

**Direction Départementale
des Affaires Sanitaires et Sociales du Rhône**

**Fonctionnement
et perspectives de développement
des ESAT du Rhône**

Claire LAMY

Conseillère technique

CREAI Rhône-Alpes

Mai 2009

Sommaire

Rappel contextuel et méthodologique	5
Population accueillie et agrément	6
▪ Agréments des ESAT	6
▪ Capacité et date d'ouverture	7
▪ Répartition géographique	7
▪ Typologie des situations de handicap.....	7
▪ Évolution des caractéristiques de la population accueillie.....	8
▪ Âge des travailleurs handicapés.....	10
▪ Origine des travailleurs	12
L'admission et l'accueil	13
▪ Les listes d'attente	13
▪ Les critères et modalités d'admission	13
▪ Les stages et périodes d'essai	14
Les sorties.....	15
▪ Les sorties en 2008	15
▪ Les sorties en 2007	16
▪ Les sorties en 2006	16
▪ Les réorientations.....	16
L'activité économique des ESAT	19
▪ L'évolution du contexte économique.....	19
▪ Les activités	21
▪ Les mises à disposition.....	22
▪ La rémunération des travailleurs	27
▪ La mobilité des travailleurs – l'évaluation des capacités professionnelles	28
▪ La VAE et la RSFP.....	30
▪ La formation professionnelle	32
▪ Les rythmes de travail et aménagements.....	35
Le soutien médicosocial aux travailleurs	37
▪ Le personnel médico-éducatif des ESAT	37
▪ Les contrats de soutien et d'aide	39
▪ La situation au regard du logement.....	40
▪ Les liens entre ESAT et l'hébergement.....	41
▪ Les suivis par des SAVS / SAMSAH	42
La mise en œuvre de la loi 2002.....	44
▪ Les outils visant à garantir les droits des usagers.....	44
▪ La démarche d'évaluation interne	45
Les transports et trajets.....	47
▪ Lyon et Grand Lyon	47
▪ Les communes hors Lyon et Grand Lyon.....	47
Points d'attention.....	49

RAPPEL CONTEXTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE

La DDASS du Rhône a confié au CREAI Rhône-Alpes la réalisation d'une étude relative aux établissements et services d'aide par le travail – étude portant sur la population accueillie, le fonctionnement et l'organisation des ESAT – pour en établir au niveau départemental un état des lieux et des perspectives d'évolution.

Le présent document est une synthèse de l'exploitation des données transmises par les ESAT en janvier 2009, en réponse à un questionnaire « équipement ».

Une cartographie des ESAT du département a également été réalisée à partir des éléments disponibles.

POPULATION ACCUEILLIE ET AGRÉMENT

▪ Agréments des ESAT

Tableau 1 – Type d'agrément, capacité et année d'ouverture

	Population accueillie	Capacité totale financée	Capacité installée (en ETP)	Année ouverture ESAT
ESAT La Roue	DI moyenne et sévère avec éventuellement troubles psychiques associés	150	143	1970
ESAT Robert Lafon	DI légère à moyenne	140	140,5	1981
ESAT Didier Baron	DI légère à moyenne sans troubles associés	145	145	1981
ESAT Hélène Rivet	NR	NR	NR	NR
ESAT Jacques Chavent	DI troubles du comportement	143	143	1979
ESAT La Courbaisse	DI moyenne à sévère	144	155	1977
ESAT Louis Jaffrin	DI troubles du comportement	134	142	1982
ESAT Léon Fontaine	DI moyenne à sévère	168	168	1974
ESAT La Goutte d'Or	DI	82	82	1982
ESAT de Bellevue	DI légère à sévère handicap psychique	123	121	1981
ESAT Denis Cordonnier	DI légère à sévère	330	330	1960
ESAT Anne-Marie Bedin	DI	192	174	1968
ESAT Saint-Léonard	DI légère à moyenne	140	140	1969
École Gallieni	D visuelle DI légère à moyenne	90	90	1911
Centre O. Witkowska	D visuelle et troubles associés	92	89	1962
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	D motrice Personnes cérébrolésées	87	87	1983
ESAT Henri Castilla	IMC et assimilé, neuromyopathie, handicap moteurs d'origine neurologique	45	46,2	1975
ESAT Étang Carret	IMC et assimilé, neuromyopathie, handicap moteurs d'origine neurologique	56	54,5	1976
ESAT Industrie Service	Handicap psychique	45	nr	1979
ESAT La Roche Les Sauvages	Handicap psychique	168	160,25	1973
ESAT La Roche Vénissieux	Handicap psychique	50	25,6	2007
MESSIDOR	Handicap psychique	152	152	1977
ESATI Myriade	DI légère avec troubles du comportement	38	38	2001
ESAT Hors Murs APAJH	Tout type de handicap	26	22	2005
ESAT Hors Murs L'ADAPT	Personnes cérébrolésées	27	27	2004
Total		2767	2675,05	

Un ESAT n'a pas renseigné l'enquête (ESAT Hélène Rivet) ; les données ici présentées ne tiennent pas compte de cet établissement.

▪ Capacité et date d'ouverture

Les ESAT du Rhône ont une capacité d'accueil financée de 2767 ETP¹ de travailleurs handicapés. En terme d'occupation ce volume n'est pas totalement atteint en janvier 2009 puisque 2675,05 ETP y travaillent à cette date.

Les capacités d'accueil sont très variables : 26 ou 27 places pour les ESAT « hors murs » de l'APAJH et L'ADAPT à 330 places pour les ateliers Denis Cordonnier. 13 ESAT (soit la moitié) accueillent plus de 120 travailleurs.

Les plus anciens établissements sont l'École Gallieni, créée en 1911 (sous le nom d'Ateliers d'Aveugles Adultes), les Ateliers Denis Cordonnier en 1960 et le Centre Odette Witkowska en 1962.

20 ESAT ont été créés avant 1983 ; aucun établissement n'a été créé entre 1983 et 2001 (mais des extensions de places ont eu lieu). 4 ESAT ont ouvert depuis 2001 : 2 ESAT Hors Murs (APAJH et L'ADAPT), 1 ESAT d'insertion pour 18/25 ans (ESATI Myriade), 1 ESAT pour adultes handicapés psychiques (ESAT La Roche, Vénissieux).

Sur les 10 dernières années, les évolutions d'agrément ont le plus souvent concerné une augmentation de capacité (une vingtaine d'ESAT) avec des créations de sections ou d'unités spécifiques pour certains établissements : sections pour adultes présentant des troubles du comportement, pour personnes cérébrolésées, section pour jeunes sortant d'IME ou encore sections « hors murs ».

Depuis l'état des lieux préalable à l'élaboration du dernier schéma départemental en faveur des adultes handicapés, 326 places ont été installées sur la période 2004-2008 (dont 57 places en ESAT hors murs, 27 places en ESAT pour jeunes et 79 places en ESAT accueillant des personnes avec un handicap psychique). 56 places sont en attente d'installation à ce jour.

▪ Répartition géographique

La grande majorité des ESAT sont situés à Lyon ou dans la région lyonnaise. 3 établissements sont implantés dans la vallée de la Saône et 4 dans la vallée d'Azergues.

En revanche, le sud-ouest (Monts du Lyonnais) est peu équipé et aucun ESAT n'est présent dans le nord du département.

▪ Typologie des situations de handicap

- *Les déficiences intellectuelles*

La population accueillie en ESAT est constituée en majorité de personnes présentant une **déficience intellectuelle**. Les précisions apportées par les établissements quant à leurs agréments montrent parfois des spécificités selon la gravité de la déficience (légère, moyenne, sévère).

Pour rappel, l'OMS définit la **déficience légère** par un QI entre 50 et 70. Elle comprend les personnes pouvant acquérir les aptitudes pratiques et la lecture ainsi que des notions d'arithmétiques.

Entre 35 et 49 de QI la déficience est qualifiée de **moyenne** ; il s'agit des personnes pouvant acquérir des notions simples de communication, des habitudes d'hygiène et de sécurité

¹ Ce chiffre ne tient pas compte de l'ESAT Hélène Rivet

élémentaires et d'une habileté manuelle simple mais qui semblent ne pouvoir acquérir aucune notion d'arithmétique ou de lecture.

Avec un QI inférieur à 35 il s'agit d'une déficience intellectuelle **sévère**, concernant les personnes susceptibles au plus d'un apprentissage systématique des gestes simples.

Pour 5 ESAT l'agrément prévoit l'accueil de personnes présentant des troubles du comportement ou des troubles psychiques associés à la déficience intellectuelle.

Notons que l'ESATI Myriade accueille des jeunes de 18 à 25 ans présentant une déficience intellectuelle légère associée à des troubles du comportement.

- **Le handicap psychique**

Les personnes présentant des troubles psychiques sont accueillies dans plusieurs ESAT : MESSIDOR (Lyon, Villefranche, Sain Bel, Villeurbanne et « hors murs »), l'ESAT La Roche (Les Sauvages, Tarare et Amplepuis), l'ESAT La Roche à Vénissieux, l'ESAT Industrie Service, et l'ESAT Bellevue (qui accueille principalement des personnes présentant une déficience intellectuelle).

- **Les déficiences motrices**

Les ESAT l'Étang Carret et Henri Castilla accueillent des personnes souffrant d'infirmité motrice cérébrale, d'atteintes neuromyopathiques ou de handicaps moteurs d'origine neurologique.

Les personnes présentant des déficiences motrices sont accueillies à l'ESAT du Moulin à Vent.

- **Les lésions cérébrales**

L'atelier La Sandale du Pèlerin (ESAT Moulin à Vent) accueille des personnes cérébrolésées en nombre supérieur à leur agrément (29 pour un agrément de 14 ETP).

L'ESAT de L'ADAPT accueille des personnes cérébrolésées pour des activités « hors murs ».

- **La déficience visuelle**

Le centre Odette Witkowska accueille des personnes présentant une déficience visuelle associée ou non à une autre déficience. L'ESAT de l'École Gallieni reçoit pour partie des personnes mal voyantes ou non voyantes.

▪ **Évolution des caractéristiques de la population accueillie**

Les responsables des ESAT du département du Rhône ont été interrogés quant à l'évolution des caractéristiques de la population accueillie lors des cinq dernières années.

Pour près d'un établissement sur deux est noté un accroissement massif des **difficultés sociales** : environnement social fragile, liens familiaux insuffisants ou inexistants, situations de rupture, désocialisation, personnes sans domicile fixe... avec parfois nécessité d'une réponse dans l'urgence.

Il s'agit pour partie de personnes moins déficitaires, plus autonomes, intégrant un ESAT à un âge plus tardif, ayant très souvent connu des ruptures sociales et parfois vécu des échecs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Globalement ce type de population requiert davantage de soutien et d'accompagnement, parfois au-delà des missions des ESAT.

On peut rappeler que la définition du handicap telle que retenue par la loi du 11 février 2005 préconise une approche globale et situationnelle du handicap, décrivant celui-ci comme une interaction entre la personne et son environnement. Mais le législateur n'a pas retenu dans la rédaction de la loi la notion de « situation de handicap », excluant par là celle de handicap social. En revanche cette approche du handicap prend en compte l'environnement de la personne – dont son environnement social – pouvant intervenir en tant qu'obstacle (ou facilitateur) dans la

réalisation d'activités et la participation sociale, c'est-à-dire en tant que « facteur aggravant » (ou facilitant) la situation de la personne.

Est ensuite citée l'augmentation des **troubles du comportement** et celle des **troubles du psychisme** qui, si on les cumule, viennent au premier rang (17 établissements sur 24).

En outre, s'agissant des critères de non admission, la plupart des établissements pour travailleurs déficients intellectuels indiquent ne pas admettre de personnes présentant des troubles psychiques ou du comportement. Parmi les ESAT dont l'agrément prévoit l'accueil de personnes présentant une déficience intellectuelle associée à des troubles du comportement, la nécessité d'un état stabilisé est précisée.

Les ESAT mentionnent des difficultés quant à cet accueil : ce type de population nécessite un accompagnement spécifique que l'établissement peut difficilement mettre en œuvre.

Corollairement à l'augmentation des difficultés sociales et des troubles psychiques ou du comportement, un responsable d'établissement sur quatre évoque des **écarts entre les missions ou l'agrément de l'établissement et l'état de santé ou les attentes des personnes accueillies**.

Il peut s'agir :

- de jeunes entrants pour lesquels l'orientation en ESAT n'est pas le projet ;
- d'orientations vers un ESAT prématurées : « pour la population des cérébro-lésés, nous constatons qu'ils sont orientés de plus en plus tôt après la sortie de l'hôpital, alors qu'ils n'ont pas encore toujours les repères leur permettant d'être dans un milieu professionnel et que le travail de deuil n'est pas suffisamment avancé » ;
- de difficultés d'adaptation au travail du fait de handicaps trop importants ou de troubles du comportement rendant la présence au travail difficile — voire perturbant la structure ;
- de demandes d'intégrations professionnelles en milieu ordinaire pas toujours en adéquation avec les capacités des personnes.

