qualifié et à des cahiers des charges moins respectés ?? »

(Jocelyne, DAF, Privé ne travaille pas avec le secteur adapté)

« Je pense que malgré tout il serait important de travailler sur l'image de « marque » de ces structures qui sont trop souvent associées à de l'assistantat et à un manque de professionnalisme. »

(Sophie, RRH, Privé travaille avec le secteur adapté)

« En faisant appel à une Esat-EA, un problème de budget risque de se poser, du fait des coûts trop élevés. (...) La tâche avait été donc confiée à cet EA mais le résultat n'avait pas été vraiment concluant, niveau rapport qualité/prix. Depuis l'expérience n'a plus été renouvelée. »

(Christine, RRH, Public ne travaille pas avec le secteur adapté)

« Il apparaît que parmi les fournitures bureautiques, on retrouve toujours les stylos, les enveloppes, les sous-chemises et les boîtes d'archive. Souvent ces produits classiques ne sont pas spécialement griffés, ce qui pourrait justifier un prix plus élevé. Il peut manquer aussi du choix dans les couleurs ou les formats et formes de ces fournitures. »

(Charline, Chargée de finances, Public, travaille avec le secteur adapté)

Toutefois, dans la plupart des cas, les entreprises privées et établissements publics présentent moins une posture de repli qu'un besoin de mieux connaître les spécificités de ces structures et les offres proposées.

LES RAISONS DU RECOURS

aux Esat et EA 1/2

Question :

Pour quelles raisons principales faites-vous appel au secteur protégé et adapté ?

(Question ouverte - réponses pré-codées)



Base : A ceux qui collaborent actuellement avec le secteur protégé ou adapté pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit 49% de l'échantillon.

« Concernant le handicap, nous avons un dirigeant très impliqué dans cette thématique ce qui par voie de conséquence, nous incite à travailler avec des prestataires de type Esat »

(Guenaëlle, RRH, Privé, travaille avec le secteur adapté)



► Selon les directeurs d'EA et d'Esat, un nombre croissant de structures font appel à eux afin de réduire leurs contributions à l'Agefiph ou la Fiphfp. La dimension éthique, humaniste est parfois totalement absente de la démarche, ce qui implique concrètement une moindre prise en compte des contraintes qui pèsent sur leur organisation.

« Enfin, les exigences des donneurs d'ouvrage virent assez vite à l'oubli du handicap pour laisser place à des exigences de rentabilité comparable à celle de personnes "normales", passant sous silence les avantages liés à l'emploi d'une population handicapée (tarifs, exonérations fiscales, diminution de la contribution Agefiph...) »

(Marc, Directeur médico-social, Esat)

LES RAISONS DE L'ABANDON du recours aux Esat et EA

Question :

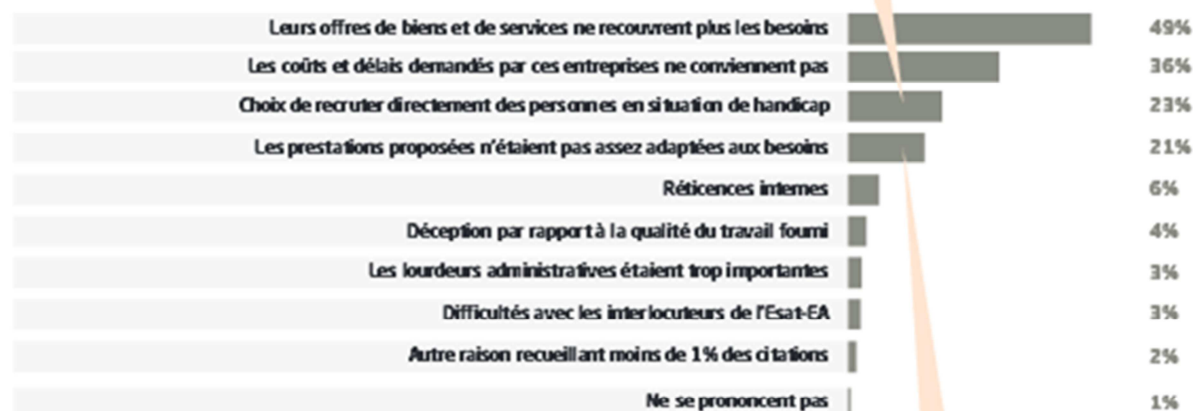
Pour quelles raisons principales n'avez-vous plus recours aux entreprises du secteur protégé ou adapté (Esat ou EA) ?
(Question ouverte - réponses pré-codées)



Base : A ceux qui ont eu recours au secteur protégé ou adapté par le passé pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit **28%** de l'échantillon.

« Ma collectivité préfère embaucher des personnes en situation de handicap que de faire appel aux ESSat-EA, ainsi les obligations en termes de travailleurs handicapés sont remplies. »

(Christine RRH, Public, ne travaille pas avec le secteur adapté)



« Nous avons travaillé par le passé avec une structure qui préparait et vendait des fournitures de bureau, le problème que nous avons rencontré à l'époque c'était le manque de choix des produits par rapport à nos besoins. Mais nous sommes tout à fait prêts à reprendre l'expérience, même si ça demande un peu plus d'énergie. (...) Je pense qu'il faut quand même particulièrement les soutenir quand on peut. »

(Jocelyne, DAF, Privé, ne travaille pas avec le secteur adapté)

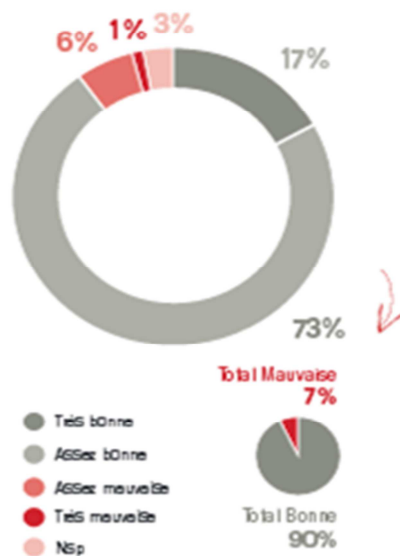
L'IMAGE GLOBALE DES Esat ET EA...

Regards croisés

Question :

D'une manière générale et d'après l'idée que vous vous en faites, diriez-vous que vous avez des structures du secteur protégé ou adapté une image... ?

