

LA TRANSFORMATION DES ESAT : Contexte, enjeux, perspectives

Accompagner par le travail :
L'activité comme pivot de la vie sociale



ESAT Le TERTRE



- 106 Places- 113 personnes accueillies et accompagnées
49 femmes et 64 hommes - moyenne d'âge : 40 ans – 17% en temps partiels
- sur les activités de :
 - BLANCHISSERIE et CUISINE CENTRALE
 - PEINTURE et PRESTATIONS DE SERVICES EN ENTREPRISES
- Organisme gestionnaire : **APEI Aube** sur les territoires de l'Aube et la Haute Marne



Contexte

LOIS

- La loi 2002-02 / 2005-102 / 2009 HPST / 3 DS : compensation handicap - projet de vie – création ARS- approche territoriale - simplification
- La circulaire mai 2017 : une réponse accompagnée pour tous – offre médico-sociale inclusive
- La loi de septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

RAPPORTS

- Le rapport Piveteau 2014 «Zéro sans solution» : l’usager au cœur du système - ses besoins-ses attentes dans une société ouverte à tous.
- Le rapport IGAS de 2019 : renforcer les droits
- Le rapport Piveteau février 2022 : « experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change »

PLAN- INSTRUCTION

- Le projet Serafin-PH 2015 : des nomenclatures de besoins et de prestations - adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées
- Le projet EPoP février 2020 : un accompagnement par les pairs - savoirs expérientiels - formation des intervenants-pairs
- Le plan de transformation des EA / réforme OETH / création dispositif emploi accompagné
- Le référentiel commun d'évaluation de la qualité publié par la HAS en mars 2022
- La circulaire DGCS de mai 2022 sur la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT.

Le plan de transformation des ESAT

Un plan construit autour de 4 axes

**Axe 1 : favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'ESAT
+ fluidifier et sécuriser les parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire**

Axe 2 : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes en ESAT

Axe 3 : Accompagner le développement des établissements ESAT

Axe 4 : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT



Trajectoires Professionnelles

- Cumul temps partiel ESAT et milieu ordinaire
- Modalités de sortie d'ESAT avec droit au retour et accompagnement
- Maintien RSDAE
- Evaluation des CDAPH
- Durée des PMSMP
- Inscription Pôle Emploi
- Carnet de parcours et de Compétences
- Adhésion à un OPCO
- Ouverture du CPF

Droits des personnes

- Récupération dimanches et jours fériés
- Actualisation congés exceptionnels
- Délégué des personnes
- Instance mixte QVT, HS ERP
- Sensibilisation à l'autodétermination
- Livret d'accueil accessible
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé
- Mutuelle et prévoyance
- Simulateur ressources
- Prime PEPA pour les personnes

Axes et Mesures

Activité des ESAT

- Terminologie des ESAT
- Facturation des MAD
- Annualisation de l'aide au poste
- Dgf sur file active
- Partenariat SPE, EA, DEA
- Développement des CI
- Fonds FATESAT
- Annuaire géolocalisé
- Tableau annuel de suivi

Attractivité des métiers

- Plan métier
- Révalorisation des salaires
- Campagne de communication
- Evolution convention collective

01- Favoriser une dynamique de parcours des personnes accompagnées

LE PARCOURS :

Orientation donnée par CDAPH

- + expertises du SPE(cap emploi, plateformes emploi accompagné, CRP etc.) sur l'évaluation de la capacité de travail des personnes.

Environnement décloisonné et fluide

La terminologie évoluée ESAT = Etablissements et Services **Accompagnement** par le Travail

- **la notion de place disparaît au profit du parcours sans rupture**
- **la personne doit composer son parcours de vie**
 - en fonction de son besoin et de l'évolution de celui-ci,
 - à partir d'une offre de **prestations modulaires** offertes par des établissements et services qui **doivent coordonner leurs interventions** et anticiper.
- C'est grâce au **développement du pouvoir d'agir** que la personne pourra se projeter dans un projet inclusif.