Par ailleurs, un responsable d'établissement observe « qu'un grand nombre de personnes reconnues handicapées n'ont pas accès au milieu protégé car leur handicap n'entre dans aucune catégorie référencée (HIV, maladie orpheline, autisme, etc.).

Enfin, les difficultés induites par le **vieillessement** de la population accueillie sont citées pour 7 établissements, autant pour des questions liées à l'inadéquation travail / état de santé qu'à celles concernant l'orientation à venir (*cf. infra*).

L'ensemble de ces évolutions entraîne de fait la **cohabitation**, parfois difficile - autant pour les usagers que pour les professionnels - de **populations très hétérogènes**.

▪ Âge des travailleurs handicapés

Tableau 2 – Âge des travailleurs accueillis dans les ESAT du Rhône au 1^{er} décembre 2008

	Effectif au 01/12/08	Effectif des plus de 45 ans	Part des plus de 45 ans
ESAT La Roue	155	61	39%
ESAT Robert Lafon	149	44	30%
ESAT Didier Baron	155	30	19%
ESAT Hélène Rivet			
ESAT Jacques Chavent	148	39	26%
ESAT La Courbaisse	153	39	25%
ESAT Louis Jaffrin	142	25	18%
ESAT Léon Fontaine	175	60	34%
ESAT La Goutte d'Or	82	34	41%
ESAT de Bellevue	139	25	18%
ESAT Denis Cordonnier	325	98	30%
ESAT Anne-Marie Bedin	199	62	31%
ESAT Saint-Léonard	(142,5)	(6,5)	
École Gallieni	86	23	27%
Centre O. Witkowska	93	21	23%
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	91	28	31%
ESAT Henri Castilla	54	8	15%
ESAT Étang Carret	59	20	34%
ESAT Industrie Service	52	15	29%
ESAT La Roche Les Sauvages	172	74	43%
ESAT La Roche Vénissieux	27	3	11%
MESSIDOR	171	30	18%
ESATI Myriade	36	0	0%
ESAT Hors Murs APAJH	20	1	5%
ESAT Hors Murs L'ADAPT	27	4	15%
Total	2853	750	26%

Au 1^{er} décembre 2008, 750 personnes soit 27% des travailleurs en ESAT ont plus de 45 ans.

Ce taux peut atteindre 40% selon les établissements (ESAT La Roche Les Sauvages, ESAT La Goutte d'Or, ESAT La Roue).

Ce constat est à relier au faible turn-over des travailleurs, consécutif au faible nombre de sorties annuelles des ESAT « classiques » : 4,3% des effectifs au 31 décembre 2008. Le départ en retraite est souvent cité comme motif de sortie pour des personnes accueillies dans le même ESAT depuis relativement longtemps (les durées de séjour des sortants, lorsqu'elles sont indiquées, dépassent fréquemment 15 ans ; certains travailleurs fréquentent l'ESAT depuis 30 ans au moment de leur sortie). Plusieurs ESAT mentionnent une forte proportion de travailleurs handicapés accueillis depuis l'ouverture de l'établissement.

Dans les appréciations relatives à l'évolution de la population, 9 ESAT font état d'un **vieillissement** de la population accueillie.

Cette avancée en âge se traduit par une baisse significative de l'efficacité au travail et des motivations (usure, lassitude, fatigabilité) nécessitant une adaptation des situations (section spécialisée pour personnes vieillissantes proposant une prise en charge éducative différenciée) et des rythmes de travail (accueil à temps partiel) voire une réorientation.

À ce titre les ESAT indiquent la nécessité d'une **réorientation** vers un foyer de vie ou un centre d'accueil de jour pour plus de **250** travailleurs.

Des difficultés liées au manque de place sont également mentionnées concernant les réorientations vers les maisons de retraite, les foyers de vie ou les centres d'accueil de jour (cf. *infra* - Rythme de travail et prise en compte des temps partiels).

L'avancée en âge des familles peut amener à des situations d'urgence en termes d'hébergement suite à l'hospitalisation ou au décès d'un (du) parent, nécessitant un accueil immédiat en foyer d'hébergement (ou « dépannage » d'autre nature). L'ESAT Louis Jaffrin indique que parmi les 25 travailleurs de plus de 45 ans, 12 vivent avec leurs parents.

Rappelons ici la parfois difficile cohabitation au sein d'un ESAT des personnes handicapées vieillissantes et des populations plus jeunes présentant également des problématiques d'autre nature (cf. *supra*).

La majorité des établissements fait référence à **l'âge** des « candidats » parmi les critères d'admission : tous doivent avoir au moins 18 ans ; certains ESAT indiquent 20 ans (La Goutte d'Or, l'Étang Carret, Henri Castilla) voire 22 ans (Messidor).

S'agissant de la limite d'âge des travailleurs, bien que ceux-ci ne bénéficient pas du statut de salariés relevant du Code du travail, les textes indiquent une limite d'âge de 60 ans. En revanche, pour plusieurs ESAT, **l'âge limite d'admission** effectif est situé autour de 50 ans (l'établissement Myriade n'accueillant pas au-delà de 25 ans).

▪ Origine des travailleurs

L'étude fait état d'au moins 146 travailleurs (soit 5%) originaires d'autres départements essentiellement limitrophes : Ain, Loire, Isère, Saône et Loire, Drôme principalement.

Presque la moitié des travailleurs originaires d'un autre département sont accueillis dans les ESAT pour déficients visuels (42 à Witkowska et 25 à Gallieni) ; 21 sont accueillis à l'ESAT La Roche à Tarare, Amplepuis ou Les Sauvages, communes proches de la Loire.

Les principaux motifs d'accueil dans le Rhône invoqués sont :

La proximité géographique :

- Pour l'Ain : Anne-Marie Bedin (Villefranche), Saint-Léonard (Couzon),
- Isère : Didier Baron (Chaponost),
- Loire : La Goutte d'Or (Meys), Bellevue (Bourg de Thizy), La Roche Les Sauvages,
- Saône-et-Loire : Bellevue (Bourg de Thizy).

Un accueil spécifique concernant certains types de handicaps

- Déficience visuelle : Witkowska et Gallieni,
- Cérébrolésés : La Sandale du Pèlerin,
- Handicap psychique : Messidor.

Des structures proposant des projets spécifiques d'insertion

- Hors Murs (APAJH et L'ADAPT),
- Messidor,
- Myriade (accueil de jeunes de moins de 25 ans avec projet d'insertion en milieu ordinaire de travail).

L'ADMISSION ET L'ACCUEIL

▪ Les listes d'attente

Les ESAT ont été interrogés sur leurs procédures de mise en œuvre et de mise à jour de leurs listes d'attente.

Tous les établissements indiquent tenir une liste d'attente.

En revanche, la notion même de liste d'attente, tout comme la méthodologie de validation de l'inscription des personnes et de mise à jour de ces listes varient d'un établissement à un autre.

En effet, 5 ESAT indiquent inscrire aussi des personnes présentant un handicap ne correspondant pas à leur projet d'établissement, et 4 établissements ne reçoivent pas les personnes avant de les inscrire sur leur liste d'attente.

4 ESAT déclarent ne pas inscrire les personnes d'un autre département.

Si tous les établissements indiquent effectuer une mise à jour de leurs listes d'attente, l'actualité de la demande n'est pas toujours vérifiée (inscriptions de nouvelles demandes uniquement) ou de façon irrégulière. La périodicité de mise à jour est en effet très variable d'un ESAT à l'autre (« tous les ans », « à chaque nouvelle demande », « chaque fois qu'une place se libère », « tous les 3 mois », « quotidiennement ») et la procédure de mise à jour n'est pas non plus homogène (« courrier de relance quand une place se libère », « contacts réguliers avec les personnes », « service candidature de l'ADAPEI »...).

→ À ce titre, un travail de normalisation des listes d'attente, en lien avec la MDPH, serait à envisager

▪ Les critères et modalités d'admission

Il s'agit ici de critères définis au-delà des conditions liées à l'agrément de l'établissement (âge et type de handicap) ou d'une reconnaissance administrative (notification CDAPH, RQTH...).

Plusieurs établissements inscrivent en tant que condition à l'admission la **volonté de la personne de travailler et de s'inscrire dans un projet professionnel** : l'ESATI Myriade requiert une volonté de s'inscrire dans un projet d'insertion, l'ESAT Hors murs de l'APAJH une motivation à travailler dans le milieu ordinaire, l'ESAT Hors murs L'ADAPT « une motivation pour une forme d'intégration comme les autres ».

À l'inverse plusieurs établissements considèrent comme discriminants le « manque de motivation au travail », « l'intérêt au travail trop faible », « le manque de projet de travail avéré » ou encore « la non adhésion au projet de travail ».

Par ailleurs, cela a été abordé à propos des typologies de handicap, l'existence de troubles associés et notamment des troubles du comportement qualifiés de « majeurs » ou « trop importants » est mentionnée comme critère de non admission dans plusieurs ESAT accueillant majoritairement une population présentant une déficience intellectuelle.

Les ESAT accueillant des personnes souffrant de troubles psychiques indiquent quant à eux la nécessité d'une inscription dans un parcours de soins adapté et d'un « état psychique stabilisé ».

La **proximité du lieu de vie de la personne avec l'ESAT** apparaît également comme un critère d'admission dans 7 établissements et notamment ceux situés en milieu rural ou peu desservis par les transports en commun. En outre, **l'autonomie des personnes dans leurs déplacements** est une condition à l'admission pour 2 ESAT (ce qui renvoie à la problématique des transports – voir *infra*).

S'agissant de l'âge d'admission, un ESAT fait part d'une volonté de mixer les âges des travailleurs recrutés pour maintenir un équilibre au sein de la population (en lien avec la pyramide des âges), et pour soutenir une dynamique de flux entrée /sortie.

Tous les ESAT disposent d'une **procédure d'admission formalisée**. Les modalités proposées sont principalement la tenue d'un entretien avec des professionnels (selon les ESAT il peut s'agir d'une équipe restreinte ou d'une équipe pluridisciplinaire) puis l'organisation de stages et enfin de période d'essai.

▪ **Les stages et périodes d'essai**

La plupart des ESAT mettent en place des stages en amont de l'admission et de la période d'essai. Ces stages ont une durée relativement courte, souvent d'1 mois (parfois 2 mois ou 1 mois renouvelable) permettant l'observation et l'évaluation des capacités des personnes.

À l'issue de cette période de stage, un bilan est réalisé : il donne lieu ou non à une admission et permet éventuellement une orientation vers un atelier spécifique en fonction des souhaits et des capacités des personnes.

Toutes admissions débutent par une période d'essai dont la durée est comprise entre 2 mois et 6 mois renouvelables, variable selon les ESAT.

Cette période d'essai est comptabilisée en tant qu'admission, la non validation de cette période d'essai étant considérée comme une sortie. Si une organisation particulière concernant l'accueil et l'affectation des nouveaux admis est parfois mentionnée, le statut de ces personnes est bien celui des autres travailleurs de l'ESAT puisque le contrat de soutien et d'aide par le travail est signé avant la fin de cette période.

A noter : s'agissant de l'accueil de stagiaires mineurs, il se heurte aux problèmes liés à la réglementation récente sur l'interdiction d'utiliser des machines dangereuses (circulaire du 1^{er} février 2007) dont l'utilisation est courante dans les ESAT.

LES SORTIES

Remarques préalables :

- Sont comptabilisées en tant que sorties les mutations d'un ESAT à un autre,
- Les ESAT Hors murs de l'APAJH et de l'ADAPT, l'ESATI Myriade et Messidor ont fait l'objet d'un traitement distinct en raison du nombre important de sorties dû à leur vocation d'insertion et aux durées de séjour souvent courtes.

▪ Les sorties en 2008

Au cours de l'année 2008, **106** travailleurs handicapés sont sortis des ESAT du Rhône (hors ESAT à vocation d'insertion) soit **4% des effectifs** présents en décembre 2008.

Le nombre de sortants varie de 0 à 13 selon les ESAT, 2 ESAT ne comptant aucun sortant (Anne-Marie Bedin et La Goutte d'Or).

À la sortie des ESAT, l'inactivité ou les activités occupationnelles concernent plus de la moitié des personnes :

- environ 1 sortant sur 5 est accueilli en foyer de vie ou en centre d'accueil de jour ;
- la même proportion est « en retraite » sans autre indication d'orientation (sauf quelques orientations précisées vers une maison de retraite) ;
- environ 1 sur 10 est en famille ou indiqué comme « inapte au travail, à domicile »

Un tiers des sortants conservent ou recherchent une activité professionnelle : la grande majorité d'entre eux est réorientée vers un autre ESAT dans le Rhône ou hors Rhône, 4 personnes occupent ou recherchent un emploi en milieu ordinaire, 1 autre en stage ou formation.

Quand le motif de réorientation vers un autre ESAT est indiqué, les raisons invoquées sont pour plus de la moitié liées à un rapprochement familial ou une proximité du domicile du travailleur. Il aurait été intéressant de connaître le nombre de réorientations liées à un projet professionnel afin d'évaluer la mobilité inter ESAT.

