



Centre Régional d'Etudes,
d'Actions et d'Informations
*en faveur des personnes
en situation de vulnérabilité*

Portrait des ESAT de la région Auvergne- Rhône-Alpes et de leurs travailleurs

-
Synthèse régionale

Etude réalisée à la demande de l'ARS
Auvergne-Rhône-Alpes

Juillet 2020

Sommaire

Introduction

- Méthodologie de l'étude
- Pilotage de l'étude

1. Présentation de l'offre d'ESAT dans la région

- 1.1 Présentation des ESAT de la région
- 1.2 Taux d'équipement en ESAT
- 1.3 Répartition des places d'ESAT par type de déficiences

2. Présentation des travailleurs d'ESAT : des profils et parcours variés

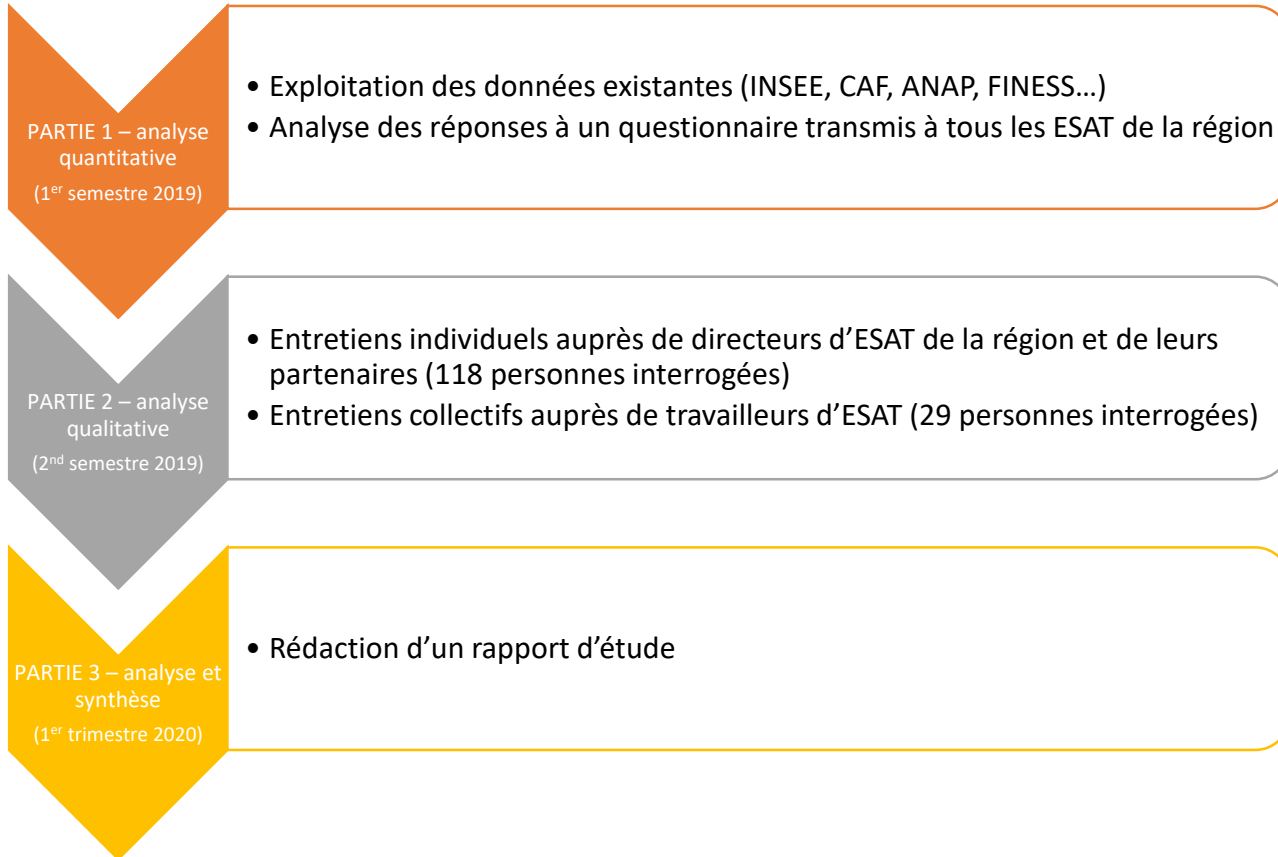
- 2.1 Données de cadrage
- 2.2 Description des travailleurs d'ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes
- 2.3 Parcours des travailleurs d'ESAT dans la région

3. Synthèse des préconisations du rapport

- 3.1 Prendre davantage en compte les besoins spécifiques liés à l'évolution des publics en ESAT
- 3.2 Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT
- 3.3 Valoriser les compétences des travailleurs d'ESAT
- 3.4 Faire évoluer les pratiques professionnelles dans les ESAT
- 3.5 Sécuriser le parcours des travailleurs pour encourager l'inclusion professionnelle
- 3.6 L'habitat et le transport : des déterminants essentiels pour une réelle inclusion