FLUIDIFIER LE PARCOURS :

Faciliter une entrée progressive sur le marché du travail

- Evolution possible en ESAT, en EA, en entreprise ordinaire
 - **Cumul** temps partiel ESAT / contrat temps partiel milieu ordinaire
- la mise à disposition (MAD) comme levier pour l'inclusion professionnelle - modalités de facturation harmonisées

Orientation parcours renforcé en emploi en sortie d'ESAT

- Convention d'appui (ESAT-Employeur- SAVS)
- **Relai dispositif emploi accompagné** après la convention d'appui
- **Droit aux allers-retours** ESAT / Milieu ordinaire sans nouvelle décision MDPH
- Formations au titre du PDC de l'employeur ou du CPF
- Toute personne en ESAT **peut s'inscrire à Pôle Emploi**
- Durée des PMSMP : instruction du SPE, durée de 2 mois

Assouplir le cadre de gestion de l'établissement pour garantir une dynamique de parcours

- Le calcul de **l'aide au poste est annualisé** = droit au retour
- La dotation de fonctionnement est calculée sur la base **d'une file active**

02- Renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées

Garantir leur projet de vie

Garantir le projet de vie de la personne

Analyse des besoins et attentes de la personne selon la nomenclature SERAFIN PH :

- ✓ ajouter un projet de vie au projet personnalisé des personnes accueillies et accompagnées
- ✓ l'étude des besoins spécifiques des personnes pour organiser des réponses individualisées d'accompagnement favorisant l'approche populationnelle

Informez les personnes sur leurs droits à leur entrée en ESAT et créez un livret d'accueil accessibilité universelle (Falc ou autre mode de communication)

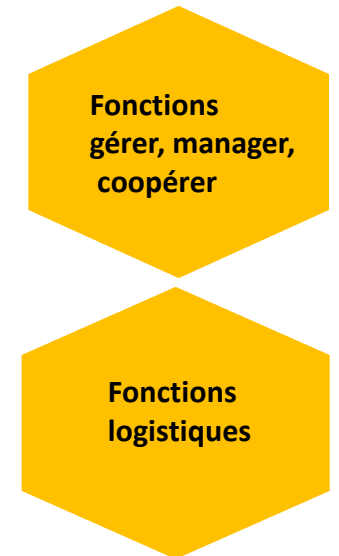
Nomenclature des besoins



Nomenclature des prestations directes



Nomenclature des prestations indirectes : pilotage et fonctions supports



Garantir le projet de vie de la personne

Garantir aux personnes une formation /sensibilisation à l'autodétermination:

- ❖ C'est la capacité d'une personne à **faire des choix pour elle-même et par elle-même**, indépendamment de toute influence externe excessive.
- ❖ C'est choisir **son projet de vie** dans le domaines qui comptent pour elle : logement, travail, vie amoureuse, loisirs, ...pour promouvoir son autonomie.
- ❖ **pouvoir choisir** :
 - ❖ Avec de l'aide mais sans être influencée,
 - ❖ Selon ses préférences et ses valeurs,
 - ❖ Selon ses capacités,
 - ❖ Tout en se responsabilisant.
- ❖ Il convient de multiplier les **opportunités d'apprentissage et d'expérimentation** tout au long de la vie,
- ❖ en laissant **le droit à l'erreur**, de prendre des risques... mesurés, coordonnés et pensés.

Sensibiliser à la pair-aidance concerne tous les sujets (vie quotidienne, personnelle, sociale, travail logement, déplacements...) :

La pair-aidance peut se concevoir entre :

- Personnes accompagnées ayant **un même handicap**
- Personnes ayant un handicap différent mais avec **des points communs** (parcours de vie, aspirations, projets)
- **Proche aidants** : familles, amis
- Le pair-aidant a acquis **un savoir expérientiel qu'il peut transmettre** à une personne qui vit la même situation.
- Le pair est **choisi et reconnu** par l'autre. Il doit **être formé** pour transmettre son expérience, il existe des formations d'intervenants-pairs, encadrées par un cahier des charges national – projet EPOP.
- C'est une **réponse complémentaire** à celle des professionnels, la famille, les proches...
- L'entraide et la solidarité** sont les prémices de la pair-aidance (ex: accompagnement pair lors de l'intégration dans un Esat, échanges entre parents sur l'annonce du handicap..)