Certaines orientations n'ont pas été précisées ou ont été qualifiées de « démissions » sans autre indication sur l'orientation à la sortie.

Enfin, on compte 7 décès et quelques situations inconnues à la sortie.

Les ESAT d'insertion comptent quant à eux **116** sorties (dont 84 pour Messidor).

Parmi celles-ci, 19% concernent une sortie vers le travail en milieu ordinaire (en CDI ou CDD) ; environ 13% sont orientés vers un autre ESAT. Pour plus d'une personne sur 5, les soins psychiatriques sont indiqués comme motif de la sortie (Messidor).

Pour les autres est simplement noté « sortie volontaire », sans autre précision.

La durée moyenne de séjour est de 1 an et 8 mois pour les sortants de Messidor en 2008.

▪ **Les sorties en 2007**

Pour 2007 les établissements font état de **96** sorties.

Les 2 ESAT déjà cités (Anne-Marie Bedin, La Goutte d'Or) ne comptent aucun sortant.

On observe les mêmes tendances qu'en 2008 quant à l'orientation à la sortie.

Les ESAT d'insertion comptent **84** sorties (dont 52 pour Messidor) dont 14% vers le milieu ordinaire de travail, également 14% orientés vers un autre ESAT et 21% vers des soins psychiatriques.

Pour les autres est simplement noté « sortie volontaire », sans autre précision.

▪ **Les sorties en 2006**

Au cours de l'année 2006, **97** travailleurs handicapés sont sortis des ESAT du Rhône.

Les 2 mêmes ESAT (Anne-Marie Bedin, La Goutte d'Or) ne comptent aucun sortant.

Ici encore, on observe les mêmes tendances qu'en 2008 quant à l'orientation à la sortie.

Les ESAT d'insertion comptent **95** sorties (dont 68 pour Messidor) dont 15% vers le milieu ordinaire de travail, 13% orientés vers un autre ESAT et 42% vers des soins psychiatriques (59% du total des sorties de Messidor).

▪ **Les réorientations**

S'agissant de la population accueillie dans les ESAT, les réorientations (prononcées ou souhaitables) donnent une indication d'une part sur l'adéquation entre la population et l'agrément de l'établissement, d'autre part sur l'évolution de la population et des capacités des travailleurs.

Il convient de distinguer les réorientations prononcées par la CDAPH de celles que les ESAT considèrent comme étant souhaitables dans les 5 ans à venir.

Le tableau page suivante présente le nombre et la nature des réorientations prononcées ou souhaitables. Le motif de la réorientation n'est pas toujours indiqué ; celui-ci peut être déduit pour un certain nombre de situations (par exemple : une réorientation vers une maison de retraite est liée à l'âge de la personne) mais pas dans tous les cas. Pour d'autres situations, le motif est indiqué (préretraite, inaptitude médicale au travail...) mais pas la nature de l'orientation ni le type de structure souhaité.

- **Les réorientations prononcées**

Parmi les réorientations prononcées, 72 sont recensées pour 13 ESAT (12 n'en mentionnent aucune) ; il s'agit pour moitié d'une réorientation vers un foyer de vie ou un centre d'accueil de jour, pour un tiers d'une réorientation vers un autre ESAT.

- **Les réorientations souhaitables**

Les ESAT évaluent à près de 270 le nombre de travailleurs pour lesquels une réorientation serait souhaitable dans les 5 ans (hors Messidor).

On peut noter que les réorientations liées au vieillissement ou à la plus grande fatigabilité des travailleurs (retraite, orientation en foyer de vie, en centre d'accueil de jour, en établissement pour personnes âgées...) concernent la moitié environ des réorientations prononcées, et au moins 70% des réorientations souhaitables ou prévisibles.

Parmi les orientations souhaitables, 3 le sont vers le SIP (service d'insertion professionnelle de l'ALGED).

À noter : la spécificité de Messidor, des 2 ESAT hors murs et de Myriade dont l'objectif est l'insertion en milieu ordinaire de travail et pour lesquels la question d'une réorientation CDAPH ne se pose pas (ou peu).

Tableau 3 – les réorientations – notifiées et souhaitables – des travailleurs d'ESAT

	Réorientations notifiées par la CDAPH		Réorientations souhaitables dans les 5 années à venir	
	nb	nature	nb	nature
	0		23	
ESAT La Roue			Dont 10	FV (retraite)
			Dont 3	SIP (insertion professionnelle)
			Dont 5	Accueil de jour
			Dont 2	Mutation d'ESAT
			Dont 3	Inaptitude médicale au travail
ESAT Robert Lafon	3	FV	10	FV (dont 9 retraite)
	11		9	
	Dont 7	FH	Dont 2	FV
ESAT Didier Baron	Dont 1	FV	Dont 7	FH
	Dont 2	Mutation d'ESAT		
	Dont 1	Accueil de jour		
ESAT Hélène Rivet				
ESAT Jacques Chavent	3		Environ 10	
	Dont 2	FV	Dont 3 à 8	FV
	Dont 1	CAJ	Dont 3 à 5	Accueil de jour
	9		12	
	Dont 1	Accueil de jour	Dont 1	Retraite
ESAT La Courbaisse	Dont 1	FV	Dont 9	FV
	Dont 7	ESAT	Dont 3	Pré retraite
			Dont 1	Soins psychologiques
ESAT Louis Jaffrin	1	FV pour personnes vieillissantes	11	
			Dont 9	FV pour personnes vieillissantes
			Dont 2	Accueil de jour
	5		18	
ESAT Léon Fontaine	Dont 1	Mutation d'ESAT	Dont 4	CAJ
	Dont 4	FV	Dont 13	FV
			Dont 1	FAM
ESAT La Goutte d'Or	0		21	
			Dont 19	FV pour PH vieillissant
			Dont 2	FV
ESAT de Bellevue	0		20	FV ou accueil jour (18 TH sont déjà à temps partiel + CAJ)
	20	FV et accueil de jour	42	
ESAT Denis Cordonnier			Dont 17	FV
			Dont 15	Structures gérontologiques
			Dont 6	Domicile personnel
			Dont 3	Famille
			Dont 1	FAM
ESAT Anne-Marie Bedin	0		0	
ESAT Saint-Léonard	1	FV	0	

École Gallieni	0		5	Dont 2 FV Dont 3 Maison retraite
Centre O. Witkowska	0		12	FV Accueil de jour
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	2	1 orientation L'ADAPT, bilan UEROS 1 pré-orientation L'ADAPT	10	ESAT + Accueil de jour (temps partiel en ESAT lié à la fatigabilité)
ESAT Henri Castilla	0		8	nr
ESAT Étang Carret	0		15	nr
ESAT Industrie Service	0			nr
ESAT La Roche Les Sauvages	2	Dont 1 CHS Dont 1 Maison retraite	30	Dont 22 FV Dont 2 FAM Dont 5 Retraite à domicile Dont 1 Parcours Insertion MO
ESAT La Roche Vénissieux	0		3	Nr (hors médico-social)
MESSIDOR	14	Autre ESAT	Environ 10 / an	Réorientations vers un établissement de travail protégé (<i>moyenne observée ces 3 dernières années</i>)
ESATI Myriade	0		10	ESAT classique
ESAT Hors Murs APAJH	1	ESAT classique		Non évaluable
ESAT Hors Murs L'ADAPT	0		4	SAVS

L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES ESAT

▪ L'évolution du contexte économique

Au moment de l'enquête deux facteurs se cumulent : le mouvement de fond (mondialisation), relatif à une concurrence plus forte en termes de coûts (Europe de l'Est, Asie) et la crise économique actuelle dont les effets accroissent les difficultés des ESAT.

Concernant la sous-traitance industrielle

Les traditionnelles séries de grande importance concernant des travaux relativement simples à flux continu n'existent plus, la plupart étant confiées à des entreprises étrangères (voire à l'institution carcérale) pour un coût inférieur, ou effectuées de façon automatisée.

Les établissements sous-traitants de secteurs spécifiques touchés par la crise économique sont en difficulté (ESAT Anne-Marie Bedin, 85% de l'activité en lien avec l'industrie automobile).

Les marchés sont qualifiés de « plus volatils » faisant jouer la concurrence (ESAT Louis Jaffrin), entraînant un effort plus conséquent de prospection, multipliant le nombre de clients et rendant de plus en plus courte la lisibilité du plan de charge (ESAT Léon Fontaine, Ateliers Denis Cordonnier, ESATI Myriade).

En revanche les entreprises sont demandeuses de prestations pour lesquelles la **qualité de service** (partenariat, réactivité, flexibilité, délais, qualité) devient un critère prépondérant, ce qui peut réinterroger les moyens humains compte tenu également de l'évolution des populations accueillies (cf. *supra*) (ESAT Étang Carret, ESAT Bellevue, ESAT La Roue, ESAT Robert Lafon, ESAT Louis Jaffrin, ESAT Henri Castilla, Ateliers Denis Cordonnier). La capacité d'offrir un service « clé en main » (gestion des stocks, logistique) est attendue des clients (ESAT Louis Jaffrin).

Ceci implique également la nécessité de s'équiper en matériels ou machines performantes (pour, parfois, réaliser des tâches « qui précédemment étaient confiées aux ouvriers afin de garder les clients »), souvent coûteuses, avec néanmoins le risque de marchés instables, non maîtrisables à long terme.

Enfin, les coûts liés aux transports des marchandises peuvent se révéler pénalisants pour les établissements situés en zones rurales (ESAT La Goutte d'Or).

Nouvelles orientations économiques

Certains ESAT indiquent une réorientation de l'activité permettant de conserver une activité constante (industrie paramédicale par exemple), en particulier vers les services, activités moins sujettes à délocalisation, et en expansion. L'activité de blanchisserie est en développement (ESAT La Roche Vénissieux, ESAT Les Sauvages) ainsi que les espaces verts (ESAT Louis Jaffrin). Des secteurs relevant du développement durable, des innovations technologiques sont également à explorer (ESAT Saint-Léonard) impliquant la nécessité d'une stratégie d'entreprise.

Du côté des entreprises, il semblerait que se manifeste un recours plus fréquent aux établissements de travail protégé (« par rapport à la 'taxe AGEFIPH' ») et un intérêt grandissant pour la mise à disposition ponctuelle (ESAT Moulin à Vent, La Sandale du Pèlerin). Pour d'autres structures, cependant, la situation économique engendrerait plutôt « un désengagement des démarches de partenariat avec le milieu protégé et l'accroissement des difficultés d'insertion en entreprises face à la remontée du chômage » (ESAT Saint-Léonard).

Conséquences

Compte tenu de la spécificité des ESAT au regard des entreprises ordinaires, et pour répondre aux exigences du marché, les structures ont besoin, « plus que les autres entreprises, de moyens de production, locaux et outils permettant de compenser le handicap et d'être compétitifs ».

Les activités de service nécessitent souvent un taux d'encadrement supérieur aux activités traditionnelles. « Notre taux d'encadrement est actuellement d'un moniteur pour 11 ouvriers, alors que des activités d'espaces verts, de restauration ou de ménage nécessitent un taux d'encadrement de 1 moniteur pour un maximum de 6 ouvriers. ».

Le positionnement massif des ESAT sur le secteur des services peut avoir pour conséquence une forme de concurrence inter-ESAT « qui conduit trop souvent à baisser les prix au profit des entreprises ».

Cependant, notons que 11 ESAT sont membres du groupement d'intérêt économique « CTP Rhône ».

Une autre tendance évoquée est celle de la perte de la spécificité de l'établissement du point de vue du client « pour devenir un fournisseur à part entière comme n'importe quelle autre entreprise ».

Un effet pervers pourrait également être la volonté de conserver les marchés « coûte que coûte » au risque de perdre de vue la mission médico-sociale des ESAT.

Un autre serait l'impact de ces contraintes sur les critères de recrutement, voire de gestion des ressources humaines (« garder » les travailleurs les plus performants en ESAT au détriment d'une réorientation éventuelle, notamment vers le milieu ordinaire de travail).

«Il nous semble évident qu'il sera de plus en plus difficile de mettre au travail des personnes de faibles capacités ».

L'évolution de l'activité envisagée

Nombre d'ESAT se sont déjà orientés vers des activités de services. Pour les autres, cette évolution est envisagée.

Des projets à échéances plus ou moins longues sont mentionnés par les responsables d'établissements.

Ainsi, l'ESAT Jacques Chavent indique l'ouverture prochaine « d'un restaurant ouvert au public dans la zone industrielle où nous allons emménager en 2010. Ce projet intègre 15 travailleurs handicapés. Nous servirons 600 repas chaque midi ».

L'entretien des espaces verts est une activité en développement dans plusieurs ESAT (Witkowska, Anne-Marie Bedin). Des investissements en matériel sont indiqués par l'ESAT Louis Jaffrin.

D'autres projets sont envisagés comme la blanchisserie ou le ménage à l'ESAT Anne-Marie Bedin.

Enfin, Messidor cherche à diversifier et développer des activités en lien avec les activités déjà proposées : restauration/traiteur, espaces verts/maçonnerie paysagère, industrie/logistique, bureautique/PAO et métier de l'informatique, nettoyage/petits déménagements.