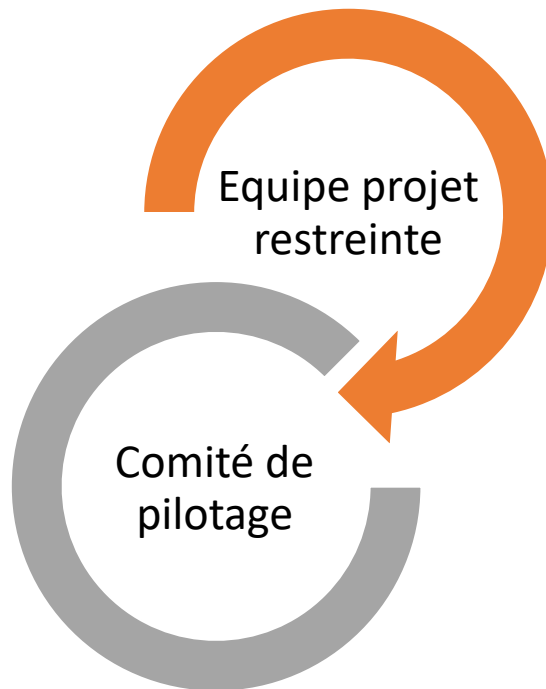
Introduction

Méthodologie de l'étude



Introduction

Pilotage de l'étude

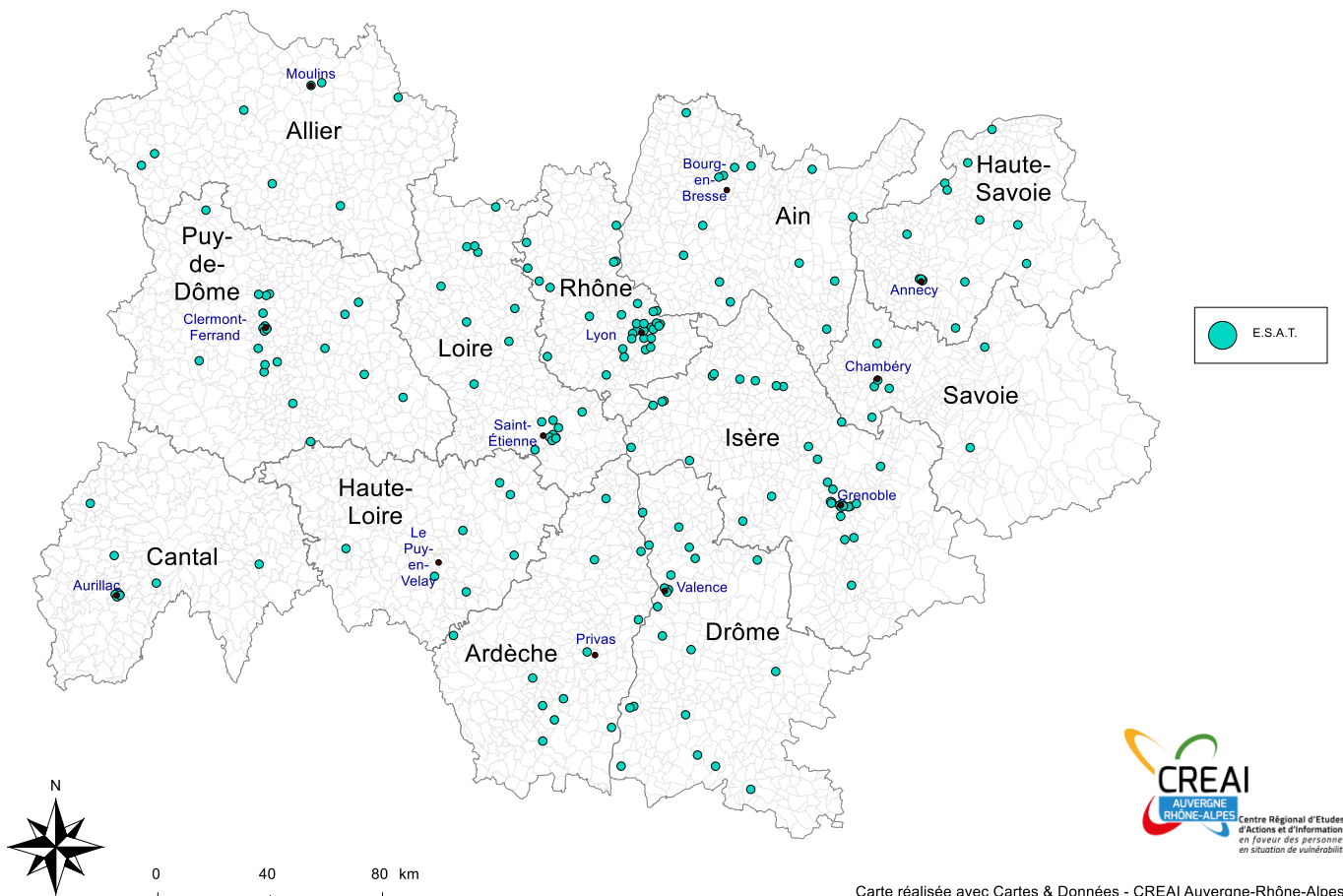


Equipe projet restreinte <u>Composition</u> <ul style="list-style-type: none">- ARS (Direction de l'autonomie)- CREAI ARA	<u>Rôle</u> <ul style="list-style-type: none">- Instance technique interne, chargée du suivi de l'étude, de proposer des ajustements et les soumettre au COPIIL- S'est réunie une fois par mois tout au long du projet
Comité de pilotage <u>Composition</u> <ul style="list-style-type: none">- ARS (Direction de l'autonomie)- Réseaux des ESAT- Professionnels experts- CREAI ARA	<u>Rôle</u> <ul style="list-style-type: none">- Instance technique partenariale chargée d'échanger autour de l'avancement de l'étude et de valider les axes et les préconisations proposées- S'est réuni 6 fois au long de l'étude