L'ESAT de la Meuse a créé voilà 7 ans un CHSCT « ouvriers » :

Par et pour les personnes :

- ✓ Ce sont eux qui connaissent le mieux le métier, ils sont les mieux placés pour **prendre en charge leur sécurité**, indique le directeur du pôle industriel. Ils sont aptes à gérer leurs propres conditions de travail.
- ✓ Etre acteur dans l'instance « permet **d'être porte parole de mes collègues** » explique un agent, je voulais continuer à participer à la sécurité des collègues. Tout le monde vient me voir quand il y a des demandes à faire. »
- ✓ Un crédit de 4 heures de délégation par mois est attribué pour observer les postes, voir ce qui va ou ne va pas.
- ✓ « C'est **une forme d'aboutissement** de tout un travail que nous menons depuis de nombreuses années pour **faire évoluer le statut** actuel d'utilisateurs vers **un statut de salariés protégés** ».

Enjeux Pour les professionnels :

Pour les équipes cela suppose **de changer de postures et de pratiques** professionnelles, de **remettre en questions** leurs représentations de leurs métiers et de s'ouvrir à de nouveaux métiers (coordinateur de parcours,...).

L'autodétermination est à considérer par les professionnels comme une **évolution** et **non une remise en cause de leurs pratiques, valoriser** le pouvoir d'agir de la personne, l'aider à formuler des choix puis l'accompagner dans son projet.

Enjeux Pour les associations et les partenaires du territoire :

Définir une **cartographie des services proposés par dispositif** au niveau interne - du département - de la région (en intégrant les prestations de droit commun).

Créer un/des postes de coordonnateurs de parcours - de chargé d'insertion en milieu ordinaire (service d'accompagnement vers l'emploi),...

Le management : clé de voute du changement, de l'attractivité et de la fidélisation des salariés.

Conserver des professionnels compétents et donner envie à de nouveaux talents est un impératif. Les associations doivent mieux communiquer sur **les métiers du soin et de l'accompagnement et sur les valeurs humaines** qu'elles véhiculent.

La question de la **revalorisation salariale** est essentielle, idem pour les question **de formation**, l'accueil des étudiants et l'étayage des équipes de terrain. La formation en **alternance** pourrait être une alternative positive ?

Faciliter leur accès aux formations

Faciliter l'accès des personnes à la formation professionnelle

- Incitation à l'adhésion à un OPCO pour chaque ESAT
- ouvrir le CPF de chaque personne et élargir le périmètre des formations éligibles.

- créer un **carnet de parcours et de compétences** permettant lors d'un entretien annuel à la personne de s'autoévaluer sur autonomie et parcours

• L'ESAT Léo Mazon de Menton : rendre le travail accessible à tous :

- Chaque travailleur est accompagné sur un **poste de travail de son choix**, sur lequel il peut, en toute sécurité, monter en compétences et **cheminer sur la voie de l'autonomie**.
- Les machines permettent aux différents travailleurs **d'être le plus autonome possible** sur leur poste.
- « Nous sommes convaincus que rien n'est inaccessible à nos travailleurs, à condition que ces derniers **soient accompagnés pour monter en compétence** et que les outils de production soient adaptés » indique le directeur adjoint de l'ESAT.
- La CARSAT indique « qu'adapter le travail sert non seulement à **améliorer les conditions de travail**, mais aussi à **rendre le travail accessible à tous**. »

Faciliter l'accès à la formation pour développer les compétences

L'ESAT de la Meuse : un lieu où il fait bon travailler :

Des anticipations et préventions des risques :