▪ Les activités

En excluant les activités hors murs, les ESAT du Rhône proposent principalement les activités de production suivantes :

- Conditionnement (17), mise sous film (4)
- Entretien d'espaces verts (10)
- Routage / mailing / mise sous pli / tri du courrier (7)
- Montages divers (7) et montage électrique (6)
- Mécanique générale (7) et montage mécanique (5)
- Câblage / fabrication de câbles, de fils, de faisceaux électriques (5)
- Façonnage de documents / de papier (6)
- Impression / reprographie (dont impression braille) : (3)
- Couture (5)
- Façonnage SAI (4)
- Restauration (3)
- Blanchisserie, repassage (3)
- Stockage : logistique / préparation de commande (3)
- Entretien de locaux (2)
- Menuiserie (2)
- Métallerie (2)

Des activités très spécifiques sont citées :

Fabrication de palettes, pépinière, nettoyage de véhicules, fabrication de cadres, numérisation de documents électroniques, gravure, location de salle, travail du cuir, cannage/ vannerie / paillage, remplissage et conditionnement de parfum, produits cosmétiques et d'entretiens.

Outre les activités pratiquées en atelier au sein des établissements, ceux-ci proposent des mises à disposition de travailleurs en entreprise.

▪ Les mises à disposition

Les travailleurs handicapés peuvent être mis à la disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel ils demeureront attachés (CASF, article L.344-2-5). Ce dernier continue donc à leur délivrer les prestations de soutien relevant de la mission de l'ESAT. Des modalités de détachement individuel ou collectif peuvent être ainsi organisées.

Pour les ESAT hors murs, la mise à disposition est par définition la modalité de mise au travail.

Pour les ESAT d'insertion, le recours aux mises à disposition est naturellement plus important que pour les ESAT « traditionnels ».

Mises à disposition	Nombre	Principaux postes concernés
Individuelles à Temps plein	18 + 19 MESSIDOR + 27 ESAT APAJH + 7 ESAT L'ADAPT + 7 Myriade Soit un total de 78	Commis de cuisine ou aide cuisinier Employé polyvalent de restauration, plongeur Employé de grande surface Manutentionnaire Agent de conditionnement Ouvrier de production Préparateur de commande Ouvrier d'entretien des espaces verts Agent administratif (ESAT L'ADAPT, APAJH, Messidor)
Individuelles à Temps partiel	22 + 10 MESSIDOR + 3 ESAT APAJH + 19 ESAT L'ADAPT Soit un total de 54	Agent de nettoyage, entretien Employé polyvalent de restauration, plongeur Employé de grande surface Manutentionnaire Agent de conditionnement Agent de montage Aide à domicile Aide de laboratoire Palefrenier Ouvrier d'entretien des espaces verts Agent administratif
Collectives	72 + 19 MESSIDOR + 27 ESAT APAJH + 7 ESAT L'ADAPT + 7 Myriade Soit un total de 132	Agent de nettoyage, entretien Employé polyvalent de restauration, plongeur Agent de conditionnement, contrôle Employé en blanchisserie Ouvrier de production Manutentionnaire Employé en plasturgie Ouvrier d'entretien des espaces verts

Sept établissements ne proposent pas de mises à disposition en entreprise que ce soit de façon individuelle ou collective.

Au total, 264 mises à disposition (pour une capacité de 2 675 travailleurs ETP) sont recensées par les ESAT du département entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} décembre 2008. La moitié sont des mises à disposition individuelles (78 à temps plein, 54 à temps partiel), l'autre moitié (soit 132) des mises à disposition collectives.

Pour les ESAT hors murs, Messidor et Myriade, la proportion de mises à disposition collectives est nettement plus élevée : 64%.

Les écarts entre les données transmises par les établissements dans le cadre du « questionnaire équipement » et dans le cadre de l'enquête en vue de l'élaboration du rapport annuel de performance résultent notamment de modes de dénombrement différents.

La comparaison montre cependant une tendance à la hausse de cette modalité d'activité. En effet certains ESAT indiquaient un taux nul en 2007 mais font mention de mises à dispositions en 2008 (les ESAT Louis Jaffrin, Léon Fontaine, La Goutte d'Or, Bellevue, Denis Cordonnier, Anne-Marie Bedin, Gallieni, Witkowska).

Dans le cadre de l'enquête en vue de l'élaboration du rapport annuel de performance l'indicateur représente en principe le nombre de travailleurs d'ESAT pour lesquels est conclue une convention de mise à disposition, rapporté au nombre de travailleurs présents dans l'ESAT. Or un même travailleur peut faire l'objet au cours d'une même année de plusieurs conventions de mise à disposition.

L'indicateur « taux de mise à disposition » ne fait donc pas apparaître le nombre de conventions (mais le nombre de travailleurs concernés), ni leur durée ni le rythme (temps plein / temps partiel).

- ➔ Les données relatives à la mise à disposition sont donc à considérer avec précaution. Ce qui souligne l'intérêt d'un travail de clarification méthodologique pour homogénéiser les données départementales.

Plusieurs ESAT font mention de projets de développement des mises à disposition : l'ESAT Jacques Chavent prévoit la mise à disposition de 15/20 ouvriers chez un client pour septembre 2009 ; l'ESAT Anne-Marie Bedin ne pratiquant pas encore cette modalité d'activité indique une mise en œuvre en 2009.

- **Organisation**

Dans certains ESAT, un ou plusieurs postes sont dédiés à ces mises à disposition.

Pour les mises à disposition collectives, un moniteur encadre et est présent dans l'entreprise dans la plupart des cas.

Pour les mises à disposition individuelles, les professionnels dédiés au suivi peuvent être un chargé d'intégration, un chargé d'insertion, le responsable de production, le coordinateur éducatif ou un moniteur d'atelier. Ils peuvent avoir pour missions la formation de la personne au poste, le lien avec l'entreprise mais aussi parfois la prospection des entreprises.

Quelques responsables d'établissement indiquent ne pas avoir mis en place une organisation particulière au sein de leur ESAT (« il s'agit d'actions ponctuelles gérées au coup par coup »).

- **Intérêts**

La validation du projet professionnel

La pratique des mises à disposition présente un intérêt majeur puisqu'elle favorise l'insertion des travailleurs d'ESAT en milieu ordinaire, leur permettant de découvrir la réalité de l'entreprise et les exigences qui en découlent ; de **valider** leur intérêt et leur capacité pour le milieu ordinaire de travail. « Elles ont un intérêt très important pour la vérification des projets professionnels et la **capitalisation** des compétences en entreprises. »

« Cela permet de *coller* au mieux aux aspirations professionnelles des personnes accueillies, en termes de lieu de travail, de tâches de travail recherchées mais aussi d'environnement de travail. Cela favorise la progression et la valorisation de chaque personne, en fonction de ses capacités et de ses envies (formation, évolution de tâches, évolution du volume horaire) ».

La valorisation

La mise à disposition est jugée très positive, avec une forte **valorisation** des travailleurs concernés créant également une dynamique **d'émulation** pour les autres : « C'est une porte qui s'ouvre et qui laisse entrevoir de nouvelles perspectives. »

Cette disposition permet aux usagers d'accéder à un **statut** de travailleur du monde *ordinaire*, de « découvrir un *ailleurs*, de s'y épanouir professionnellement et socialement, tout en gardant la dimension *protégée* de l'ESAT » : « cela leur permet d'être en partie en entreprise extérieure, tout en étant conscient que leur état de santé ne leur permettrait pas de *tenir* un poste dans un contexte de milieu ordinaire. C'est une alternance qui permet aux personnes d'être valorisées, de *respirer* par rapport au milieu protégé et d'être, par conséquent, plus impliqué dans leur atelier à l'ESAT également. »

La mobilité au sein de l'ESAT

Par ailleurs, en interne, la « redistribution des postes et place au sein des ateliers de l'ESAT (suite au départ des meilleurs éléments), permet de promouvoir de nouvelles compétences. »

La modification des représentations

Cette disposition amène également « à **changer le regard sur le handicap** au sein des entreprises d'accueil. Petit à petit les ouvriers passent du stade *d'accueillis* au stade de partenaires de travail, de collègues. Ils arrivent à exprimer le sentiment d'être valorisé, d'être traité d'égal à égal. »

- Difficultés / obstacles

Les difficultés liées à la **conjoncture économique** sont, bien sûr, évoquées mais au-delà de ce constat préoccupant, d'autres obstacles ou difficultés sont indiqués :

Les réticences / résistances des employeurs potentiels

Des responsables d'ESAT indiquent rencontrer des difficultés à trouver des entreprises d'accueil, compte tenu des exigences quant à la qualité de l'accueil, de l'encadrement attendu, de l'environnement, de la sécurité des personnes et des horaires de travail.

La nature même des emplois proposés

Trouver des entreprises proposant des travaux adéquats peut s'avérer difficile. Pour les entreprises, il s'agit parfois « davantage de recherche d'intérim sur de très courtes périodes que d'un véritable projet ».

Le vécu des travailleurs handicapés

Si pour certains travailleurs l'expérience est très valorisante, pour d'autres sont évoqués les risques de **dévalorisation** voire de marginalisation sur le lieu de travail.

Les problèmes d'accessibilité

Des problèmes d'accessibilité majeurs sont pointés, en particulier pour les personnes souffrant de handicaps moteurs.

La situation géographique de l'établissement

En zones rurales, où le tissu économique est peu dense, ce sont des **problèmes de transport** qui peuvent constituer un frein à la mise à disposition.

L'impact sur l'organisation interne de l'ESAT

La mise à disposition peut également, indirectement, générer une certaine **désorganisation** de la production à l'ESAT : « la préparation des ouvriers en amont est complexe, y compris dans ses articulations entre l'ESAT et les lieux de mise à disposition d'où désorganisation des ateliers de l'ESAT avec une mobilisation plus forte des équipes afin de retrouver un équilibre de fonctionnement en production ». « La mise à disposition à titre individuel ne concerne que les ouvriers les plus autonomes donc à peine 3 à 5 % de la population de notre établissement. Pendant ce temps, ces travailleurs manquent cruellement aux ateliers dont ils occupent les postes clés ».

La mobilisation de ressources d'encadrement importantes afin d'assurer la continuité du lien

Enfin, ces mises à disposition requièrent souvent un **temps d'encadrement** important :

« dans un environnement rural, toutes ces démarches sont coûteuses en termes de temps, de disponibilité et de compétences » ; « La difficulté consiste essentiellement à organiser la « logistique » autour de ces mises à disposition, pour maintenir les soutiens et étayages nécessaires, tout en s'adaptant au rythme, forcément différent, de l'entreprise d'accueil. » ; « La *distance* entre les locaux de l'ESAT et l'entreprise d'accueil implique une forte mobilisation des encadrants (autres que les moniteurs dédiés) pour maintenir le lien et le regard, assurer la sécurité et une prise en charge efficiente. Cette mobilisation forte pour une dizaine d'ouvriers peut sembler parfois incompatible (en terme de capacité à dégager le temps nécessaire) eu égard à la *taille* de l'ESAT (agrément de 143 ETP). » ; « Un développement de la mise à disposition nécessiterait également des moyens d'encadrement supplémentaires ». « Il convient de rester vigilant pour que le travailleur reste bien en lien avec Messidor (et reste salarié de Messidor) et pour que l'encadrement maintienne bien un suivi régulier. »

Le retour à l'ESAT

Des **difficultés psychologiques** lors du retour à l'ESAT sans espoir d'être embauché en entreprise sont évoquées.

« Le retour à l'ESAT est parfois compliqué (impression de dévalorisation, accueil parfois difficile des collègues) et nécessite un accompagnement important. Nous constatons cependant une diminution de ces difficultés avec le temps et grâce à une certaine stabilisation des équipes. »

Si la mise à disposition peut être perçue comme complexe (dimension positive de la mise à disposition / ressources nécessaires au suivi ; valorisation / risque de dévalorisation ; mobilité interne induite par la mise à disposition / problèmes d'organisation interne) avec les difficultés que cela engendre, il convient de garder à l'esprit que cette possibilité doit être offerte aux travailleurs qui le souhaitent, avec toutes les garanties de suivi, de soutien et de retour dans les meilleures conditions.