1. Présentation de l'offre d'ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

1.1 Présentation des ESAT de la région

ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes

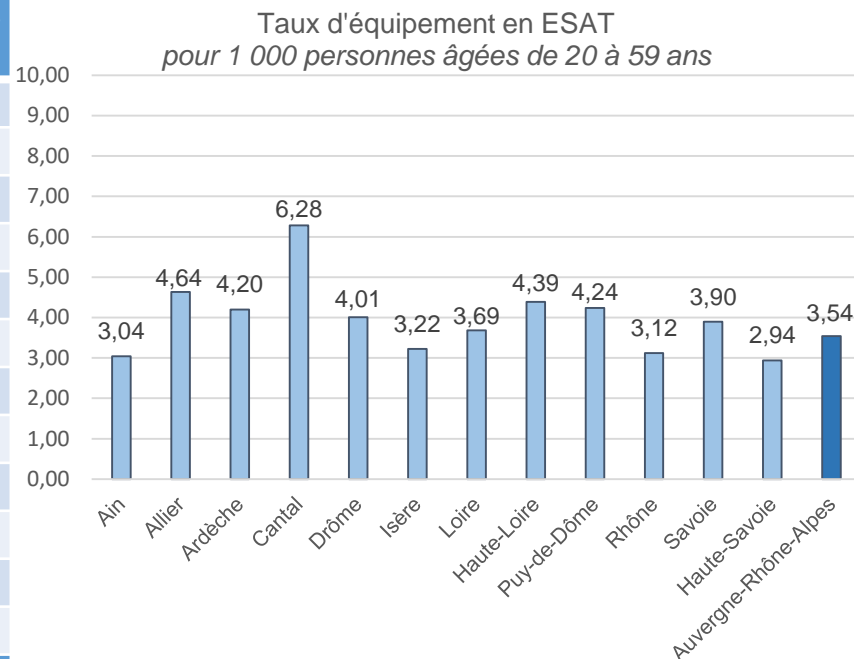


Carte réalisée avec Cartes & Données - CREAI Auvergne-Rhône-Alpes

1.2 Taux d'équipement en ESAT

	Nombre d'ESAT	Nombre de places autorisées d'ESAT
Ain	14	989
Allier	8	719
Ardèche	12	639
Cantal	8	423
Drôme	21	980
Isère	33	2 056
Loire	19	1 339
Haute-Loire	7	471
Puy-de-Dôme	22	1 385
Rhône	32	3 020
Savoie	8	848
Haute-Savoie	14	1 257
Auvergne-Rhône-Alpes	198	14 126

Source : FINESS au 31/12/2018



Sources : FINESS au 31/12/2018 et INSEE 2016

La région Auvergne-Rhône-Alpes comptabilise en moyenne **3,5 places en ESAT pour 1 000 adultes** âgés de 20 à 59 ans. Ce taux d'équipement varie entre les départements : c'est dans le département du Cantal qu'il est le plus élevé (6,28) et dans le département de la Haute-Savoie qu'il est le plus faible (2,94).

1.3 Répartition des places d'ESAT par type de déficiences

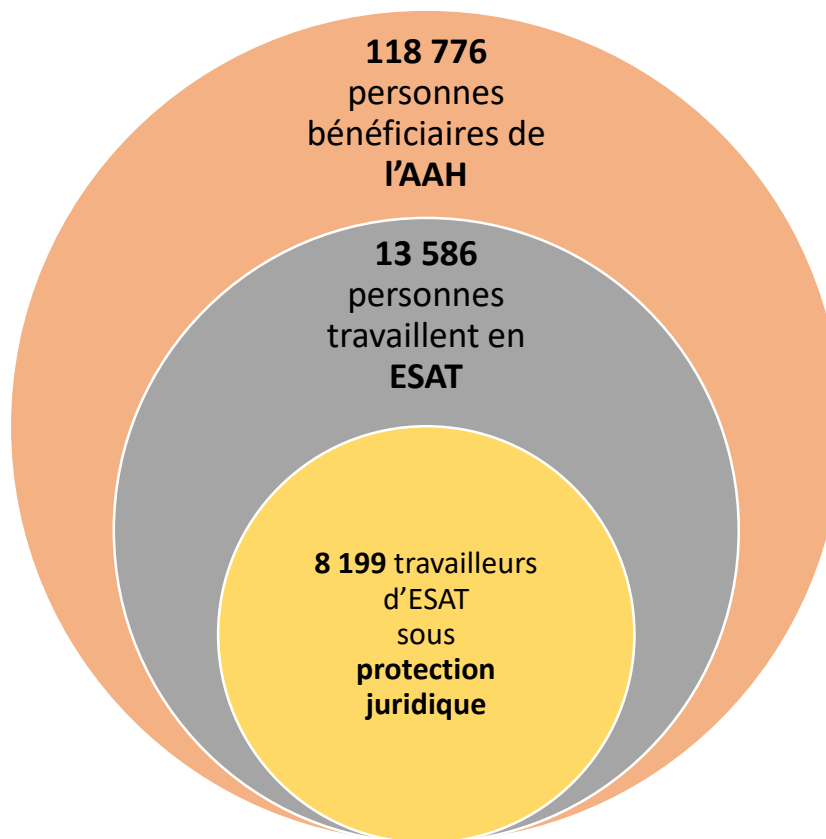
Au 31 décembre 2018, parmi les places d'ESAT¹ de la région Auvergne-Rhône-Alpes, il y a :

- **134 ESAT** avec une autorisation pour accompagner des personnes avec une **déficience intellectuelle**, soit 71,8% des places de la région ;
- **48 ESAT** avec une autorisation pour accompagner des personnes avec un **handicap psychique**, soit 11,2% des places de la région ;
- A noter que presque **10% des places en Auvergne-Rhône-Alpes ont une autorisation pour accompagner toutes déficiences** sans autre indication.
- Il n'y a **que très peu de places autorisées pour des personnes avec des troubles du spectre autistique (TSA)** (0,1% des places de la région). Dans certains départements comme le Cantal et la Haute Savoie, l'offre serait inexistante.