- Les travailleurs de l'ESAT sont **des acteurs de la vie économique et des citoyens à part entière**.
- Face à **l'évolution des publics accueillis**, les ESAT accompagnent l'élévation du niveau de compétence par la formation et l'amélioration des conditions de travail.
- dans les **formations professionnelles** des travailleurs d'ESAT :
 - Formations en santé et sécurité au travail (SST),
 - Formations sur l'autonomisation de la vie quotidienne,
 - Formations sur l'orientation professionnelle visant davantage **des prestations de services** et de production plutôt que des tâches simples et répétitives,
 - Des études de postes sont réalisées en atelier.

C'est un lieu où se pose la question de la qualité de vie au travail :

- où les travailleurs ont le **droit à la parole**,
- La plupart des travailleurs ont des **projets professionnels** sur 3 à 5 ans.

Faciliter l'accès à la formation pour développer les compétences

L'ESAT Les Ateliers de la Forêt de Tinquieux :

Des travailleurs accompagnés dans l'apprentissage d'une nouvelle activité de légumerie :

- 2 salles de production équipées d'une ligne d'épluchage et de découpe automatisée, une laverie, 3 chambres froides.
- Des travailleurs avec des handicaps mentaux et des **niveaux d'autonomie différents**.
- On s'efforce de trouver **avec eux** les métiers qui leur correspondent indique le directeur de l'ESAT.
- Chaque poste est passé en revue afin de s'assurer que tous les **risques** professionnels ont bien été identifiés et réduits au maximum.

Des conseils pris auprès d'organismes de droit commun :

- L'ergonome du service de santé au travail, la CARSAT Nord-Est, le médecin du travail, l'inspecteur du travail et les membres du CSST ont apporté des **améliorations au projet** avant travaux.
- Des formations **adaptées aux moniteurs et aux usagers** ont été réalisées à l'ouverture de la légumerie. « il nous a expliqué tranquillement et les moniteurs nous montrent plusieurs fois comment faire ».
- « on leur **laisse le temps d'acquérir les gestes** », « c'est un nouveau métier ».

Faciliter l'accès à la formation pour développer les compétences

L'ESAT Le TERTRE :

L'outil Reconnaissance des Acquis de l'expérience (RAE) du dispositif Différent et Compétent :

- Entrée en 2019 dans ce dispositif,
- Une **culture apprenante partagée par tous**,
- A ce jour, 8 salariés formés qui ont accompagné 13 travailleurs de blanchisserie et cuisine dans leur RAE, tous validés.
- Une grande **valorisation et un développement des compétences** de chaque personne.
- **1027 RAE** depuis 2012 année de création en Champagne-Ardenne et **29 référentiels métiers**.
- L'outil RAE s'appuie sur des référentiels métiers de droit commun.

La VAE renforcée :

- avec Julien qui prépare un CAP de blanchisserie – cf webinaire du 20 mai

Le PDC 2021 : 82 travailleurs formés sur 10 thématiques de formation.

Le PDC 2022 : tous les travailleurs formés à la QVT en plus des formations métiers et sécurité.

Améliorer leur expression et leur participation à la gouvernance

Améliorer le droit d'expression des personnes accompagnées et leur participation à la gouvernance

- **Election d'un délégué** représentant les travailleurs sur des situations individuelles (formation obligatoire du délégué) avec 5 heures de délégation par mois
- Le CVS traite les questions d'ordre collectif, **le délégué celles d'ordre individuel**

- Création d' **une instance mixte** personnes accompagnées et salariés, compétente sur les sujets qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, évaluation des risques professionnels

ESAT de Magnac sur Touvre : des travailleurs élus pour siéger à la CSSCT :

- 2 travailleurs d'ESAT sont élus pour **siéger à la réunion de la CSSCT** qui se déroule 1 fois par trimestre pour parler de la prévention des risques comme l'exposition aux poussières, le bruit, l'éclairage, logistique de l'atelier.
- Nadège est l'une des 2 élues usagers présents à la CSSCT. « Je suis très contente, ça permet de **parler avec les collègues de leur sécurité** ».
- Selon la cheffe du service production, « cela permet de les faire participer, de **les rendre acteurs** de leur prévention, cela facilite les échanges, **libère la parole**.