Tableau 5 : Données relatives au rapport annuel de performance du programme 157 « handicap et dépendance » Janvier – février 2008 (Source : DDASS du Rhône)

En 2007	Taux de mises à disposition (en %)	Part de la rémunération directe /SMIC
ESAT La Roue	1,97%	Non exploitable
ESAT Robert Lafon	0%	12,67%
ESAT Didier Baron	Non renseigné	Non renseigné
ESAT Hélène Rivet	9,21%	13,21%
ESAT Jacques Chavent	6,94%	Non exploitable
ESAT La Courbaisse	0%	13,43%
ESAT Louis Jaffrin	0%	Non exploitable
ESAT Léon Fontaine	0%	13,20%
ESAT La Goutte d'Or	0%	14,14%
ESAT de Bellevue	0%	Non exploitable
ESAT Denis Cordonnier	0%	Non exploitable
ESAT Anne-Marie Bedin	0%	Non exploitable
ESAT Saint-Léonard	0%	12,53%
École Gallieni	0%	6,82%
Centre O. Witkowska	0%	13,31%
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	1,09%	Non exploitable
ESAT Henri Castilla	0%	Non exploitable
ESAT Étang Carret	0%	5,47%
ESAT Industrie Service	1,92%	Non exploitable
ESAT La Roche Les Sauvages	Non renseigné	Non renseigné
ESAT La Roche Vénissieux	Non renseigné	Non renseigné
MESSIDOR	Non renseigné	Non renseigné
ESATI Myriade	65,79%	Non exploitable
ESAT Hors Murs APAJH	100%	12,77%
ESAT Hors Murs L'ADAPT	77,78%	Non exploitable
Département du Rhône	4,89%	12,30%
Région Rhône-Alpes	5,62%	10,28%
Cible nationale 2007	2%	15%

▪ La rémunération des travailleurs

« Part de la rémunération directe versée aux travailleurs handicapés employés en ESAT par rapport au SMIC » (voir tableau ci-dessus) : Il s'agit du montant de la part de rémunération directement versée par l'ESAT au travailleur rapporté au montant du SMIC (montant de référence 2007 : montants légaux au 1^{er} juillet 2007 soit 15 361 € pour 151,67 heures mensuelles).

Les données transmises ne sont pas exploitables ou sont manquantes pour 15 ESAT.

La moyenne départementale - calculée à partir des données de 10 ESAT - est légèrement supérieure à la moyenne régionale mais inférieure à la cible nationale, qui est de 15% en 2007.

Il s'agit d'un pourcentage global, qui ne fait pas apparaître les écarts de rémunération entre travailleurs au sein d'un même établissement.

Au-delà du caractère incomplet de ces chiffres, il pourrait être intéressant de formaliser les éléments qui rentrent en compte dans les modes de calcul de la rémunération des travailleurs.

S'agit-il de critères objectifs tels que l'ancienneté ?

Quels autres critères interviennent : un intéressement des travailleurs au chiffre d'affaire, des critères individuels (productivité, compétences, comportement au travail) ?

- ➔ Un travail d'objectivation garantirait une plus grande application des droits des usagers (transparence et égalité de traitement).

▪ **La mobilité des travailleurs – l'évaluation des capacités professionnelles**

L'état des lieux préalable à l'élaboration du schéma départemental 2004-2008 relève un manque de fluidité au sein du dispositif de travail protégé qui s'explique par une présence insuffisante des fonctions d'évaluation, de formation ou d'apprentissage dans les établissements et la nécessité de faire évoluer le projet professionnel en prenant plus largement en compte la spécificité des personnes et leur évolution.

Cette enquête confirme cette observation, pointant un faible taux de sortie en 2008 : 4% si on exclut les ESAT d'insertion.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 a introduit une réforme des CAT confirmant la mission de soutien médico-social et éducatif avec notamment la mise en place du contrat de soutien et d'aide par le travail, l'encouragement de la formation professionnelle, la possibilité de mises à disposition en entreprises extérieures, et le droit au retour.

Le souci de développer la mobilité des travailleurs d'ESAT a conduit la DDASS du Rhône à solliciter le CREA Rhône-Alpes pour mener des travaux portant sur **l'évaluation des capacités professionnelles**. La finalité consiste à offrir aux professionnels et responsables d'ESAT des outils et supports méthodologiques permettant de réaliser ou soutenir la mise en œuvre de parcours professionnels pour les travailleurs qu'ils accueillent, parcours qui conduirait la personne vers la situation la plus adaptée à ses capacités en évolution et à son projet professionnel (voire projet de vie).

L'objectif de mobilité permet en outre d'associer les deux missions souvent perçues comme contradictoires : la mission sociale et celle d'insertion en situation professionnelle.

Les professionnels des ESAT ont largement été associés à la production d'un référentiel commun d'évaluation des capacités professionnelles des travailleurs handicapés et à la conception d'une méthodologie de projet de mobilité.

Cet outil doit permettre d'identifier les capacités ainsi que les aménagements des situations de travail nécessaires pour :

- optimiser l'adéquation entre les capacités de la personne et la situation de travail,
- élaborer ou valider un projet de mobilité professionnelle.

Les outils ainsi créés ont été soumis à expérimentation lors des différentes étapes de leur élaboration.

Des formations ont été dispensées par le CREA Rhône-Alpes entre septembre 2008 et février 2009 et 315 professionnels (principalement des moniteurs d'ateliers mais aussi des chefs d'ateliers, chefs de services, assistantes sociales ou encore psychologues) ont été formés à l'utilisation de cet outil.

En janvier 2009, cette évaluation a concerné près de 600 travailleurs. Certains ESAT mentionnent une mise en application en 2009, préférant attendre la formation de tous leurs moniteurs (les formations se sont terminées le 3 février 2009), d'autres ont d'ores et déjà évalué les capacités de tous les travailleurs de leur établissement.

Une soixantaine de projets de mobilité professionnelle ont été élaborés et/ou validés à l'aide de ce référentiel. Notons que « ces projets de mobilité ne résultent pas seulement de la mise en place de

cet outil » : « la mobilité a toujours été favorisée en fonction des souhaits et des capacités des travailleurs » ont précisé certains ESAT.

Ces projets concernent :

- le changement d'ateliers ou la découverte d'autres ateliers,
- la découverte du milieu ordinaire,
- l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Les formations identifiées dans le cadre de ces projets concernent :

- le savoir-être au travail,
- les savoir-faire de base (lecture, écriture, calcul, remise à niveau scolaire),
- des compétences plus génériques (permis de conduire),
- des compétences techniques précises (cariste, manipulation du taille-haies, restauration, gestion des appels téléphoniques).

Comme l'ont souligné plusieurs moniteurs lors des formations, le fait de réaliser des évaluations de façon annuelle pour tous les travailleurs permet une égalité de traitement offrant aux plus discrets, moins demandeurs, un temps de parole et la possibilité d'être entendu de façon systématique, même si ces démarches peuvent être perçues comme « chronophages ».

En outre, l'élaboration de projet et les évolutions professionnelles de certains travailleurs peuvent en inciter d'autres à engager une démarche de même nature.

L'ESAT du Moulin à Vent indique qu'il s'agit d'« une démarche cadrante permettant de travailler sur la progression des personnes de façon cohérente entre le projet professionnel et les capacités nécessaires pour le réaliser. Elle permet de mettre en place un réel "plan d'action" personnalisé (formation, stages...). »

Par ailleurs, pour favoriser la mobilité inter ESAT, un établissement propose « de travailler sur un dispositif départemental organisant des stages inter ESAT ».

▪ La VAE et la RSFP

Le recours à ces dispositifs peut présenter plusieurs avantages :

- d'abord pour les travailleurs handicapés eux-mêmes, avec une professionnalisation renforcée, permettant une plus grande mobilité intra ou inter ESAT, ou en milieu ordinaire ;
- ensuite pour les équipes d'encadrement, en termes de valorisation et de reconnaissance de leur travail ;
- enfin pour l'ESAT, qui s'inscrit de ce fait dans une démarche globale de qualité.

À part Messidor, aucun ESAT n'indique recourir à la **validation des acquis de l'expérience**.

Concernant la **reconnaissance des savoir-faire professionnels**, deux ESAT ont mis en œuvre des démarches de RSFP : ESAT Les Sauvages pour 3 travailleurs (entretien des espaces verts), Messidor (pas d'indication sur le nombre et les savoir-faire concernés).

Un autre (ESAT Léon Fontaine) n'a pu recourir à ce dispositif, la formation pour les professionnels de l'établissement ayant été annulée faute d'inscriptions suffisantes. De nouvelles sollicitations auprès de l'AFPA sont restées sans suite.

Le fonctionnement de ce dispositif est qualifié d'insuffisant par plusieurs ESAT.

Rappelons que la vocation du dispositif RSFP est de proposer aux personnes n'ayant pas les pré-requis pour accéder aux systèmes traditionnels de validation (comme la VAE) le moyen de valoriser des compétences grâce à une reconnaissance attestée par des professionnels.

- **Les obstacles**

Ces dispositifs sont globalement **mal connus** par les ESAT. Concernant la RSFP, Messidor indique que « ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une promotion et d'une information suffisante dans le département ».

Ces démarches paraissent en outre **difficiles à mettre en place**, notamment au regard des activités / métiers proposés dans les ESAT, des savoir-faire développés qui ne sont pas toujours en lien avec un métier bien défini, et surtout des niveaux d'aptitudes des travailleurs souvent éloignés des capacités nécessaires pour ce type de démarche. Plusieurs responsables d'ESAT considèrent que leurs travailleurs ne sont « pas concernés ».

L'ESAT Saint-Léonard estimant ces actions « trop ambitieuses compte tenu des difficultés de la population accueillie », a mis en œuvre un dispositif de reconnaissance des compétences spécifiques à l'établissement accessible au plus grand nombre. Il précise que « cette démarche pourrait constituer un préalable, pour les travailleurs les moins éloignés de l'emploi, à une véritable RSFP ».

Dans tous les cas, quand ces démarches sont envisagées, elles concernent seulement quelques travailleurs.

Par ailleurs, **l'investissement en temps** d'accompagnement et d'encadrement, la mobilisation des professionnels déjà très sollicités (évaluation interne, évaluation des travailleurs, nombreux écrits liés à la professionnalisation de leurs actions) sont souvent évoqués comme rendant difficile la gestion de l'activité de production.

Cette forte mobilisation pour un nombre restreint de travailleurs s'effectue « au détriment de l'accompagnement d'un plus grand nombre d'ouvriers ».

Enfin, Messidor indique qu' « il n'y a pas assez de référents formés et les établissements hésitent à payer sur leurs fonds propre une formation dont ils ne voient pas clairement les avantages. »

- ***L'intérêt***

Néanmoins, ces démarches permettent une **reconnaissance de l'implication** des travailleurs dans leur travail mais aussi une **valorisation** de leurs savoir-faire, de leurs parcours et de leur expérience professionnelle, même si certaines réserves s'expriment : « crainte de voir ces démarches n'être pas « récompensées » par une véritable évolution professionnelle des ouvriers, que ce soit en terme de reconnaissance financière (augmentation de salaire) ou en terme d'accès à des postes qualifiés en entreprise. »

Messidor indique : « le dispositif RSFP correspond parfaitement à l'objectif de valorisation et de reconnaissance des personnes touchées par un handicap en général ; c'est encore plus vrai pour les personnes dévalorisées par la maladie et les troubles psychiques. La mise en oeuvre de cette démarche restitue une image positive de ces personnes et génère une dynamique positive dans l'équipe à laquelle elle appartient.

C'est aussi une démarche structurante pour l'établissement dans l'organisation du travail qu'elle implique ».

▪ La formation professionnelle

Le décret précité du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail indique que l'ESAT « s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre [au travailleur] 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. [...] »

Le décret n° 2006-703 prévoit la remise annuelle par les ESAT à la DDASS d'« un rapport sur leur politique en faveur des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, en particulier en matière de rémunération garantie versée et de **mise en œuvre d'actions de formation**. Sur le fondement de ce rapport, une convention ou, le cas échéant, un avenant (...) peut fixer un objectif d'augmentation du taux moyen de financement de la rémunération garantie par l'ESAT [...]. Elle définit des orientations en matière de formation des travailleurs handicapés. Cet objectif d'augmentation doit demeurer compatible avec le projet de l'établissement ou du service d'aide par le travail. Il ne peut avoir pour effet de remettre en cause des investissements nécessaires à l'accomplissement de la mission qui lui est assignée par l'article L. 344-2. »

Tableau 6 – Nombre de travailleurs concernés par une action de formation au cours des deux dernières années dans les ESAT du Rhône

	Nombre de travailleurs formés
ESAT La Roue	39
ESAT Robert Lafon	56
ESAT Didier Baron	28
ESAT Hélène Rivet	nr
ESAT Jacques Chavent	23
ESAT La Courbaisse	40
ESAT Louis Jaffrin	1
ESAT Léon Fontaine	180
ESAT La Goutte d'Or	26
ESAT de Bellevue	Nbre non indiqué
ESAT Denis Cordonnier	174
ESAT Anne-Marie Bedin	46
ESAT Saint-Léonard	18
École Gallieni	25
Centre O. Witkowska	39
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	22
ESAT Henri Castilla	15
ESAT Étang Carret	14
ESAT Industrie Service	22
ESAT La Roche Les Sauvages	65
ESAT La Roche Vénissieux	-
MESSIDOR	528
ESATI Myriade	3
ESAT Hors Murs APAJH	85
ESAT Hors Murs L'ADAPT	27

Ces données demandent à être nuancées et précisées.

- Elles ne font pas apparaître si un même travailleur a bénéficié de plusieurs formations au cours des 2 dernières années, ni la durée de la formation et le rythme de travail. Une approche en nombre d'heures ou de jours de formation pourrait enrichir cette observation.

- D'autre part, certains ESAT indiquent mentionner uniquement les formations réalisées par un organisme extérieurs alors que d'autres ne font état et ne dispensent que des formations internes à l'établissement.