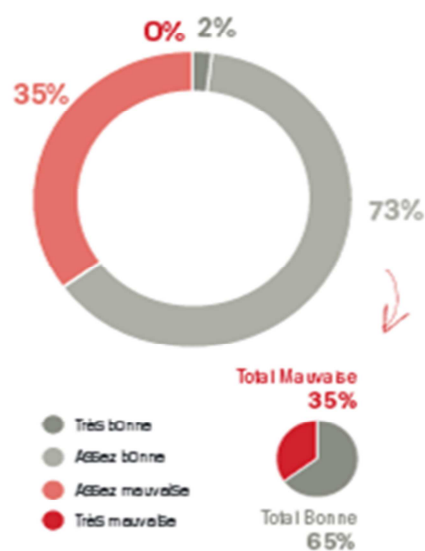
... SELON LES ENTREPRISES PRIVEES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS



Question :

D'une manière générale et d'après l'idée que vous vous en faites, diriez-vous que les entreprises et établissements publics ont du secteur protégé ou adapté une image... ?

... DES ENTREPRISES PRIVEES ET DES ETABLISSEMENTS PUBLICS SELON LES Esat-EA

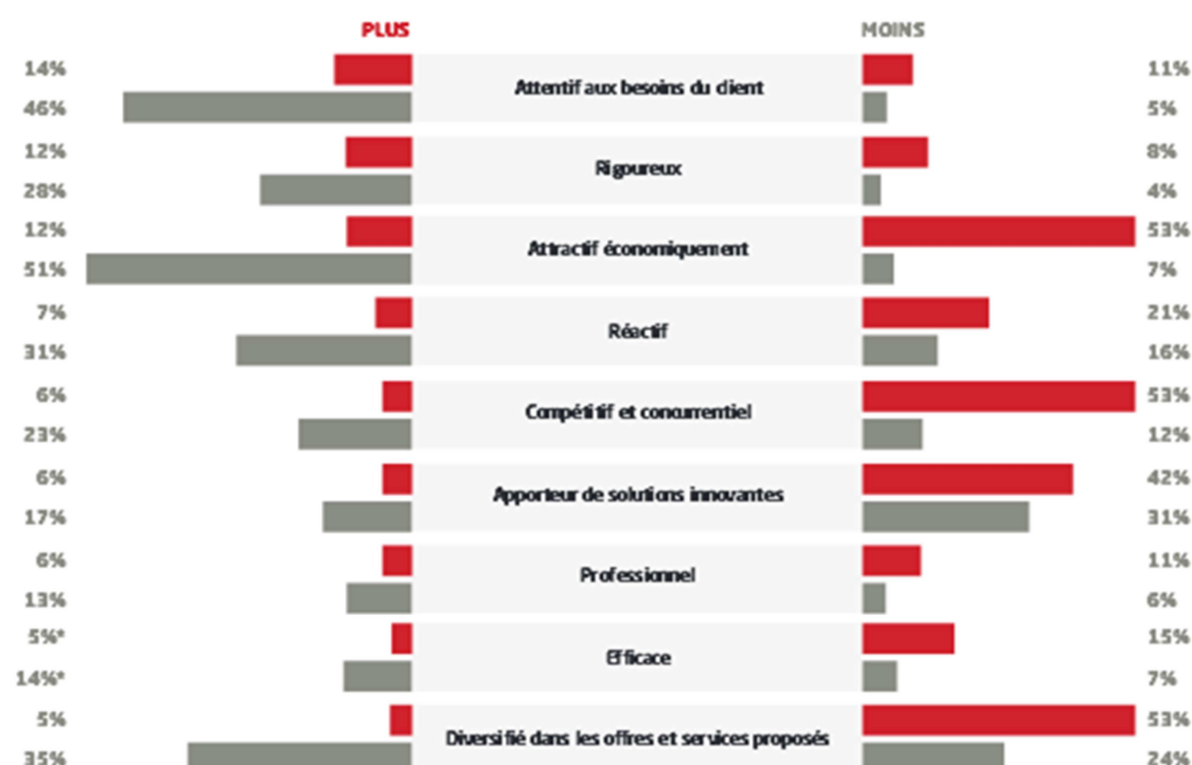


L'IMAGE DÉTAILLÉE DES Esat ET DES EA PAR RAPPORT À UN FOURNISSEUR TRADITIONNEL

Regards croisés

Question :

Par rapport à un fournisseur traditionnel diriez-vous qu'un Esat ou une EA est plus, moins ou autant ?



* Note de lecture : Sur 100 professionnels interrogés, 5 considèrent que les Esat-EA sont PLUS efficaces que des fournisseurs traditionnels. Dans le même temps, sur 100 responsables d'Esat-EA, 14 partagent le même jugement.

■ Entreprises privées - Etablissements publics
■ Esat-EA

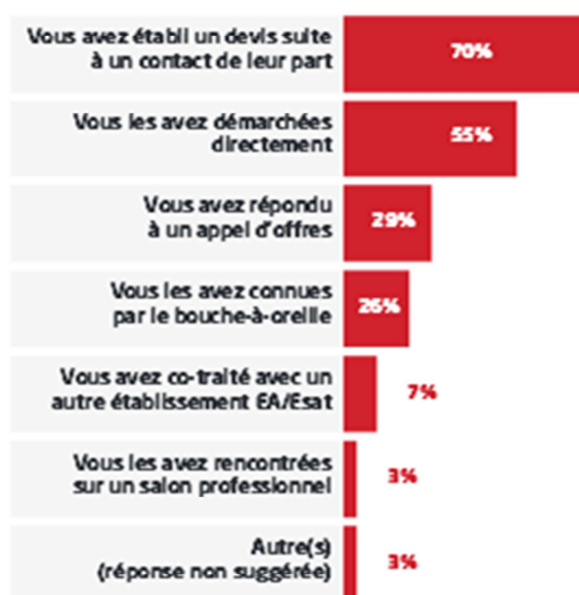
PRISE DE CONTACT ET NIVEAU DE SOLLICITATION

Regards croisés

Question :

Le plus souvent comment entrez-vous en contact avec les entreprises et les établissements avec lesquels vous travaillez ?

LES PRISES DE CONTACT SELON LE SECTEUR PROTEGE / ADAPTE



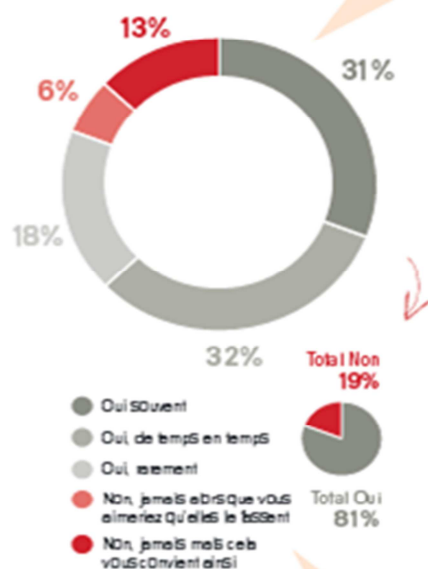
Question :

Êtes-vous sollicité par les entreprises du secteur adapté ?