1- Selon les éléments recensés sur FINESS au 31/12/2018

2. Présentation des travailleurs d'ESAT : des profils et parcours variés

2.1 Données de cadrage de la région auvergne-Rhône-Alpes



CAF au 31.12.2017

3% des personnes âgées de 20 à 59 ans bénéficient de l'AAH, dont 51,3% d'hommes.
La majorité des bénéficiaires de l'AAH a un **taux d'incapacité supérieur à 80%**.

Enquête CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31.12.2018

Au regard des répondants à cette enquête, près de la **moitié des travailleurs** en situation de handicap est répartie dans **3 départements** : le Rhône (21%), l'Isère (15%) et le Puy de Dôme (10,2%). Il s'agit aussi des 3 départements où les places autorisées d'ESAT sont les plus nombreuses.

Indicateurs ANAP au 31.12. 2018

55% des travailleurs d'ESAT bénéficieraient d'une mesure de protection (accompagnement social ou protection)

Parmi ces personnes :

- **57,2%** bénéficient d'une mesure de **curatelle**,
- **36,6%** bénéficient d'une mesure de **tutelle**.

2.2 Description des travailleurs d'ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

<p>Près de 60% sont des hommes 59% des travailleurs en ESAT sont des hommes, et 41% des femmes</p>	<p>Selon les données INSEE de 2016, parmi les personnes actives âgées de 15 à 64 ans, le taux de féminisation est de 48,4%. Ainsi, les femmes sont sous représentées en ESAT au regard du taux de féminisation dans la population active.</p>
<p>75% des personnes d'ESAT ont entre 25 et 49 ans</p>	<p>Les jeunes travailleurs de moins de 25 ans représentent 11,5 % des effectifs. La population âgée de 50 ans et plus représente plus de 22% de la population d'ESAT (même proportion qu'au niveau national). Le rapport IGAS/IGF souligne que ce taux au niveau national a doublé en une quinzaine d'années.</p>
<p>Le handicap principal :</p> <ul style="list-style-type: none">- 66% des personnes d'ESAT ont une déficiência intellectuelle- Près de 30% ont une déficiência psychique	<p>Même si le public présentant une déficiência intellectuelle demeure majoritaire dans les effectifs des ESAT, l'augmentation des personnes présentant des troubles associés et des déficiências psychiques est incontestable tant au niveau régional que national.</p>

2.3 Parcours des travailleurs d'ESAT dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Des travailleurs aux **parcours antérieurs multiples**

30% des travailleurs entrés récemment en ESAT étaient accompagnés au préalable par un **ESMS pour enfants** ;
7,7% des travailleurs étaient dans une **entreprise** adaptée ou du milieu ordinaire ;
44,2% des travailleurs ont provenance « **autre** ». Ils étaient en grande partie à domicile avec ou sans accompagnement médico-social et sans une activité professionnelle.

Des fins de parcours professionnel en ESAT anticipées et accompagnées du mieux possible

Entre 2016 et 2018, **3 241 travailleurs ont quitté leur ESAT**.
Près de **2 travailleurs sortis sur 10 vivent à domicile sans accompagnement médico-social**. Cette donnée semblerait pouvoir être revue à la hausse compte tenu des précisions apportées par les ESAT dans la catégorie « Autres destinations ». En effet, ils mettent en évidence des motifs de départ ; selon eux, outre les décès, les deux raisons principalement évoquées sont les démissions et les inaptitudes ou invalidités des travailleurs.

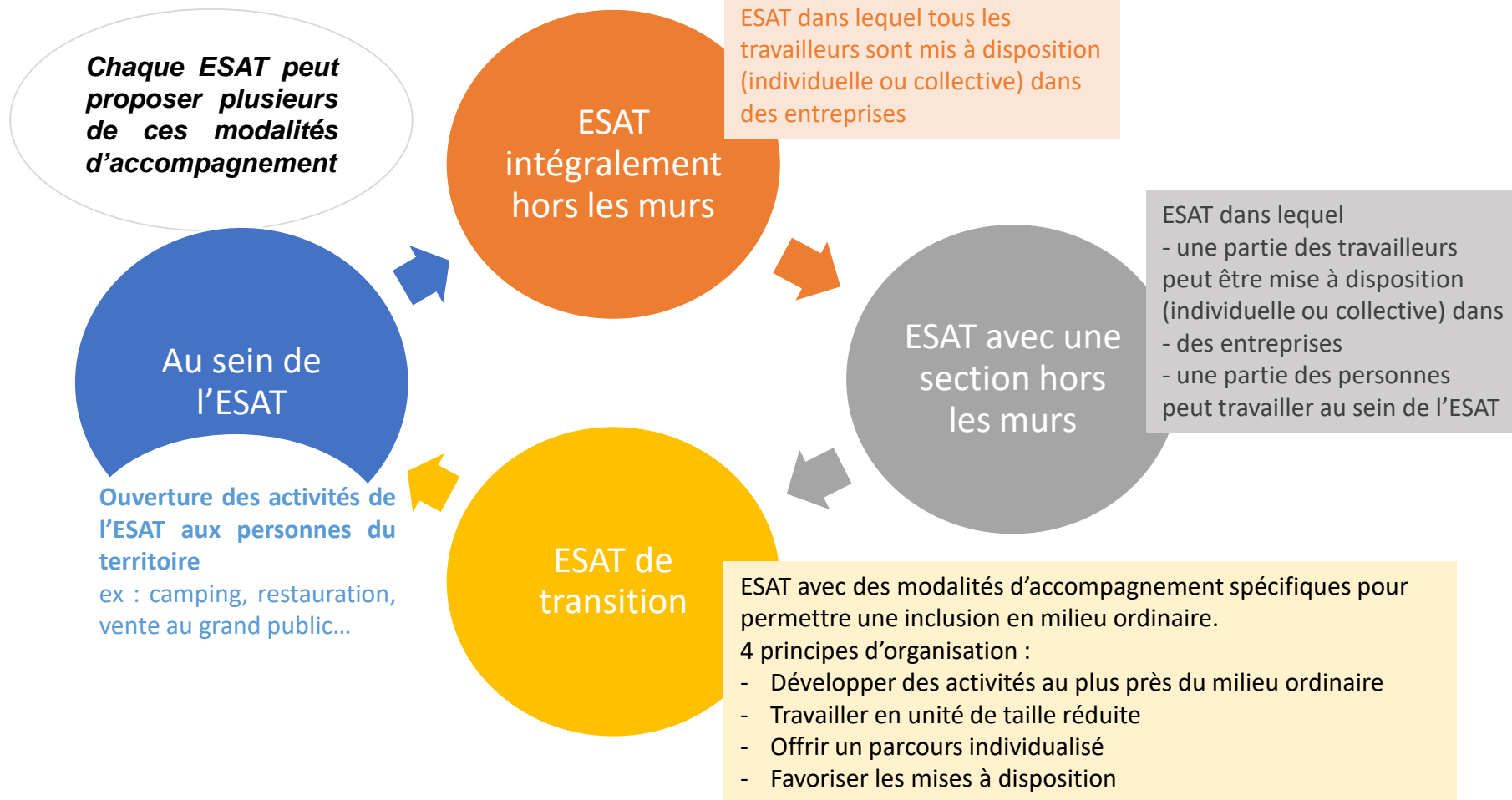
3. Synthèse des préconisations du rapport