- Enfin, les actions indiquées par les responsables d'établissements relèvent souvent d'actions de soutien médico-social et éducatif qui ne sont pas directement liées à l'activité de production de biens et de services exercée au sein de l'ESAT.

Les formations techniques :

- Conduite du chariot élévateur à conducteur accompagné, caristes et permis CACES, conduites transpalette manuel ou électrique, conduite gerbeur ou gerbeur auto porté
- Perfectionnement espaces verts, taille de haies
- Conditionnement magasinage
- Formation vente (Myriade)
- Formation à la téléprospection (L'ADAPT)
- Passeport de compétences informatiques européen (PCIE)
- Logiciel de gravure
- Soudure
- Métier de la chaîne graphique
- Métier de la restauration
- Métier de l'hygiène et de la propreté, entretien des locaux

Les formations autres que techniques :

- Manutention en sécurité, gestes et postures
- Hygiène alimentaire
- Hygiène et présentation de soi
- Représentations aux instances (CVS), délégué à la vie sociale
- « Optimiser son impact personnel »
- Améliorer l'expression écrite pour développer l'autonomie dans la vie quotidienne,
- Développer le raisonnement logique,
- Initiation ou perfectionnement à l'informatique
- Approche de la notion de qualité en ESAT
- Code de la route
- Remise à niveau (lecture, écriture et comptage)
- Formation au langage des signes
- Repère dans l'espace
- L'image professionnelle
- Communication en entreprise
- Respect des autres dans leurs différences
- Le règlement intérieur en entreprise
- Locomotion
- Cours de braille
- Initiation aux gestes de prévention de secours civiques
- Connaissance des végétaux
- Perfectionnement en cuisine
- Apprendre à apprendre (remédiation cognitive).
- Technique de recherche d'emploi

Sont souvent évoqués le **coût** élevé des formations, le nombre insuffisant de **centres de formation adaptés** à l'accueil des travailleurs handicapés et l'inexistence de **formations adaptées** aux travailleurs pour certains métiers exercés dans les ESAT.

Pour Myriade, au contraire, « il est important de pouvoir inscrire les jeunes dans des dispositifs ouverts à tous » et non des centres spécifiques pour personnes handicapées.

À titre de partenariat, plusieurs ESAT citent le centre de formation de la Croix-Rouge à Beauchastel en Ardèche, le centre de formation GERFI (organisme de formation à destination des encadrants et des ouvriers en établissements de travail protégé), le GRETA et moins souvent l'AFPA.

Un ESAT précise que « peu de demandes de formation ont été exprimées puisqu'il n'y a jamais eu de plan de formation et peu d'incitations jusqu'alors de l'établissement à des formations extérieures ».

Néanmoins, plusieurs ESAT mentionnent que le développement des compétences des travailleurs en ESAT est une **dimension à développer** (Étang Carret, Anne-Marie Bedin).

L'ESAT Jacques Chavent indique « une réorientation du projet de l'établissement vers la question de la formation, de l'accroissement des compétences ». Aussi, « une réflexion est en cours pour orienter/intégrer nos actions de formation à ce type de dispositif [VAE, RSFP].

▪ Les rythmes de travail et aménagements

Tableau 7 – Nombre de personnes présentes selon les rythmes de travail au 1^{er} décembre 2008

	Temps plein	Temps partiel	Stage	Total
ESAT La Roue	128	27 (17%)	Dont 4	155
ESAT Robert Lafon	135	14 (9%)	Dont 3	149
ESAT Didier Baron	133	22 (14%)	Dont 6	155
ESAT Hélène Rivet				
ESAT Jacques Chavent	132	16 (11%)	Dt 4	148
ESAT La Courbaisse	140	13 (8%)		153
ESAT Louis Jaffrin	136	6 (4%)	Dont 2	142
ESAT Léon Fontaine	150	18 (10%)	7 périodes essais	175
ESAT La Goutte d'Or	72	10 (12%)	Dont 1	82
ESAT de Bellevue	118	21 (15%)		139
ESAT Denis Cordonnier	285	40 (12%)		325
ESAT Anne-Marie Bedin	131	68 (34%)		199
ESAT Saint-Léonard	136	6,5 (ETP)		142,5 (ETP)
École Gallieni	86	-		86
Centre O. Witkowska	82	11 (12%)		93
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	60	30 (33%)	1	91
ESAT Henri Castilla	32	22 (41%)		54
ESAT Étang Carret	45	14 (24%)		59
ESAT Industrie Service	44	8 (15%)	2	52
ESAT La Roche Les Sauvages	145	27 (16%)		172
ESAT La Roche Vénissieux	22	5 (19%)		27
MESSIDOR	98	73 (43%)		171
ESATI Myriade	32	1	3	36
ESAT Hors Murs APAJH	20	-		20
ESAT Hors Murs L'ADAPT	7	20 (74%)		27

17% des effectifs des ESAT du Rhône travaillent à temps plein.

Il serait intéressant de connaître les usages en matière de durée hebdomadaire de travail ainsi que le nombre annuel de jours travaillés (cette amplitude paraît variable selon les établissements, parfois au sein d'une même association ; certains travailleurs se sont vu statutairement retirer une semaine de congé annuel récemment).

Une augmentation des demandes de temps partiels liées à la fatigabilité et à l'avancée en âge est citée par les établissements.

Se pose alors la question de l'occupation du **temps non travaillé**.

Rappelons ici la part importante de réorientations prévisibles (cf. *supra*) liées au vieillissement ou à la fatigabilité des travailleurs dans les 5 années à venir.

Concernant les réorientations vers un centre d'accueil de jour, le manque de place est cité, avec en outre des difficultés relatives à l'implantation géographique de ces structures, qui induit des difficultés de transports. À ce titre, plusieurs ESAT suggèrent un accueil de jour annexé à leur établissement.

Le souhait de possibilités de **prises en charge plus souples** (aménagement du temps de travail temporairement ou pour des temps choisis) est aussi évoqué, sans pour autant que soit systématiquement engagée une procédure d'orientation.

Le manque de place a conduit certains ESAT à mettre en œuvre une **forme d'accueil spécifique** pour ces travailleurs (ateliers spécialisés, aménagements des postes, de rythme ou des horaires...).

Ainsi, un ESAT indique avoir un « atelier qui accueille les ouvriers les plus fatigués sur des activités où le rythme de travail est moins élevé, où les postes sont répartis physiquement pour permettre des rythmes de travail différents » ; pour un autre ESAT, il s'agit d'un « accueil dans un atelier particulier favorisant l'adaptation du rythme de travail de chacun ».

Est également noté un manque de réponse aux besoins des personnes en « usure » professionnelle, pour lesquelles l'activité professionnelle n'est plus adaptée mais qui ont besoin d'une certaine stimulation et de liens sociaux.

Un ESAT précise : « un grand nombre de nos travailleurs a des capacités de travail très faibles et quasi aucune rentabilité économique, mais nous sommes regardant à garder en ESAT les travailleurs ayant une bonne notion du travail, ceux ayant un grand intérêt de socialisation par le travail. Même si ceux-ci sont improductifs ».

- **Conséquences / incidences pour l'ESAT**

Les incidences pour la structure sont liées à la nécessité d'un **temps de soutien important** (par rapport au temps de production) et ne correspondant pas toujours aux missions des ESAT (accompagnement pour des questions relatives au logement, à la vie sociale, à la famille...).

Pour les temps partiels, les problématiques ou projets sont aussi voire plus chronophages que les temps plein (ESAT Moulin à Vent).

« Par manque de places dans les structures ou de solutions adaptées, certaines personnes sont contraintes de rester à l'ESAT, leur accompagnement est donc plus difficile et insuffisamment en adéquation avec leurs besoins » précise l'ESAT Denis Cordonnier.

D'autre part, sont indiquées des **incidences sur la gestion des ressources humaines, sur l'activité et sur la productivité**.

Ainsi, un ESAT indique un « important travail de gestion des ressources humaines pour répondre aux contraintes de production (désorganisation de certains ateliers, en fonction des temps partiels et du nombre de personnes présentes) ». « Maintenir pour la personne concernée sa place dans l'atelier et du travail afin de maintenir une dynamique de groupe et de travail ».

La « nécessité de pouvoir trouver des travaux adaptés aux profils des personnes accueillies dans cet atelier spécifique, sans délai de production particulier » est précisée par un autre ESAT.

De plus, un fort taux d'absentéisme est constaté.

Enfin, un ESAT fait état d'une « incidence financière importante. Le maintien en ESAT de personnes en difficultés nuit à la dynamique de l'ensemble de la structure »

LE SOUTIEN MÉDICOSOCIAL AUX TRAVAILLEURS

L'article L344-2 du CASF (art. 39 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) rappelle que "Les établissements et services d'aide par le travail offrent [aux personnes handicapées qu'ils accueillent] des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social."

▪ Le personnel médico-éducatif des ESAT

- *Les postes médicaux / paramédicaux*

13 ESAT indiquent la présence d'un **médecin** et ou d'un **psychiatre**, le rapport ETP médecin ou psychiatre rapporté à la capacité de l'établissement (financée) varie de 0.06% (ESAT La Goutte d'Or) à 0.57% (ESAT Étang Carret).

10 ESAT ne disposent pas de ce type de poste dans leur établissement. Les établissements accueillant des personnes souffrant de handicap psychique ne mentionnent aucun poste de cette nature (sauf La Roche pour lequel le poste n'est pas pourvu).

Des postes sont non pourvus pour deux établissements (Didier Baron, 0.25 ETP et La Roche Les Sauvages, 0.13 ETP). Pour l'ESAT Anne-Marie Bedin, le poste est pourvu en vacation (0.2 ETP). Des difficultés de recrutement sont notées concernant ce type de professionnel.

14 ESAT mentionnent un poste de **psychologue**, le rapport varie de 0.14% (à l'ESAT Jacques Chavent, La Courbaisse) à 1.13% (ESATI Myriade).

11 ESAT indiquent ne pas disposer de ce type de professionnel (dont les ESAT accueillant des personnes souffrant de handicap psychique, sauf Industrie Service).

Le temps de psychologue est globalement jugé insuffisant compte tenu notamment de l'augmentation des demandes d'entretien des travailleurs. La mutualisation de postes est évoquée, tout en étant parfois qualifiée de difficile, soit entre plusieurs ESAT ou ESAT / FH, voire ESAT / SAMSAH UEROS.

13 ESAT indiquent disposer d'un poste **d'infirmier** dans leur plateau technique : le rapport ETP IDE / capacité de l'établissement est de 0.15% (ESAT Denis Cordonnier) à 2.14% (ESAT Étang Carret). 1 poste n'est pas pourvu (0.2 ETP, ESAT Jacques Chavent).

4 établissements mentionnent un poste de **psychomotricien**, avec un rapport s'échelonnant de 0.10% (ESAT Anne-Marie Bedin) à 0.57% (ESAT Moulin à Vent / La sandale du Pèlerin), plus un poste au centre Odette Witkowska, sans précision de temps.

Les 3 ESAT accueillant des personnes présentant une déficience motrice font mention de poste de **kinésithérapeute** (de 0.5 à 1.18 ETP), 2 d'entre eux d'un poste **d'ergothérapeute** (0.38 et 0.6 ETP) et d'un poste **d'orthophoniste** (0.058 ETP) pour l'ESAT L'Étang Carret.

- *Les postes sociaux-éducatifs*

18 ESAT indiquent disposer d'un poste **d'assistant de service social** : le ratio est de 0.27% (ESAT Bellevue) à 1.89% (Industrie Service). Pour le centre Odette Witkowska, 0.58 ETP se répartit entre le foyer d'hébergement et l'ESAT.

10 ESAT mentionnent la présence **d'éducateurs spécialisés** ou de **moniteurs éducateurs** : le taux s'échelonne de 0.60% (La Roche, Les Sauvages) à 3.33% (ESAT Henri Castilla). 1 poste n'est pas pourvu (0.5 ETP pour l'ESAT La Roche Vénissieux).

- **Les moniteurs d'atelier et les éducateurs techniques spécialisés**

Pour tous les établissements, le principal poste occupé est celui de **moniteur d'atelier**. Le taux d'encadrement (1 moniteur pour x travailleurs) varie de 1/5 pour Messidor à 1/14 pour l'ESAT Gallieni et l'ESAT Étang Carret. Ces deux établissements disposent en revanche de 3 postes chacun d'éducateurs techniques spécialisés (Gallieni) ou d'éducateurs spécialisés (Étang Carret).

Le ratio d'encadrement moyen dans les ESAT accueillant des personnes présentant une déficience intellectuelle est d'environ 1 moniteur pour 10 travailleurs handicapés (1/11.6 pour l'ESAT Denis Cordonnier à 1/8.4 pour l'ESAT Saint-Léonard).

Les ESAT accueillant des personnes souffrant de handicap psychique ont un taux d'encadrement par des moniteurs d'atelier plus élevé : 1/5 pour Messidor à 1/10 à La Roche Les Sauvages. Notons que l'ESAT La Roche Vénissieux signale 2,5 ETP non pourvus.