LE NIVEAU DE SOLLICITATION D'APRES LES ENTREPRISES PRIVEES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

« (...) Démarche que j'avais trouvée très intrusive car excessivement insistante sur le fait d'acheter leurs produits car nous devions être responsables et commander chez eux afin d'éviter de payer la taxe. »

(Virginie, RRH, Privé, travaille avec le secteur adapté)



« La proximité de l'Esat a favorisé le contact. Ils nous ont démarché comme l'ensemble des entreprises de la ZI. Il se trouvait que nous avions besoin d'une entreprise de jardinage et c'est comme cela que tout a commencé. »

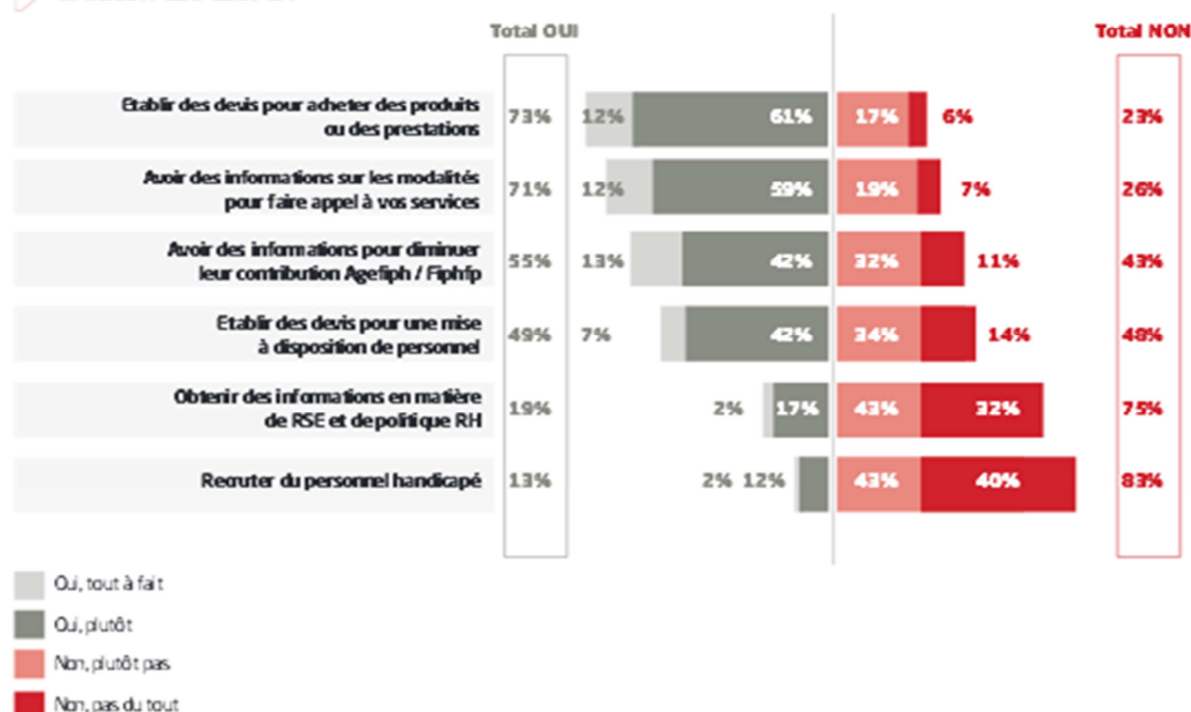
(Christian, DAF, Privé, travaille avec le secteur adapté)

L'ÉVOLUTION DES MOTIFS DE CONTACT des entreprises et établissements

Question :

Par rapport à il y a quelques années diriez-vous que les entreprises et les établissements publics vous contactent plus souvent que par le passé pour ... ?

... SELON LES Esat-EA



NB : les écarts à 1.00 correspondant à la part des NSP

LES SECTEURS D'ACHAT AUPRÈS des Esat et EA en 2013

Question :

Dans quels secteurs avez-vous acheté en 2013 un produit ou un service auprès du secteur protégé ou adapté ?



49%

Base : A ceux qui collaborent actuellement avec le secteur protégé ou adapté pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit 49% de l'échantillon.



LA SATISFACTION À L'ÉGARD DES FOURNISSEURS DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ ET DES RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES ENTREPRISES CLIENTES : Regards croisés

Question :

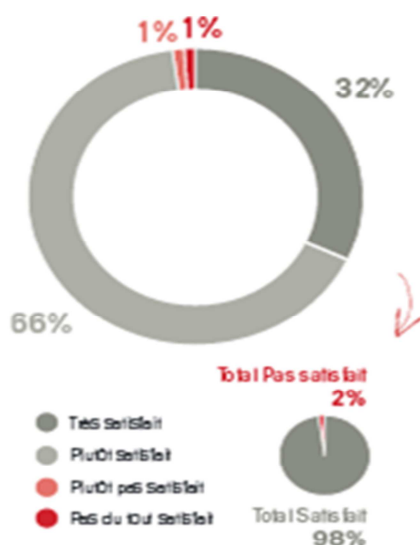
Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre ou vos fournisseurs du secteur protégé ou adapté, diriez-vous que globalement vous en êtes ... ?



Base : À ceux qui collaborent actuellement avec le secteur protégé ou adapté pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit 49% de l'échantillon.



SATISFACTION A L'EGARD DES FOURNISSEURS Esat-EA

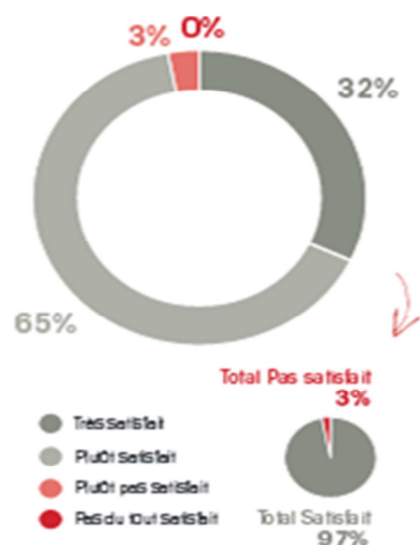


Question :

D'une manière générale diriez-vous que vous êtes satisfait ou non des relations que vous entretenez avec les entreprises et les établissements avec qui vous travaillez ?