Vue synthétique de la mise en œuvre des mesures à mai 2022

Mesures applicables par décret ou instruction

- **Décret :**
- Récupération dimanches et jours fériés ✓
- Actualisation congés exceptionnels ✓
- Délégué des personnes ✓
- Instance mixte QVT, HS ERP ✓
- Carnet de parcours et de compétences ✓
- Harmonisation facturation des MAD ✓
- Partenariat écosystème ✓
- Tableau de suivi ✓

- **Instruction :**
- Durée des PMSMP ✓
- Inscription Pôle Emploi ✓
- Sensibilisation autodétermination personnes ✓
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé ✓
- Livret d'accueil (accessibilité universelle) ✓
- Adhésion à un OPCO ✓
- Ouverture du CPF ✓
- Prime PEPA pour les personnes ✓
- Mutuelle et prévoyance ✓

1

Mesures nécessitant le recours à la loi

- Terminologie des ESAT ✓
- Droit au retours et modalités de sortie d'ESAT ✓
- Cumul temps partiel ESAT / milieu ordinaire ✓
- Annualisation de la GRTH = aide au poste ✓
- Fonds FATESAT ✓

2

Mesures nécessitant des travaux

- Evaluation des CDAPH ✓
- Calcul de la DGF sur file active ✓
- Maintien de la RSDAE ✓
- Poste de conseillers d'insertion ✓
- Simulateur ressources CAF ✓
- Plan Métier et revalorisation des professionnels ✓
- Annuaire géolocalisé ✓

3

✓ = réalisé ✓ = en cours ✓ = à faire

03- Développement de l'activité des établissements

Favoriser leur parcours inclusif

L'ESAT : une plateforme métier

Coordination du parcours global d'accompagnement en fonction du projet de vie

Les plateaux techniques de formation

Un parcours d'insertion et inclusif

Les besoins personnalisés sont évalués et tiennent compte des opportunités du territoire :

- Accession à la mobilité,
- Hébergement en autonomie ou autre,
- Accès aux soins et à la prévention santé, ...

- Apprentissage adapté des tâches du référentiel métier (espaces verts, restauration, ...)
- Partenariat avec les centres de formation et dispositifs de formations
- Acquérir les compétences requises par les employeurs
- Former et qualifier les travailleurs en situation de handicap par un titre / diplôme d'Etat
- Préparer à une sortie progressive du travail protégé : les stages, mises à disposition, PMSMP en lien avec le Service Public de l'Emploi, le Duoday,...

- L'emploi accompagné – le service d'accompagnement vers et dans l'emploi : le parcours professionnel est sécurisé grâce au relai de la plateforme départementale
- Les prestations ou ESAT hors murs , les ESAT de transition, passerelles vers l'emploi en milieu ordinaire
- Un emploi en entreprise adaptée/cdd tremplin/ EATT /entreprise ordinaire
- Le droit aux allers/retours puis à un contrat de travail grâce au parcours renforcé dans l'emploi
- Aller sur de nouveaux marchés pour ouvrir les possibles.....
- des indicateurs qualité pour une évaluation des parcours -une évaluation externe HAS

Conclusion :

Selon Charles Gardou, « les milieux doivent se ré-interroger, il en va de même de nos institutions.

Il convient d'entendre les personnes sur leurs attentes inclusives.

Il faut agir :

- sur l'éducation dès la prime enfance avec un étayage,
- sur la formation dans tous les secteurs (des savoirs avérés),
- à partir de l'autodétermination des personnes.

C'est vouloir pour les autres ce que l'on veut pour soi-même. »

Propos extraits du colloque tenu le 2 juin par l'ADASMS « agir pour l'inclusion, c'est l'affaire de tous ! »