Enfin, les ESAT hors murs présentent un taux d'encadrement plus faible : environ 1 moniteur pour 13 travailleurs.

Des difficultés de recrutement sont évoquées concernant les éducateurs techniques spécialisés et les moniteurs d'atelier.

Les ESAT attendent des personnels motivés et compétents, à la fois sur le plan **technique** – les postes de moniteurs sont décrits comme requérant des compétences techniques fortes et une spécialisation dans un métier (métallerie, par exemple), avec en outre des capacités commerciales – et sur le plan **éducatif** : capacité d'encadrement du publics en difficulté, connaissance du handicap et de la réglementation, capacité à formaliser les observations concernant les usagers... tout en n'offrant pas les salaires d'une entreprise ordinaire.

La question du positionnement et des compétences attendue des moniteurs d'ateliers, qui représentent un élément clé du système, touche le cœur de la double mission « l'économique et le social » – paradoxale – des ESAT.

- **La formation du personnel**

Les formations dispensées au sein des ESAT pour les années 2006-2008 concernent principalement (en nombre, et par ordre d'importance décroissant) :

- les formations relatives à la **sécurité, l'ergonomie, l'habilitation** (secourisme, sécurité incendie, gestes et postures, habilitations phytosanitaires, démarche RABC...)
- les formations « **métier** » (surtout des formations de moniteur d'atelier 2^{ème} classe et, dans une moindre mesure, d'ETS) ;
- les formations relatives au **management**, à la **gestion** et à la **législation** (évolution de la réglementation) ;
- puis les formations concernant **l'accompagnement**, ses modalités, les prises en charge (accompagner un projet professionnel d'insertion, l'accompagnement culturel, gestion de la violence, LSF) ;
- les formations « **informatiques** » (bureautique, internet/extranet, comptabilité) ;
- et enfin des formations concernant la **connaissance du handicap**, génériques ou spécifiques (les troubles du comportement, vie affective et sexualité des personnes handicapées, le vieillissement).

Les professionnels les plus fréquemment concernés par ces formations sont, très majoritairement les moniteurs d'atelier puis les personnels administratifs et les personnels des services généraux.

- **La mutualisation des compétences**

La mutualisation des compétences, lorsqu'elle est mentionnée, concerne surtout les temps paramédicaux ou médicaux, partagés avec d'autres ESAT ou FH, voire SAMSAH ou UEROS (pour l'ESAT L'ADAPT hors murs); sont également citées des mutualisations de ressources plus génériques (administratives, RH), généralement au niveau du siège de l'organisme gestionnaire.

- **La GPEC**

11 ESAT font mention d'une démarche effective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la plupart du temps au niveau de l'association gestionnaire (ADAPEI par exemple, mais un des ESAT indique que la GPEC n'est pas en place dans les établissements).

Sur ce nombre, 2 ESAT seulement font référence, en termes d'outils de GPEC, à la tenue de fiches de poste, d'entretiens annuels ou encore au recours à des outils d'évaluation.

▪ **Les contrats de soutien et d'aide**

Le contrat de soutien et d'aide par le travail est défini par le décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail.

Il présente un modèle de contrat établi entre l'ESAT et chaque travailleur handicapé, précisant la mission d'« 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'ESAT s'engage à mettre en place une organisation permettant [au travailleur] d'exercer des activités à caractère professionnel adaptées à ses capacités et à ses aspirations.

Le contrat de soutien et d'aide doit par conséquent prendre en compte à la fois l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé, les exigences du projet d'établissement et les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à chaque ESAT.

Tous les ESAT du Rhône indiquent avoir établi des contrats de soutien et d'aide pour l'ensemble des travailleurs. Au modèle proposé en annexe au décret, plusieurs ESAT joignent un avenant faisant référence au projet individuel ou constitué de celui-ci.

La fréquence de révision des contrats est variable selon les ESAT (entre 6 mois et 3 ans) mais aussi selon chaque travailleur en fonction des évaluations et de l'évolution du projet individuel. Certains ESAT indiquent que le contrat est reconduit annuellement par tacite reconduction.

▪ La situation au regard du logement

Tableau 8 – Effectifs au 1^{er} décembre 2008 selon le type d'hébergement des travailleurs en ESAT

	Logement perso en MO	Famille (parents, fratrie)	FH	FJT	Famille d'accueil	NR / autre	Total
ESAT La Roue	15 (10%)	79 (60%)	60 (39%)		1		155
ESAT Robert Lafon	23 (15%)	90 (60%)	34 (23%)			2	149
ESAT Didier Baron	19 (12%)	87 (56%)	27 (17%)		2	18 foyer appartement	155
ESAT Hélène Rivet							
ESAT Jacques Chavent	31 (21%)	87 (59%)	30 (20%)				148
ESAT La Courbaisse	35 (23%)	77 (50%)	41 (27%)				153
ESAT Louis Jaffrin	24 (17%)	69 (49%)	49 (34%)				142
ESAT Léon Fontaine	41 (23%)	78 (54%)	55 (31%)			1 Sonacotra	175
ESAT La Goutte d'Or	22 (27%)	25 (30%)	35 (43%)				82
ESAT de Bellevue	10 (7%)	20 (14%)	109 (78%)				139
ESAT Denis Cordonnier		264 (81%)	61 (19%)				325
ESAT Anne-Marie Bedin	25 (13%)	90 (45%)	78 (39%)	6			199
ESAT Saint-Léonard	24 (17%)	28 (20%)	90,5(64%) (ETP)				142,5 (ETP)
École Gallieni	12 (14%)	36 (42%)	36 (42%)			2	86
Centre O. Witkowska			54 (58%)			39 nr	93
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	54 (59%)	20 (22%)	16 (18%)			1 (ét. PA)	91
ESAT Henri Castilla	28 (52%)	10 (19%)	16 (29%)				54
ESAT Étang Carret	23 (39%)	7 (12%)	29 (49%)				59
ESAT Industrie Service	36 (69%)	14 (27%)	1			1 (chez 1 ami)	52
ESAT La Roche Les Sauvages	48 (28%)	18 (10%)	101 (59%)		4	1 (Et. PA)	172
ESAT La Roche Vénissieux	19 (70%)	6 (22%)	2			1 (CHRS)	27
MESSIDOR	96 (56%)	46 (27%)	12 (7%)			4 en app. thérapeutique 13 (chez 1 tiers)	171
ESATI Myriade	4	27 (75%)	2			3 nr	36
ESAT Hors Murs APAJH	12 (60%)	8 (40%)					20
ESAT Hors Murs L'ADAPT	13 (48%)	8 (30%)	4	2			27
Total	614 (21,5%)	1194 (41,9%)	943 (33%)	8	7	87	2853

La majorité des travailleurs d'ESAT **vivent dans leur famille** : 1194 personnes (dont 72 travailleurs à temps partiel et 8 stagiaires) soit 42% des effectifs.

Ce taux varie fortement selon les ESAT : il s'étale de 10% à 81%. La part de travailleurs vivant en famille est très liée au type de handicap. En effet, pour les 3 établissements accueillant des personnes souffrant d'une déficience motrice ou d'une infirmité motrice cérébrale, ce taux est inférieur à 22% alors qu'il dépasse 50% pour 7 ESAT accueillant des travailleurs présentant une déficience intellectuelle (81% à Denis Cordonnier).

Les personnes vivant en **logement personnel** en milieu ordinaire représentent 1 travailleur sur 4, principalement accueillis dans les ESAT hors murs ou les ESAT accueillant des personnes souffrant d'un handicap psychique ou encore d'une déficience motrice.

Un tiers des travailleurs vivent dans un **foyer d'hébergement**, avec, là encore, de fortes disparités selon les établissements. Ce taux est très faible (généralement moins de 10%) dans les ESAT d'insertion et ceux accueillant des personnes souffrant de handicap psychique (sauf La Roche Les Sauvages), il est à l'inverse plus élevé dans les ESAT implantés en zones rurales (ESAT Bellevue, La Goutte d'Or) et ceux dotés d'un foyer à proximité, gérés par la même association (ESAT Saint-Léonard, Witkowska, Gallieni).

Enfin, ils sont très peu nombreux à vivre en FJT ou en famille d'accueil.

Plusieurs ESAT notent des **besoins en termes de création de places d'hébergement**, et notamment d'hébergement d'urgence pour répondre aux situations de rupture (maladie ou décès d'un parent).

▪ **Les liens entre ESAT et l'hébergement**

Nous l'avons vu, la part de travailleurs vivant en foyer d'hébergement est plus élevée notamment lorsque l'ESAT est « associé » à un foyer d'hébergement, par une gestion commune voire par une organisation commune.

Les relations entre les deux types de structures sont alors importantes, à fortiori quand les deux structures sont implantées sur le même site : « les liens s'exercent de manière quotidienne en plus des temps d'échanges programmés hebdomadaires, mensuels ou trimestriels » indique un ESAT. Un autre précise avoir mis en place « un cahier de navette circulant quotidiennement de façon à noter tous les événements pouvant survenir, que ce soit à l'ESAT ou au foyer, lorsque cet événement peut avoir des retombées dans l'autre établissement ».

Dans tous les cas, les liens avec les foyers d'hébergement se caractérisent par des rencontres formalisées, organisées de façon régulière entre professionnels des différentes structures dans le cadre de réunions de synthèse et/ou de projet par exemple, mais aussi d'échanges ponctuels chaque fois que nécessaire. Un ESAT indique associer systématiquement « le foyer aux synthèses des personnes dans le cadre de la préparation au départ en retraite ».

▪ Les suivis par des SAVS / SAMSAH

Tableau 9 – Les travailleurs suivis par un SAVS ou un SAMSAH

	Suivi SAVS / SAMSAH	Part suivis SAVS/ SAMSAH (en %)
ESAT La Roue	10	6,5%
ESAT Robert Lafon	14 (dont 2 temps partiel)	9,4%
ESAT Didier Baron	nr	
ESAT Hélène Rivet		
ESAT Jacques Chavent		-
ESAT La Courbaisse	5	3,3%
ESAT Louis Jaffrin	19 (dont 2 temps partiel)	13,4%
ESAT Léon Fontaine	19 (dont 4 temps partiel)	10,9%
ESAT La Goutte d'Or	22	26,8%
ESAT de Bellevue	nr	
ESAT Denis Cordonnier	/	-
ESAT Anne-Marie Bedin	60	30,2%
ESAT Saint-Léonard	20	14%
École Gallieni	4	7,4%
Centre O. Witkowska	12 (dont 3 internes, dont 2 temps partiel)	20,3%
ESAT du Moulin à Vent et La Sandale du Pèlerin	/	15,4%
ESAT Henri Castilla	10 (dont 6 temps partiel)	10,8%
ESAT Étang Carret	14 (dont 6 temps partiel)	
ESAT Industrie Service	2	3,9%
ESAT La Roche Les Sauvages	26 (dont 6 temps partiel)	15,1%
ESAT La Roche Vénissieux	8	29,6%
MESSIDOR	25 (dont 11 temps partiel)	14,6%
ESATI Myriade	12	33,3%
ESAT Hors Murs APAJH	4	20%
ESAT Hors Murs L'ADAPT	2 (dont 1 temps partiel)	7,4%

Au titre des partenariats liés au suivi social des travailleurs, tous les ESAT mentionnent les SAVS. Il est souvent précisé qu'ils sont étroitement associés à l'élaboration et au suivi des projets individuels des travailleurs en bénéficiant.

Au total, 288 travailleurs en ESAT, soit 11% de l'effectif, bénéficient d'un suivi par un SAVS ou un SAMSAH.

Pour certaines personnes, l'absence de tout suivi (par un SAVS, par un SAMSAH, dans le cadre d'un foyer d'hébergement ou d'une mesure de protection) n'est pas forcément liée au manque de structure mais parfois à un refus de la personne. Elle peut alors révéler une carence ayant une incidence sur la situation des personnes, et pesant souvent sur les parents ou la famille.

- **Note concernant les activités de soutien**

Il serait intéressant de connaître les modalités de mise en œuvre et la nature des **activités de soutien**.

En effet, lors des formations dispensées principalement aux moniteurs d'ateliers concernant l'évaluation des capacités professionnelles des travailleurs handicapés, ce sujet a souvent fait débat entre les professionnels d'ESAT différents.

Sont évoqués :

- Des divergences concernant l'organisation et le temps consacré au soutien

Comment ce temps s'inscrit-il dans la durée hebdomadaire de travail ? Il semblerait que pour certains ESAT, ce temps vienne en plus des 35 heures hebdomadaires lorsqu'il s'agit d'activités qui ne sont pas directement en lien avec l'activité professionnelle.

Ce temps est-il fixé par semaine, par mois ? Si pour certains ESAT une demi-journée par semaine est consacrée aux activités de soutien, pour d'autres le temps consacré à ces activités est dépendant des impératifs de production et est parfois écarté au profit de la production.

Ceci renvoie à la dualité qui caractérise les ESAT (structure de mise au travail et structure médico-sociale dispensant les soutiens requis), les missions étant parfois difficiles à concilier.