SATISFACTION A L'EGARD DES RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES STRUCTURES CLIENTES



LA SATISFACTION DÉTAILLÉE SUR LES RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES PRIVÉES/ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET Esat-EA :

Regards croisés « TOTAL SATISFAIT »

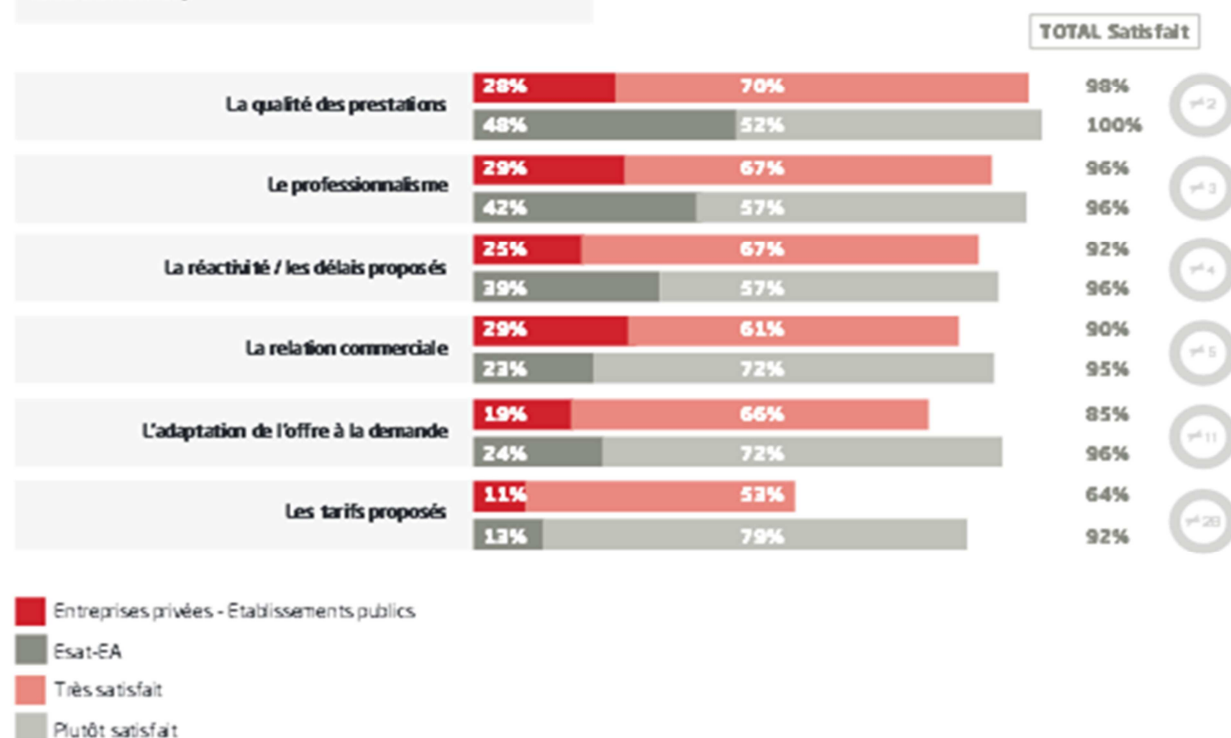
Question :

Pour chacun des aspects suivants de votre relation avec votre ou vos fournisseurs du secteur protégé ou adapté, diriez-vous que vous êtes très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait ?

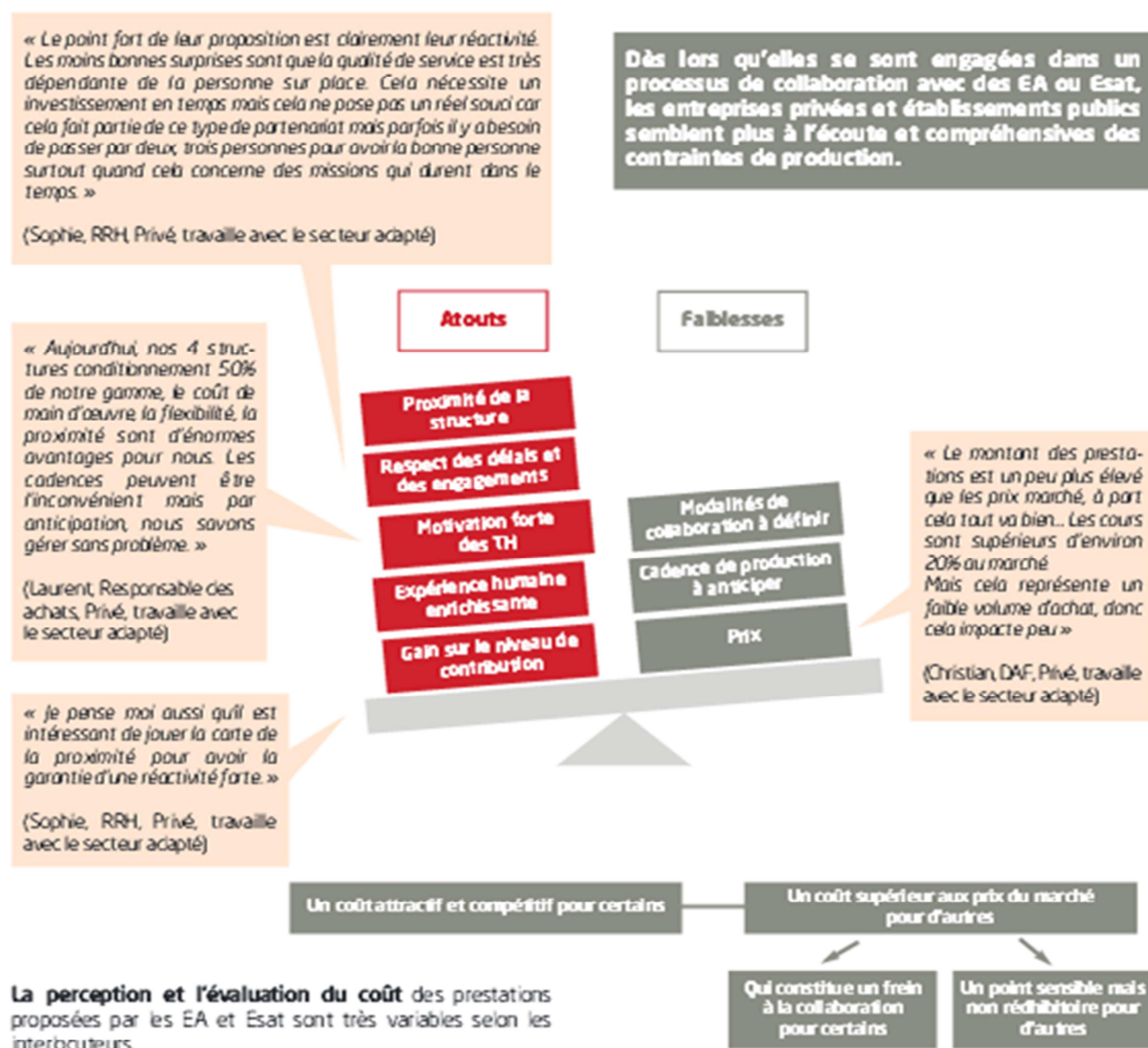
(À ceux qui collaborent actuellement avec le secteur protégé ou adapté pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit 49% de l'échantillon)

Question :

Pour chacun des aspects suivants de votre relation avec les entreprises avec lesquelles vous travaillez, diriez-vous que vous qu'elles sont très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfaites ?