3.1 Prendre davantage en compte les besoins spécifiques liés à l'évolution des publics en ESAT

Constats	Préconisations
<p>Hausse du nombre de personnes avec un handicap psychique en ESAT</p> <p>Près de 30% des personnes d'ESAT ont une déficience psychique comme déficience principale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre des CPOM, faire évoluer les autorisations des ESAT selon le public accompagné • Développer des activités en adéquation avec les capacités et les besoins des personnes présentant principalement une déficience psychique • Repérer les intervenants actuels et développer des partenariats avec le secteur de la psychiatrie et de l'addictologie (pour une prise en charge globale et éviter les ruptures de parcours de soins) • Systématiser les formations pour les professionnels d'ESAT à l'accompagnement de ce public (en favorisant les formations inter-ESAT) • Développer la communication autour des groupes d'entraide mutuelle (GEM) • Communiquer autour des équipes mobiles de psychiatrie au sein des ESAT et des organismes gestionnaires
<p>Des jeunes qui arrivent en ESAT après plusieurs années « d'errance professionnelle », notamment après un parcours scolaire en milieu ordinaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir toute action visant à mieux communiquer sur le rôle et fonctionnement des ESAT auprès des jeunes, des familles, l'Education nationale, les entreprises et plus largement le grand public...
<p>Difficultés pour anticiper et accompagner les finis d'activité professionnelle en ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des partenariats avec des SSIAD/SPASAD/SAMSAH pour permettre de répondre aux besoins de soins des personnes handicapées vieillissantes • Créer des équipes mobiles de médicalisation pour maintenir la personne le plus longtemps possible dans son lieu de vie

3.2 Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT

1/5



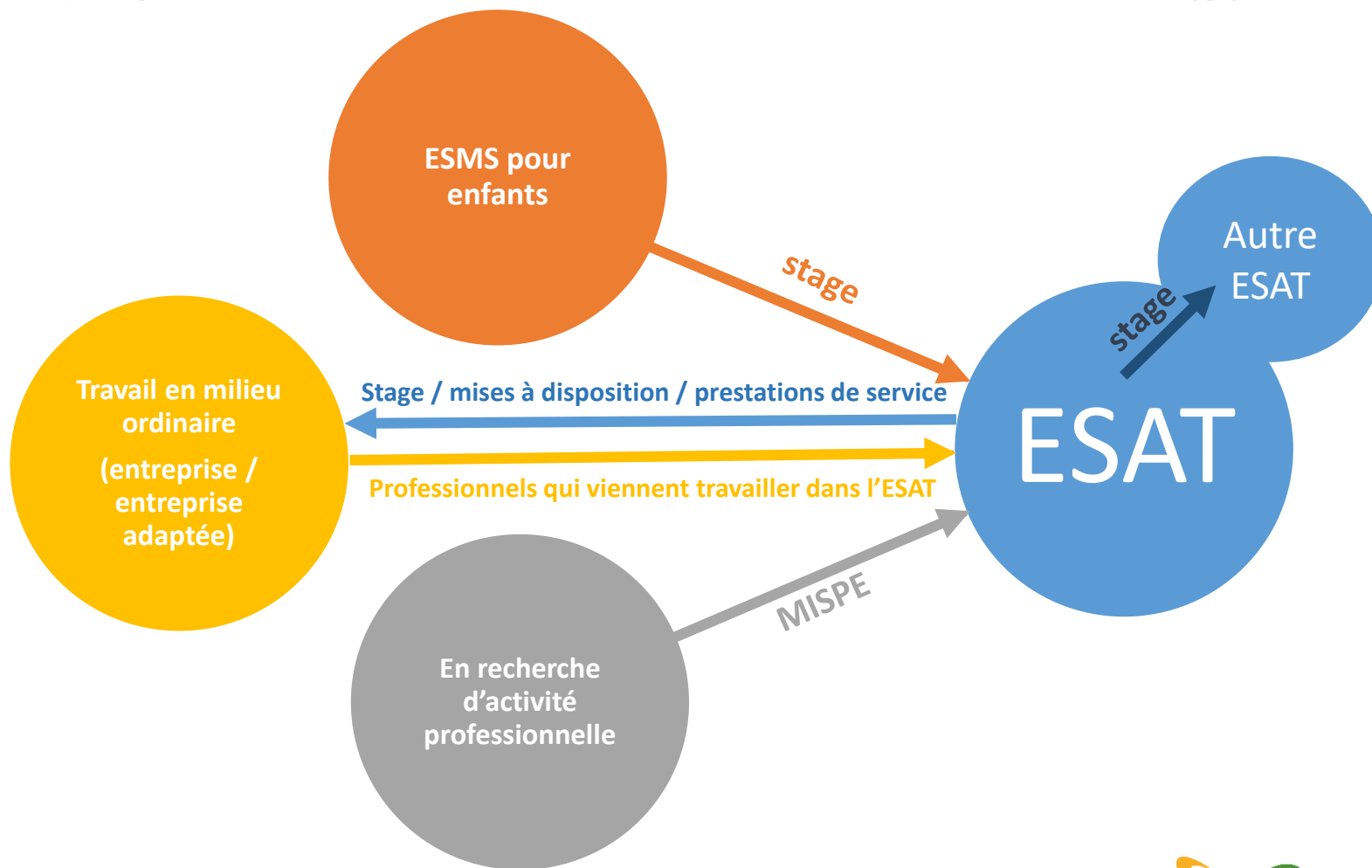
3.2 Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT

2/5

Constats	Préconisations
<p>Le développement d'ESAT hors murs, (section « hors murs » ou intégralité de l'ESAT « hors murs »). Dans la région, on compte 12 ESAT intégralement hors murs et 26 ESAT avec une/des section(s) hors murs</p>	<ul style="list-style-type: none">Encourager le recrutement de personnels dédiés à l'insertion professionnelle dans tous les ESAT :<ul style="list-style-type: none">Pour soutenir la personne dans son projet de travailler dans une entreprisePour développer des missions de prospection d'employeurs potentiels
<p>La création d'ESAT de transition pour répondre notamment aux besoins des personnes avec un handicap psychique Dans la région, 19 ESAT ont des places de transition (566 places), dont 6 qui ont exclusivement des places de transition (soit 430 places)</p>	<ul style="list-style-type: none">Faire évoluer les projets associatifs des organismes gestionnaires pour aller davantage vers l'inclusion et encourager le développement d'ESAT de transition et autre modèle inclusif de l'ESAT (ESAT hors murs et ESAT avec section hors murs)Encourager les organismes gestionnaires à transformer leur offre de service d'ESAT, vers une modularité des places (dans l'ESAT, hors murs, transition ou autre modèle). Donner également la possibilité aux ESAT de développer des services d'emploi accompagné pour leurs travailleurs.Favoriser la création de plus de postes de coordinateurs de parcours professionnels dit « Job coach »

3.2 Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT

3/5



3.2 Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT

4/5

Constats	Préconisations
<p><u>Pour les personnes de l'ESAT</u></p> <p>Les prestations de service et mises à disposition en milieu ordinaire</p>	<ul style="list-style-type: none">• Clarifier les définitions des prestations de service et de mises à disposition pour fiabiliser l'indicateur sur le nombre de travailleurs d'ESAT mis à disposition en milieu ordinaire via ces deux modalités afin de connaître finement la part de travailleurs d'ESAT travaillant en lien avec le milieu ordinaire• Assurer un lien étroit entre les ESAT et les entreprises du territoire afin que les activités et formations proposées par les ESAT soient en adéquation avec le marché du travail• Quelle que soit la taille de l'entreprise, développer les actions de sensibilisation sur le handicap auprès des salariés afin de créer des conditions d'accueil optimales pour les personnes en situation de handicap. (cf. dispositif DuoDay créé en France en 2016)• Communiquer auprès des entreprises sur les compétences et métiers au sein des ESAT, afin de multiplier les possibilités de :<ul style="list-style-type: none">- Mises à disposition ;- Prestations de service ;- Co-traitance avec des entreprises du milieu ordinaire.

3.2 Diversifier les modalités d'accompagnement proposées par les ESAT

5/5

Constats	Préconisations
<p><u>Pour les personnes extérieures à l'ESAT</u> MISPE et stages découvertes pour découvrir l'activité professionnelle en ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter l'accès aux stages/MISPE en ESAT pour les personnes qui ne sont pas accompagnées par une structure médico-sociale (sans rendre la MISPE systématique à l'admission)• Un modèle de convention de stage type peut être proposé aux ESAT, en incluant la question de la responsabilité et de la prise en charge financière coût URSSAF• Mettre en place systématiquement un « tutorat » entre un des travailleurs de l'ESAT et un nouveau stagiaire en ESAT• Lorsque les personnes ont besoin d'un hébergement pour réaliser leur stage/MISPE:<ul style="list-style-type: none">• si la personne est déjà accompagnée par un ESMS : proposer une place en foyer d'hébergement avec prise en charge financière par l'ESMS d'amont (ex : convention de stage inter-établissement IME-FAH)• si la personne n'est pas accompagnée par un ESMS : mettre en place un financement spécifique pour couvrir ces frais d'hébergement
<p>Mise en place d'une logique d'inclusion inversée</p>	<ul style="list-style-type: none">• Développer les événements de type portes-ouvertes afin de faire connaître les activités proposées par les ESAT• Développer les démarches de sensibilisation des acteurs du milieu ordinaire (écoles, entreprises, collectivités...)• Valoriser les initiatives d'entreprises qui localisent toute ou partie de leurs activités dans les locaux d'un ESAT