Quels professionnels dispensent ces activités de soutien ? (moniteurs, professionnels en charge exclusivement de ces activités, intervenants extérieurs, bénévoles ?)

- Des divergences concernant la nature des activités proposées

Certains ESAT ont supprimé ou tendent à supprimer certaines activités auparavant proposées (les activités antérieurement qualifiées de « second type ») et n'ont conservé que les activités en rapport direct avec l'activité professionnelle.

La disparition d'activités (comme le sport) est souvent déplorée par les moniteurs : ce temps permet aux travailleurs de « souffler », de s'accorder une pause, les répercussions sur le travail étant estimées bénéfiques. De plus, il s'agit parfois de la seule activité extra-professionnelle des travailleurs.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI 2002

Les ESAT, de même que l'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux, sont soumis aux exigences de la loi n°2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale. S'agissant du fonctionnement des structures, les dispositions de la loi concernent principalement le respect et la mise en œuvre des droits des usagers d'une part, la conduite de l'évaluation interne d'autre part.

▪ **Les outils visant à garantir les droits des usagers**

- **Le projet d'établissement**

(Article 79 de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 ; article L 311-8 du CASF)

Établi pour une durée maximale de 5 ans par le directeur et après consultation du conseil de la vie sociale (ou après une autre forme de consultation) le projet d'établissement *décrit les modalités de fonctionnement de la structure, et en définit les orientations générales à moyen et long termes*, ainsi que ses objectifs d'action, de coopération et d'évaluation.

Sur les 24 ESAT renseignés, 7 indiquent un projet d'établissement en cours de rédaction.

- **Le règlement de fonctionnement**

(Art. L. 311-7 du CASF ; Décret n° 2003-1095 du 14 novembre 2003)

Obligatoire pour tous les établissements sociaux et médico-sociaux, il *définit les règles de fonctionnement de l'établissement ou du service, d'organisation, de sécurité*, et décrit notamment les droits et les devoirs des usagers liés aux contraintes de la vie en collectivité.

Il est arrêté, pour une durée maximum de 5 ans, après consultation du conseil de la vie sociale (ou autre instance de représentation des usagers), affiché dans les locaux de l'établissement, et remis à chaque personne prise en charge ou intervenant au sein de la structure.

20 ESAT du département indiquent avoir élaboré un règlement de fonctionnement ; il est en cours d'élaboration pour 4 autres.

- **Le livret d'accueil**

(Art. L. 311-4 du CASF ; Circulaire DGAS n°2004-138 du 24 mars 2004)

Son objectif étant d'accroître, pour la personne accueillie et son entourage, la lisibilité de la structure par une présentation de celle-ci, le livret d'accueil peut décrire :

L'organisation générale de la structure, les lieux, leur accessibilité, les prestations proposées (et, le cas échéant, les conditions de leur facturation), les conditions et formalités d'admission des usagers, la composition de l'équipe (accueillante, administrative, éducative, soignante ...) ...

Le livret d'accueil est en place dans 18 ESAT, en cours d'élaboration dans 5 autres. Seul 1 ESAT (Bellevue) indique ne pas en disposer.

- **Le conseil de la vie sociale ou autres formes de participation**

(Art. L. 311-4 du CASF ; Décret n° 2004-387 du 25 mars 2004)

Remplaçant le conseil d'établissement prévu par le décret 91-1415 du 31 décembre 1991, cette instance a pour vocation de *représenter les usagers et permettre leur participation à toute question touchant le fonctionnement de la structure*, son règlement intérieur, son organisation et celle de la vie quotidienne, les projets éventuels la concernant (de travaux ou autres ...)

La mise en place d'un conseil de la vie sociale, lorsqu'elle n'est pas adaptée ou compatible avec le fonctionnement de l'établissement, peut être remplacée par la constitution de groupes d'expression

des usagers, ou par l'organisation de consultation de ces derniers sur des questions les intéressant, et relatifs à l'organisation ou au fonctionnement de l'établissement ou du service.

Pour 22 ESAT un Conseil de la vie sociale est en place. Il est en cours de mise en oeuvre pour 1 autre. L'ESAT hors murs l'APAJH indique ne pas en disposer.

▪ **La démarche d'évaluation interne**

22 établissements ont entrepris une démarche d'évaluation interne. Deux ESAT n'ont pas encore initié cette démarche.

Pour 4 établissements, cette démarche est terminée (Didier Baron, La Goutte d'Or, Myriade et L'ADAPT). Parmi les impacts cités pour ces structures, on peut noter :

- La mise en place du dossier unique de l'utilisateur ;
- La normalisation des procédures ;
- Des modifications du mode de management et la mise en place de méthodes de résolution de problèmes ;
- Un effet support concernant la formation interne des travailleurs ;
- Le projet de réaménagement des locaux afin d'améliorer le confort de travail et la sécurité.

Pour les 18 établissements pour lesquels une démarche d'évaluation interne est en cours au moment de l'enquête, 7 n'indiquent pas de domaines d'amélioration (généralement parce que la démarche est récente ou qu'une formalisation reste à effectuer ; 1 établissement mentionne cependant un impact sur l'organisation de l'ESAT découlant de la démarche en cours).

Les principaux domaines d'amélioration préconisés dans le cadre des démarches d'évaluation, en cours ou réalisées peuvent être reliés à trois grands champs :

- *Les améliorations concernant les usagers – service rendu, accompagnement, mise en oeuvre des droits*

C'est le domaine le plus cité par les établissements en termes d'amélioration visée.

Selon les établissements l'objectif d'amélioration de la qualité de l'accompagnement est défini de manière plus ou moins précise. Il peut s'agir de travailler :

- l'amélioration du processus d'accueil et d'admission ;
- les modalités d'évaluation à l'admission ;
- les modalités d'accompagnement (individualisation, dimension collective, cohérence des interventions) ;
- l'amélioration des évaluations des compétences professionnelles et de la mise en place des formations ;
- la mise en oeuvre d'animations et de formations liées à la dynamique de recherche-emploi ;
- la question du vieillissement des travailleurs.

- *L'évaluation et la mise en œuvre de la loi 2002-2*

Dans nombre d'établissements, l'évaluation apparaît elle-même comme un domaine d'amélioration défini au cours de la démarche d'évaluation : évaluation du service rendu, mesure de l'efficacité des pratiques, mise en place d'indicateurs, formalisation, normalisation et accessibilité des documents cadres (projet d'établissement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement, projet personnalisé) ; enquête de satisfaction auprès des usagers, mise en œuvre d'une démarche qualité. Un établissement prévoit la mise en place d'un référent qualité et d'un comité qualité.

- *Le travail en équipe et les pratiques des professionnels*

Les points à travailler cités :

- l'association des usagers aux étapes de bilan et de synthèse ;
- la remise en question et l'analyse des actions et des procédures ;
- cohérence et la traçabilité pour un meilleur suivi administratif et l'amélioration du suivi par les écrits ; formalisation et procédures garantissant un suivi équitable pour tous ;
- la gestion du personnel.

En termes d'impact pour ce champ sont citées :

- une plus grande réactivité et efficacité dans la prise de décisions et leur application ;
- une meilleure répartition des tâches en fonction des responsabilités et des champs de compétence.

Enfin, ***l'amélioration des locaux*** est citée pour deux établissements, en termes d'accessibilité (amélioration de la signalétique) mais aussi de sécurité et de confort en situation de travail.

LES TRANSPORTS ET TRAJETS

La proximité du lieu de vie de la personne avec l'ESAT apparaît comme critère d'admission pour 7 établissements et notamment ceux situés en milieu rural ou hors Grand-Lyon, peu desservis par les transports en commun.

▪ Lyon et Grand Lyon

Tous les établissements situés dans Lyon ou dans une des communes de la communauté urbaine (soit 16 ESAT + Messidor, sites de Lyon/Villeurbanne) indiquent être bien desservis par des lignes régulières de transports en commun (métro, bus, tramway).

Certains ESAT situés en périphérie de Lyon mentionnent néanmoins des difficultés d'accès selon la commune de résidence des travailleurs. Ils font état de temps de trajets parfois longs et compliqués (changements multiples de transport), dont la durée a « tendance à augmenter du fait de la saturation du réseau routier ».

8 établissements de ce secteur ont mis en place une organisation particulière pour les transports des travailleurs. Il s'agit pour ces ESAT de cars de ramassage ou de taxis (dont taxis spécialisés GIHP) ; 307 travailleurs en bénéficient, soit presque un travailleur sur 5 en ESAT situés dans cette zone géographiques.

Les ESAT Chavent et La Courbaisse ont mis en place une mutualisation de moyens (également en lien avec le CAJ Parilly).

L'ADAPT indique « qu'un travail est mené par la neuro-psychologue sur l'organisation des trajets et le repérage dans l'espace en fonction du besoin des personnes accueillies ».

Le budget dédié aux transports s'élève environ à 823 000 € pour les 16 établissements concernés, ce qui représente un montant annuel d'environ 2680 € par travailleur transporté (1 ESAT indique ce montant « hors transports avec les véhicules de l'établissement ou avec les véhicules des personnels »).

Le financement est assuré principalement par la DDASS. Il est parfois complété par une participation des usagers. Plusieurs ESAT mentionnent un dépassement par rapport aux budgets alloués, le reste à charge étant financé par l'ESAT sur le budget commercial.

▪ Les communes hors Lyon et Grand Lyon

Tous les établissements situés hors Lyon et Grand Lyon (soit 7 ESAT + Messidor, sites de Sain Bel et de Villefranche-sur-Saône) soulignent une mauvaise accessibilité par les transports en commun pas ou peu développés selon les communes.

Ces ESAT ont mis en place une organisation spécifique pour le transport des travailleurs entre leur domicile et le lieu de travail avec notamment des circuits de ramassage. Il s'agit en effet de financement d'un transporteur (bus ou taxi) ou d'un dispositif de bus propre à l'ESAT (Anne-Marie Bedin, Messidor Sain Bel), qui concerne au moins 631 personnes (Anne-Marie Bedin n'ayant pas indiqué l'effectif concerné) sur environ 948, soit au moins les deux tiers des travailleurs.

Messidor indique des transports de personnes assurés par le personnel d'encadrement sur les sites de Sain Bel et Villefranche-sur-Saône pour 8/9 travailleurs.

Près de 780 000 € sont affectés au financement de ce transport. 1 ESAT indique ce montant hors transports avec les véhicules de l'établissement ou avec les véhicules des personnels.

Ce qui représente environ 1230 € par travailleur transporté.

Le financement relève de la DDASS ou de la participation des usagers. Une partie du financement est supportée par l'ESAT.

POINTS D'ATTENTION

Une évolution des caractéristiques des populations accueillies

- un accroissement massif des difficultés sociales
- l'augmentation des troubles du comportement et des troubles du psychisme
- des écarts entre les missions ou l'agrément de l'établissement et l'état de santé ou les attentes des personnes accueillies
- un vieillissement de la population accueillie
- une cohabitation parfois difficile de populations hétérogènes au sein d'un même ESAT

Peu de sorties des ESAT : en 2008, les sorties représentent seulement 4% de l'effectif accueilli dans les ESAT « classiques »

Des réorientations à venir

- 72 réorientations prononcées; 270 orientations souhaitables dans les 5 années à venir.
- des réorientations liées au vieillissement ou à la plus grande fatigabilité des travailleurs (retraite, foyer de vie, centre d'accueil de jour, établissement pour personnes âgées...) pour près de la moitié des réorientations prononcées, et au moins 70% des réorientations prévisibles.

Une augmentation des demandes de temps partiels souvent liées à la fatigabilité et à l'avancée en âge avec des incidences sur la gestion des ressources humaines, sur l'activité et sur la productivité des ESAT

Une mobilité des travailleurs encore faible mais qui tend à se développer avec – notamment - la mise en place d'un outil commun à tous les ESAT facilitant l'élaboration de projet de mobilité professionnelle

Une évolution du contexte socio-économique

- des activités « traditionnelles » en perte de vitesse (conditionnement, travaux simples) ne garantissant plus une activité constante
- de nouvelles orientations économiques : le développement de nouvelles activités (notamment les services), de nouveaux marchés induisant une adaptation des compétences des travailleurs et de leurs encadrants sans perdre de vue la mission médico-sociale des ESAT

Des mises à disposition encore peu nombreuses pour les travailleurs en ESAT « classiques » mais qui tendent à se développer malgré des difficultés rencontrées.

Des actions de formation mises en place mais à développer, se heurtant parfois à des obstacles

Des dispositifs de reconnaissances des savoir faire professionnels et de validation des acquis de l'expérience peu connus et peu utilisés pour les travailleurs en ESAT.

Le rôle clé des moniteurs d'ateliers : des compétences attendues à la fois sur le plan technique et sur le plan éducatif, qui doivent s'adapter aux besoins des ESAT en termes d'activité de production dans un contexte en forte mutation.

Des problèmes liés au transport notamment pour les ESAT situés hors Lyon et Grand Lyon induisant des organisations spécifiques, des temps de trajets parfois longs et des coûts élevés.

Implantation des ESAT du Rhône