RETOURS D'EXPÉRIENCES DE COLLABORATION avec des Esat et EA



LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES avec les structures clientes selon les Esat-EA

Question :

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez le plus souvent avec vos entreprises clientes. Diriez-vous que ce sont plutôt des difficultés liées...

« On se heurte toujours et inlassablement aux mêmes dérives. Nous pratiquons depuis 1982 les détachements individuels à partir de l'Esat : le premier contact avec les RH est bon ; nous mettons en place les postes avec une définition précise des tâches, des procédures, de la présence d'un tuteur à l'intérieur de l'entreprise. Cela dure au maximum un an. Les causes en sont multiples : le changement de tuteur, de responsable hiérarchique sans prévenance, la modification de l'organisation interne, la recherche de performance soit du responsable hiérarchique, ... »

(Pierre, Directeur, Esat)

« En général, à l'heure actuelle, il est possible de constater que les modalités se complexifient, en particulier avec les entreprises publiques ou "semi-publiques". Les demandes ou les propositions sont souvent incluses dans des processus d'appel d'offres, dans des plans de nature étendue. Il est alors difficile de répondre à des démarches aussi complexes et ambiguës (la taille de notre établissement exclut d'avoir un service dédié) »

(Marc, Directeur médico-social, Esat)



Les Esat et EA font le constat d'une mise en concurrence qui tient peu compte des spécificités de leurs établissements et publics.

« Nous sommes de plus en plus positionnés à égalité avec le milieu ordinaire, et les donneurs d'ordre non seulement ne font pas référence à la notion d'OETH qui devient comme une "cerise sur le gâteau", mais demandent en plus que l'aide aux postes octroyés rentre en ligne de compte pour faire baisser le coût des prestations (particulièrement vrai en EA) sans tenir compte du financement de l'accompagnement socio-professionnel que nous réalisons auprès des TH »

(Norbert, Directeur, EA et Esat)

L'ÉVOLUTION DU RECOURS AU SECTEUR PROTÉGÉ/ADAPTÉ...

Focus sur ceux qui travaillent actuellement avec le secteur

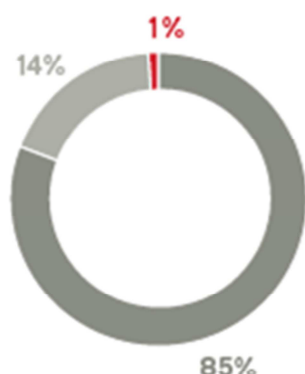
Question :

Pensez-vous qu'à l'avenir vous allez continuer à collaborer avec le secteur protégé ou adapté ?



Base : À ceux qui collaborent actuellement avec le secteur protégé ou adapté pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit 49% de l'échantillon.

... SELON LES ENTREPRISES PRIVÉES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS QUI COLLABORENT ACTUELLEMENT

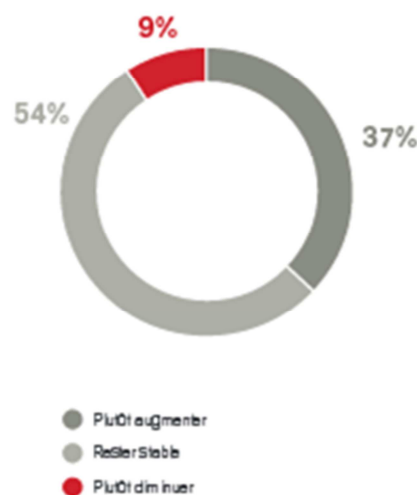


- Oui, dans les mêmes conditions qu'actuellement
- Oui, mais pour de nouvelles prestations (secteur tertiaire etc.)
- Non, vous allez arrêter

Question :

Selon vous le recours à des entreprises du secteur protégé/adapté telle que la vôtre va-t-il dans l'avenir ... ?

... SELON LES Esat-EA



- Plutôt augmenter
- Rester stable
- Plutôt diminuer

L'ÉVOLUTION DU RECOURS AU SECTEUR PROTÉGÉ/ADAPTÉ...

Focus sur ceux qui ne travaillent pas ou plus avec le secteur

Question :

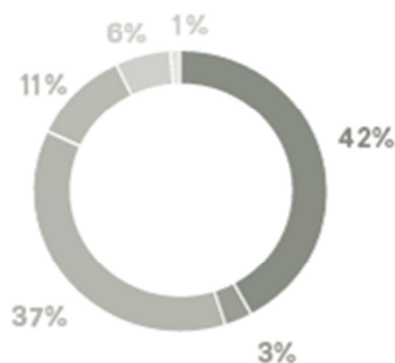
Diriez-vous que développer des achats ou des collaborations avec le secteur protégé ou adapté (Esat ou EA) est pour votre entreprise/établissement ... ?



30%

Base : A ceux qui n'ont jamais eu recours au secteur protégé ou adapté ni pour la sous-traitance, ni pour la mise à disposition du personnel, soit 30% de l'échantillon.

... SELON LES ENTREPRISES PRIVÉES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS QUI N'ONT JAMAIS EU RECOURS AU SECTEUR



- Une perspective peu probable
- Une perspective à écarter absolument
- Une possibilité à explorer
- Une solution qui est actuellement envisagée
- Un objectif souhaitable
- Nsp

Recours non envisagé (45%)
soit 13,5% de l'échantillon global

Question :

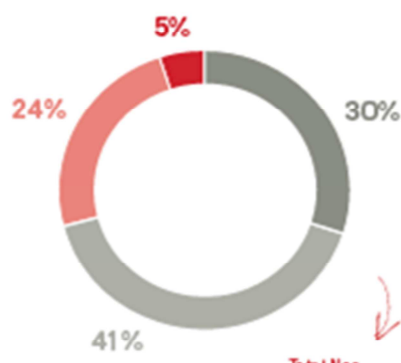
Et pensez-vous que votre entreprise/établissement pourrait de nouveau avoir recours au secteur protégé ou adapté (Esat ou EA) pour cette prestation ?