3.3 Valoriser les compétences des travailleurs d'ESAT

Constats	Préconisations
<p>Encourager le développement des compétences des travailleurs d'ESAT par la formation continue</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les liens entre les entreprises du milieu ordinaire, les ESAT, les OPCO et les centres de formation (de droit commun et spécialisés) pour proposer des formations adaptées • Développer les liens avec les organismes de formations pour que les formations proposées soient adaptées (exemple : supports proposés en FALC et en différentes versions dont une version dématérialisée pour des personnes mal ou non voyantes) • Informers les professionnels des ESAT, les mandataires judiciaires et les travailleurs d'ESAT sur les modalités d'ouverture et d'utilisation du CPF
<p>Existence de dispositifs de reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs 3 dispositifs semblent prépondérants dans la région :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispositif Différent & Compétent - Reconnaissance des savoir-faire professionnels (par l'AFPA) - Reconnaissance des acquis de l'expérience (par le CTPEA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les liens entre les organismes/dispositifs en faveur de reconnaissance de compétences des personnes en situation de handicap et les ESMS afin que les personnes en situation de handicap puissent valoriser leurs compétences et savoir-faire (acquis scolaires, expérience de stage, etc.) • Renforcer une communication adaptée auprès de travailleurs d'ESAT quant à la possibilité pour eux de demander une reconnaissance de leurs savoir-faire et compétences • Promouvoir les dispositifs de RAE auprès des entreprises du milieu ordinaire et des entreprises adaptées afin de faire reconnaître les compétences et savoir-faire des travailleurs en situation de handicap

3.4 Faire évoluer les pratiques professionnelles dans les ESAT

1/2

Constats	Préconisations
<p>Une évolution de la politique ressources humaines au sein des ESAT pour favoriser l'évolution des pratiques professionnelles (pour répondre aux profils de leurs nouveaux travailleurs et aux enjeux d'inclusion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer plus de liens entre les ESAT et les organismes de formations pour faire évoluer les métiers et construire de nouveaux référentiels de formation, incluant la dimension de la relation avec l'entreprise • Développer des postes mutualisés ou non au sein des organismes gestionnaires de chargés d'insertion professionnelle et des commerciaux dédiés <u>uniquement</u> à cette mission • Définir et professionnaliser la mission de chargé d'insertion professionnelle • Faire évoluer le métier de moniteur d'atelier, moins dans l'organisation technique de la production, mais davantage dans la posture visant à analyser une tâche et permettre au travailleur d'« apprendre à apprendre » • Valoriser l'activité des ESAT dans la gestion des MISPE comme une activité supplémentaire de la structure et un travail d'expertise des compétences socio-professionnelles. Evaluer cette activité en intégrant systématiquement dans les rapports d'activité ou CPOM des données d'activité : nombre et origine des stages/MISPE, éléments de valorisation des temps d'accompagnement que cela représente, quelles sont les suites données à l'issue des stages ou MISPE
<p>Manque de connaissances des activités réalisées dans les ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la communication des activités réalisées par les ESAT auprès des entreprises et des collectivités territoriales. Les entreprises et les collectivités territoriales pourraient ainsi proposer des marchés publics correspondant aux activités réalisées par les ESAT • Renforcer la formation des ESAT à la réponse d'appels d'offres

3.4 Faire évoluer les pratiques professionnelles dans les ESAT

2/2

Constats	Préconisations
Un besoin de sécurisation et de sensibilisation des employeurs	<ul style="list-style-type: none">• Organiser et développer au sein des entreprises :<ul style="list-style-type: none">• Des actions de sensibilisation à la question du handicap à destination de tout salarié• Des formations à l'accueil et au management de travailleurs en situation de handicap (DuoDay, parrainage, mises à disposition, stages, etc.) pour lever des aprioris et des craintes• Le développement des référents handicap• Organiser des collaborations plus étroites entre les Pôles emploi et les ESAT pour faciliter les entrées et les sorties des travailleurs du secteur protégé en positionnant le pôle emploi sur un travail auprès des « savoir-être » et « savoir-faire »• Sécuriser et favoriser le parcours des TH entre les ESAT et l'emploi accompagné, tout au long de la vie• Encourager les ESAT à développer le « job coaching » comme prestation d'emploi accompagné (à l'échelle de leur bassin d'activité et/ou dans une dynamique de réseau au sein des ESAT de leur territoire)

3.5 Sécuriser le parcours des travailleurs pour encourager l'inclusion professionnelle 1/2

Constats	Préconisations
<p>Schéma régional de santé 2018-2023: Sorties annuelles en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser le temps de négociation des CPOM pour réaffirmer et réexpliquer l'objectif de sortie • Aider les ESAT à se doter de moyens et de compétences dans le domaine de l'insertion professionnelle pour le maintien dans l'emploi
<p>Difficultés pour des travailleurs d'ESAT de quitter l'ESAT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>A priori</i> à l'égard du monde du travail hors ESAT - Souplesse en termes de conditions de travail en ESAT - Crainte de « perdre sa place » à l'ESAT en cas d'échec - Manque de sécurisation financière des travailleurs en cas de sortie d'ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser le cadre législatif concernant l'AAH afin que l'accès à un emploi en milieu ordinaire soit plus incitatif pour les travailleurs d'ESAT • Afin d'apporter des éléments précis sur le devenir des ressources des travailleurs suite à un recrutement dans une entreprise ordinaire, renforcer le partenariat entre les assistantes sociales/chargés d'insertion des ESAT et les structures de droit commun (CAF, MSA, Assistantes sociales de secteurs...), en créant un réseau d'interlocuteurs dédiés • Organiser une coordination plus soutenue entre les CAF-MSA et les ESAT afin que les travailleurs puissent obtenir des informations précises et personnalisées sur l'évolution de leurs droits, via des simulations personnalisées • Permettre notamment l'accueil en sur effectif (droit au retour), le double statut ESAT/Emploi accompagné, développer les passerelles avec les entreprises adaptées...