28%

Base : A ceux qui ont eu recours au secteur protégé ou adapté par le passé pour la sous-traitance et/ou pour la mise à disposition de personnels, soit 28% de l'échantillon.

... SELON LES ENTREPRISES PRIVÉES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS QUI EU RECOURS PAR LE PASSÉ AU SECTEUR



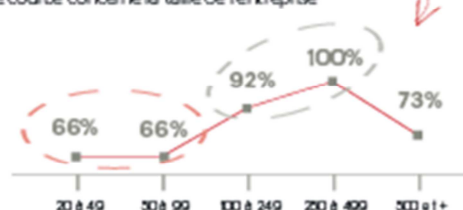
- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas



Total Non 29%

Total Oui 71%

Cette courbe concerne la taille de l'entreprise



LES ACTIONS PRIORITAIRES À MENER

pour augmenter le volume d'activité au sein de son Esat-EA

Question :

Et que faudrait-il faire selon vous en priorité au sein de votre structure pour augmenter le nombre de vos partenariats ?

		Esat	EA
Démarcher davantage les entreprises et les établissements publics	59%	58%	61%
Mettre davantage en avant les prestations que vous proposez	51%	51%	52%
Proposer des propositions innovantes	35%	39%	25%
Etre en capacité de répondre aux demandes en groupement	14%	16%	10%
Vous aligner sur les prix des fournisseurs traditionnels	7%	5%	13%
Répondre systématiquement aux demandes de devis	5%	4%	8%
Autre(s) (réponse non suggérée)	4%	5%	3%

La formation professionnelle

« Bien sûr nous avons un besoin important de formations dans nos EA pour nos personnels globalement peu qualifiés ou ayant des compétences non utilisables à la suite d'accidents divers. Malheureusement les choses ne se font pas aussi vite et nous allons parfois sur des marchés qui réclament parfois des compétences que nous n'avons pas complètement, alors nous essayons de nous adapter au mieux. Ce sont quelques fois des paris qui ne sont pas toujours perdants. Les compétences à développer sont diverses tant l'obligation de se diversifier est évidente. »

(Patrick, Cérant, EA)

Témoignage :

Ce qu'ils font pour augmenter le nombre de leurs partenariats :

La communication

« Sans aucun doute, la communication. Nous sommes dans l'humain et les Hommes sont au centre de nos préoccupations. Mais, il est difficile de dépasser l'image physique ou représentative pour argumenter que nous avons des champs de compétences incroyables. »

(Olivier, Directeur, Esat)

La mutualisation des fonctions support

« Nous avons mis en place avec quelques entreprises de la région une démarche mutualisée d'accompagnement socio-professionnelle par le biais d'un conseiller en insertion professionnelle qui guide les gens dans leur parcours et cherche avec eux des axes d'évolution et de formation. (...) ce qui permet de partager les coûts liés à ce poste. Les résultats sont intéressants. »

(Patrick, Cérant, EA)

L'innovation

« Nous travaillons nous aussi sur la mise en place d'activités alternatives, il s'agit alors de gommer une partie des incertitudes en inventant des choses, en dupliquant peut-être des choses qui existent déjà, mais en imaginant aussi des activités nouvelles. Je travaille, par exemple, en étroite collaboration avec le syndicat local de retraitement des déchets sur l'idée du recyclage de certains déchets qui demandent à être valorisés. Cette filière mérite d'être exploitée. »

(Patrick, Cérant, EA)

Annexe 6

QUESTIONNAIRE ENTREPRISE

Dans le cadre de ma formation de chargé de projet d'insertion, je réalise une enquête sur la pratique de la mise à disposition et plus largement sur les échanges entre les ESAT et les entreprises du pays de Lorient.

L'objectif de cette enquête est de tenter de repérer les facteurs qui encouragent ces échanges et ceux qui y font frein.

Vos réponses sont donc importantes, et je vous remercie par avance d'accepter de consacrer un peu de votre temps à cette enquête.

Je m'engage à garder vos réponses anonymes et à vous en communiquer les résultats globaux.

Présentez SVP votre entreprise.

Entreprise : _____

Activité : _____

Nombre d'employés : _____

Poste de la personne répondant au questionnaire : _____

Questions

Répondez aux questions en cochant le cas échéant au maximum deux cases par question.

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui participent localement à l'économie.

1. Connaissez-vous un ou des ESAT du pays de Lorient ? OUI NON

Si oui, combien ? _____

2. Etes-vous en relation un ou des ESAT du pays de Lorient ? OUI NON

Si oui, êtes-vous :

Fournisseur ☐

Client ☐

Autre ☐

Précisez : _____

3. Accueillez-vous ou avez-vous accueilli des travailleurs d'ESAT dans votre entreprise ?

OUI NON

Si oui, dans quel cadre :

Prestation de service

OUI NON

Atelier externalisé

(Travail dans l'entreprise d'une équipe avec un moniteur)

OUI NON

Mise à disposition

(Travail dans l'entreprise d'une personne sans moniteur)

OUI NON

Stage

OUI NON

Emploi

OUI NON

4. Sur quel type de poste avez-vous pratiqué ou pratiquez-vous la mise à disposition ?

5. Comment avez-vous débuté la mise à disposition ?

Parce que l'ESAT est un sous-traitant ☐

J'ai été démarché(e) ☐

J'ai sollicité l'ESAT ☐

Autre ☐

Précisez : _____

6. Quel intérêt trouvez-vous à la mise à disposition ?

Répondre à l'obligation légale ☐

Coût faible ☐

Compétences des personnes ☐

Ouverture à la diversité ☐

Responsabilité sociétale de l'entreprise ☐

Autre ☐

Précisez : _____

7. Dans le cadre de la mise à disposition, comment considérez-vous l'ESAT ?

Fournisseur ☐

Partenaire ☐

Autre ☐

Précisez : _____

8. Dans le cadre de la mise à disposition, comment considérez-vous le suivi de l'ESAT ?

Excessif	optimal	améliorable	insuffisant	inexistant
----------	---------	-------------	-------------	------------

9. Etes-vous satisfait(e) de l'intégration de la personne dans l'équipe?

Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Pas du tout satisfait
----------------	-----------	-----------------------	-----------------------

10. Pensez-vous être suffisamment associé au projet professionnel du travailleur mis à disposition ? OUI NON

11. Quelles aides pensez-vous que l'ESAT pourrait vous apporter pour intégrer un travailleur handicapé ?

Formation du travailleur mis à disposition ☐

Formation du tuteur ☐

Sensibilisation des salariés au handicap ☐

Formalités administratives ☐

Adaptation du poste de travail ☐

Autre ☐

Précisez : _____

12. Si vous avez arrêté la mise à disposition, pour quelle(s) raison(s)?

Compétences du travailleur ☐ Dégradation des relations avec l'ESAT ☐

Comportement du travailleur ☐ Facteurs économiques de l'entreprise ☐

Autre ☐

Précisez : _____

13. Si vous n'avez jamais pratiqué la mise à disposition, pourquoi ?

Pas d'emploi adapté ☐ Manque de temps ☐

Manque d'information ☐ Autre : ☐

Précisez : _____

14. Seriez-vous intéressé(e) par une information sur les ESAT et la mise à disposition ? OUI NON

Souhaitez-vous ajouter des commentaires sur la mise à disposition et les ESAT ?

Merci pour votre participation.

Annexe 7

Résultats de l'enquête entreprise

	Activité	Nombre d'employés	Poste de la personne répondant au questionnaire	Connaissez-vous un ou des ESAT du pays de Lorient ?	Si oui, combien ?	Êtes-vous en relation un ou des ESAT du pays de Lorient ?
1	Institut de recherche	35	Assistante de direction	OUI	1	OUI
2	BTP	22	PDG	OUI	1	OUI
3	Ingénierie et architecture navales	11	Assistante	NON	0	NON
4	Association	9	Directrice	OUI	1	OUI
5	Formation Energies	3	Gérant	NON	0	NON
6	Bagagerie et décoration en voile de bateau recyclée	16	Gérant	OUI	1	OUI
7	Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne (AMAP)	0	président	NON	0	NON
8	Production de peinture	8	Responsable RH	NON	0	NON
9	entreprise d'insertion récupération de livre	7	assistante de gestion	NON	2	OUI
10	Chimie appliquée dans l'environnement	14	assistante de direction	OUI	1	OUI
11	plombier chauffagiste	11	secrétaire comptable	OUI	2	OUI
12	association d'insertion	45	chargé de communication	OUI	2	OUI
13	transformation de produits de la mer	110	RRH	OUI	2	NON
14	torréfacteur	0	patron	OUI	1	NON
15	agriculture	0	responsable d'exploitation	NON	0	NON
16	distribution	0	président	OUI	1	NON
17	agriculture	3	exploitant	OUI	2	OUI
18	distribution	0	président	OUI	1	NON

	Si oui, êtes-vous	.Accueillez-vous ou avez-vous accueilli des travailleurs d'ESAT dans votre entreprise ?	Si oui, dans quel cadre	Avez vous déjà pratiqué ou pratiquez vous la mise à disposition?	.Sur quel type de poste avez-vous pratiqué ou pratiquez-vous la mise à disposition ?
1	Client	OUI	Prestation de service		
2	Client	NON			
3		NON			
4	Client	NON		NON	
5		NON		NON	
6	Client	NON		NON	
7		NON			
8		NON			
9	réseau	OUI	Bénévolat		
10	Client	NON	prestation de service		
11	Fournisseur et client	OUI	prestation de service		
12	partenaire	NON			
13		NON			
14		NON			
15		NON			
16		NON			
17	confrère	OUI	STAGE		
18		NON			

	Comment avez-vous débuté la mise à disposition ?	Quel intérêt trouvez-vous à la mise à disposition ?	Dans le cadre de la mise à disposition, comment considérez-vous l'ESAT ?	Dans le cadre de la mise à disposition, comment considérez-vous le suivi de l'ESAT ?	Etes-vous satisfait(e) de l'intégration de la personne dans l'équipe?
1			Fournisseur	optimal	4
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13		responsabilité sociétale			
14					
15					
16					
17					
18					

	Quelles aides pensez-vous que l'ESAT pourrait vous apporter pour intégrer un travailleur handicapé ?	Si vous avez arrêté la mise à disposition, pour quelle(s) raison(s)?	Si vous n'avez jamais pratiqué la mise à disposition, pourquoi ?
1	Formation du travailleur mis à disposition	Comportement du travailleur	
2	formation du tuteur, formalités administratives, formation du travailleur		Pas d'emploi adapté
3	Formation du travailleur mis à disposition, Formation du tuteur, Sensibilisation des salariés au handicap, Adaptation du poste de travail		Pas d'emploi adapté , Manque d'information, Manque de temps, manque de place
4	formalités administratives		Pas d'emploi adapté , Manque d'information, Manque de temps
5	adaptation du poste de travail		Pas d'emploi adapté , Manque d'information, Manque de temps
6	Formation du travailleur mis à disposition		Pas d'emploi adapté , Manque d'information
7			Pas d'emploi adapté
8			Manque de temps
9	Formation du travailleur mis à disposition, Formation du tuteur, Sensibilisation des salariés au handicap, formalités administratives Adaptation du poste de travail		peu de permanents et peu de temps
10	Formation du travailleur mis à disposition, Formation du tuteur, Sensibilisation des salariés au handicap, formalités administratives Adaptation du poste de travail		Pas d'emploi adapté
11	formation du tuteur, formalités administratives		Manque de temps
12	Formation du travailleur mis à disposition, Formation du tuteur, Sensibilisation des salariés au handicap, formalités administratives Adaptation du poste de travail et accompagnement pour les salariés		
13	Sensibilisation des salariés au handicap, adaptation du poste de travail		jamais démarché
14	adaptation du poste de travail, formalités administratives		bientôt à la retraite
15	formalités administratives, formation du travailleur		manque d'information
16	Formation du travailleur mis à disposition		facteurs économiques
17	formalités administratives		facteurs économiques
18			

	Seriez-vous intéressé(e) par une information sur les ESAT et la mise à disposition ?	Souhaitez-vous ajouter des commentaires sur la mise à disposition et les ESAT ?
1	NON	Un travailleur handicapé travaille pour notre société de nettoyage, dans un premier temps cela s'est bien passé. Maintenant la situation est catastrophique et nous ne trouvons pas d'issue (dégradation de nos locaux pare que la prestation n'est plus exécuté correcteme,nt. il s'agit d'une personne trisomique,. Cela nous refroidit et je pense que nous n'accepterons plus de personne mentalement handicapé. Par contr pour les espace vert nous faisons appelle à une entreprise de Larmor Plage et nous en sommes totalement, satisfait (le personnel est encadré)
2	OUI	
3	NSP	RAS
4	Pourquoi pas	
5	NON	
6	NON	
7	NON	Nous n'avons pas de budget employé car ce sont les producteurs qui nous livrent directement et qui ont leurs propres employés, quand ils en ont. Le reste, c'est du bénévolat
8	NON	pas soumis à l'obligation d'emploi, il n'y a jamais eu de TH dans notre entreprise et il n'y en aura jamais
9	NON	
10	NON	Il est indispensable de faire travailler des travailleurs handicapés
11	NON	
12		
13	OUI	intégrer des personnes différentes pour obliger à avoir un autre regard sur le handicap
14	NON	
15	OUI	
16	NON	Que du bénévolat
17	OUI	
18		