3.5 Sécuriser le parcours des travailleurs pour encourager l'inclusion professionnelle 2/2

Constats	Préconisations
Le droit au retour : entre difficulté de mise en œuvre et garantie pour les travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Systématiser les conventions d'appui et d'aide au retour • Autoriser le décontingement de l'aide au poste (GRTH) en cas de retour d'un travailleur à l'ESAT (<i>issue du rapport IGAS</i>) • Organiser un travail entre les ESAT et la MDPH/MDA afin de réduire le délai de traitement des demandes d'exercice du droit au retour
Le développement des dispositifs d'emploi accompagné (DEA)	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvrir le DEA à tous les types de handicap • Communiquer sur le DEA auprès des travailleurs d'ESAT • Permettre au travailleur d'ESAT de conserver le double statut travailleur handicapé d'ESAT et bénéficiaire du DEA • Prendre en compte les réalités territoriales (besoins) et géographiques (distances) pour le déploiement du DEA dans l'organisation et la mise en œuvre des moyens • Encourager les ESAT à développer ce type de prestation d'emploi accompagné auprès des entreprises, à l'échelle de leur bassin d'activité et/ou dans une dynamique de réseau au sein des ESAT du territoire

3.6 L'habitat et le transport : des déterminants essentiels pour une réelle inclusion

L'habitat

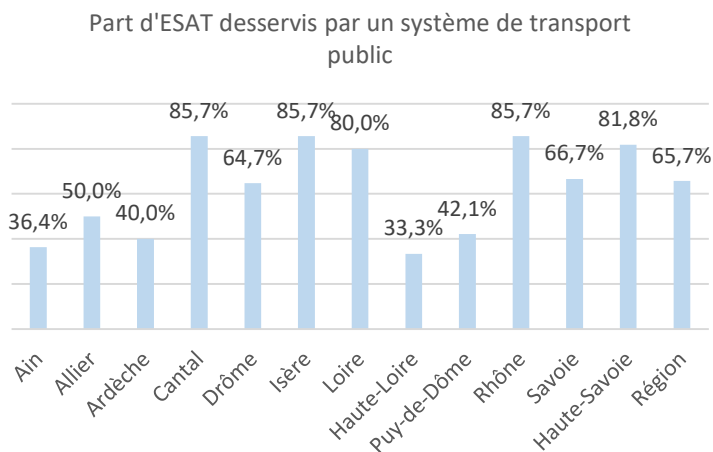
Constats	Préconisations
<p>Les travailleurs d'ESAT en attente de modes d'habitat diversifiés</p> <ul style="list-style-type: none">- 37% des travailleurs d'ESAT de la région vivent dans leur propre logement,- 32% dans un foyer d'hébergement- 30% sont hébergés chez un parent ou un proche <i>(au 31.12.2018)</i> <p>L'hébergement en structure collective a longtemps été le modèle dominant : aujourd'hui c'est l'habitat dans la cité qui semble prendre le pas pour les travailleurs d'ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre le développement de logements accompagnés pour favoriser l'inclusion sociétale des travailleurs• Renforcer le positionnement des SAVS/SAMSAH dans le soutien du développement des habitats inclusifs• Sensibiliser les acteurs de l'habitat à l'accueil et l'accompagnement de personnes en situation de handicap notamment psychique par le développement de formations croisées• Mieux informer les partenaires sur le déploiement des places de SAMSAH rétablissement en région, dédié aux adultes en situation de handicap psychique• Développer un travail en réseau entre les acteurs de l'habitat et ceux des secteurs sanitaires et médico-sociaux afin de favoriser un suivi cohérent des personnes en situation de handicap

3.6 L'habitat et le transport : des déterminants essentiels pour une réelle inclusion

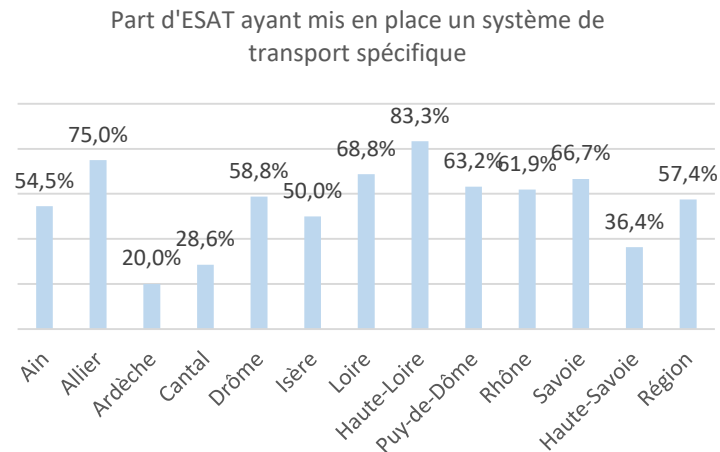
Le transport

Constats

Des systèmes de **transport public hétérogènes** selon les départements



La mise en place de services de **transport interne aux ESAT**



Source : Questionnaire ARS Auvergne Rhône-Alpes et CREAI Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2018

Préconisations

- **Recenser les expériences** mises en place par les ESAT en ARA (et au-delà) sur la **question de la mobilité** des travailleurs d'ESAT, pour la partager pour éventuellement les dupliquer dans la région
- **Lister les partenaires mobilisables sur le sujet de la mobilité** (aides financières au passage du permis, aide à l'acquisition d'un véhicule ou voiturette, mieux connaître la réglementation en lien avec Commission médicale de la Préfecture suite à un évènement grave de santé...)