Annexe 8

RESULTATS ENTRETIENS USAGERS

Age : 44, 35, 32, 41, 37, 32

Sexe : 6 hommes

Nombre d'années en ESAT : 15, 11, 17, 3, 10, 11

Temps en MAD : 10, 1, 2, 15, 2, 3

Orientation professionnelle : Restauration, espaces verts, préparation collation, routage, magasinage, industrie

1. Pourquoi / comment avez-vous décidé d'être en MAD ?

Curiosité	2
Envie de sortir de l'ESAT	6
Pour faire comme un ami	
Faire un travail plus intéressant	2
Autre	Mon moniteur me l'a proposé Le patron de l'entreprise m'a choisi C'était plus intéressant financièrement

2. Etait-ce dans un domaine que vous avez choisi ?

OUI	4
NON	2

3. Comment avez-vous été accueilli dans l'entreprise ?

J'avais visité avant	3
J'étais allé en stage	2
Je connaissais d'une autre manière- Laquelle	1- J'avais déjà fait des prestations de service dans cette entreprise
Je ne connaissais pas	

4. Qui vous a accompagné ?

Chargé d'insertion/ éducateur	3
Moniteur	1
Directeur/chef de service	1
Psychologue	1

5. Qui est votre référent en entreprise ?

ENTREPRISE :

Chef d'entreprise	3
Chef d'équipe	2
Collègue	1

ESAT :

Chargé d'insertion/éducateur	3
Moniteur/moniteur principal	2
Directeur/chef de service	1
Psychologue	

Commentaires : L'ESAT ne vient pas dans l'entreprise, tout se passe par téléphone.

6. Que vous apporte le travail en entreprise par rapport à celui de l'ESAT ?

Reconnaissance	2
Autonomie	4
Rémunération	5
Lien social	6
Autres	Formation, faire autre chose, évoluer Plus de responsabilités

7. Pensez-vous avoir été aidé pendant votre mise à disposition

Par l'ESAT	4
Par votre tuteur en entreprise	6
Par l'équipe de travail	5
Autre	Le service de tutelle qui me suit

8. Que vous apporte en plus la mise à disposition ?

Je rencontre plus de personnes qu'à l'ESAT- Je vois autre chose que l'ESAT- Je me fais connaître pour pouvoir partir- J'ai fait évoluer l'équipe de l'entreprise sur l'image de l'ESAT- Je n'ai pas les mêmes rapports avec les gens dans le travail- Je travaille dans le milieu ordinaire, pas seulement avec des travailleurs handicapés- C'est une expérience professionnelle qui pourra me servir quand je quitterai l'ESAT- J'ai travaillé autrement, avec d'autres machines.

9. Que vous manque-t-il en mise à dispo ?

Rien(6).

10. Quelle évolution professionnelle espérez-vous ?

Continuer en MAD	2
Etre embauché	3
Retourner à l'ESAT	
Autres	Changer de région

11. Commentaires

La mise à disposition permet d'être intégré dans le milieu ordinaire. En ESAT, les personnes ne sont pas assez reconnues pour leur travail. Cela permet d'avoir une reconnaissance sociale.

A l'ESAT, les moniteurs me font confiance et j'ai de l'autonomie, mais je voudrais être embauché en milieu ordinaire. Je n'ai pas peur d'être licencié après ; c'est un risque normal. En entreprise, je suis parfois en contact direct avec leurs clients, car c'est une très petite entreprise.

J'ai eu de bons contacts avec l'équipe de l'entreprise. Cela s'est bien passé, mais j'ai dû arrêter à cause de problèmes de santé. C'était bien. Je voudrais faire autre chose à l'extérieur.

J'ai fait des formations pour pouvoir aller en mise à disposition. Je voudrais trouver du travail en milieu ordinaire.

Je fais un travail intéressant et je connais l'équipe. Les horaires de travail me conviennent. J'espère que je pourrais être embauché.

Je travaille beaucoup, comme à l'ESAT, mais je suis plus autonome, et l'ambiance dans l'équipe est détendue. Je fais mon travail comme je veux. Mes collègues et mon chef sont contents de mon travail. Je voudrais pouvoir continuer, et ils voudraient que je reste.

Mots-clés

Travailleur handicapé, ESAT, entreprise, milieu ordinaire, mise à disposition, reliance, accompagnement, inclusion, partenariat

Synthèse :

La mise à disposition des travailleurs d'ESAT, qui était auparavant assimilée aux prestations de service individuelles, a une définition légale depuis 2005. Elle s'inscrit dans un contexte de mutation des ESAT vers une appartenance au tissu économique local et correspond à l'ouverture de ces établissements vers le milieu ordinaire.

En théorie, elle devrait permettre aux travailleurs handicapés de pouvoir accéder à un emploi dans de bonnes conditions et à l'entreprise de faire l'expérience de l'accueil de personnes en situation de handicap avec l'appui des compétences de l'ESAT dans une logique de reliance sociale.

Pourtant, elle rencontre des difficultés de mise en œuvre tant au sein des ESAT qu'avec les entreprises.

Les entreprises de l'économie verte portent des valeurs de solidarité sociale et de non discrimination qui doivent faciliter l'accueil des travailleurs d'ESAT.

C'est pourquoi, à travers des enquêtes auprès des ESAT, des entreprises de l'économie verte, et des usagers qui vivent la mise à disposition, nous avons tenté de comprendre comment la développer pour qu'elle devienne un outil d'inclusion pérenne.

Nous avons pu constater que les entreprises connaissaient mal les ESAT et peu la mise à disposition, tandis que ces derniers rencontrent des difficultés pour intégrer ce dispositif dans leur fonctionnement et pour accompagner les personnes dans l'entreprise. Pour les travailleurs handicapés d'ESAT, elle représente une vraie ouverture vers le milieu ordinaire.

Aussi, nous préconisons que la mise à disposition, pour déboucher sur une inclusion pérenne, et participer de la reliance sociale, nécessite un engagement de tous les acteurs. Par sa prise en compte dans la politique RH de l'entreprise et l'organisation de l'ESAT, elle permet de mettre en œuvre une collaboration qui a pour objectif d'utiliser et d'échanger les compétences nécessaires pour faire face aux difficultés présentes et à venir.

Ce partenariat entre l'entreprise et l'ESAT pour le travailleur en situation de handicap et les salariés qui le côtoient est la condition d'une inclusion réussie.