



CREAI PONTIVY

ESAT de transition

3/12/2019

Témoignage de A accompagnée par l'APH le Pommeret

« Le parcours vers l'emploi est un chemin où se mêlent plusieurs obstacles, encore plus vers le milieu ordinaire. Le handicap psychique est encore peu connu et souvent très mal jugé, n'étant pas visible aux yeux de tous, la bienveillance que la société peut servir devant un fauteuil roulant disparaît avec la transparence de nos maux. On est encore plus tenté de se dépasser pour assouvir le regard de ceux qui ne nous voient pas avec notre maladie lourde pourtant à porter, mais c'est là que les choses peuvent devenir très difficiles.

L'APH Le Pommeret m'a énormément aidée, ils m'ont accompagnée tout en englobant et en comprenant que ma situation sociale devait être elle aussi aidée pour mieux se concentrer au chemin de l'emploi. Ils ont su mettre en avant mes ressources et non mon handicap face aux entreprises.

Je ne me sens pas différente des autres employés, je me sens riche de mes difficultés et forte de mes épreuves. René Descartes disait « C'est proprement ne valoir rien que de n'être utile à personne » et je pense que nous avons tous quelque chose à apporter ; il suffit simplement d'ouvrir la bienveillance et la tolérance dont nous sommes tous capables.

Mon nouvel employeur a su m'accueillir, je me suis retrouvée de suite en poste comme l'un des leurs et quand ils m'ont tendu un CDI, au-delà du contrat de travail ils me tendaient surtout un contrat humain, un contrat qui porte les couleurs vives du mot « TOUS CAPABLES ». Dans l'avenir, je me vois devenir et ne plus regretter et c'est là le changement pour enfin apprécier le sel de la vie.

Merci aux professionnels du Pommeret, à mon employeur et mes Camarades de travail, pour leurs compréhensions, toujours encourageantes, toujours rassurantes ; des personnes qui ont réellement su se mettre à côté de moi quand je me trouvais fébrile face au milieu du travail et à la société. Un simple et fort Merci. »

Promotionnel ou de transition : par et vers l'emploi?

- 1978 : L'Association pour la Promotion des personnes en situation de Handicap (APH Le Pommeret)
 - faciliter l'épanouissement, l'insertion, la promotion sociale et professionnelle d'adultes, qui en raison de leur fragilité ou de leur handicap (physique, mental ou social) éprouvent des difficultés d'inclusion sociale et/ou professionnelle.
- 1983 : Un Centre d'Aide par le Travail (CAT)
 - avec d'emblée l'idée de passerelle **par et vers l'emploi**, en faisant d'abord travailler les personnes en situation de handicap pour acquérir des compétences, un statut social, une rémunération et une autonomie, pour ensuite les accompagner vers les employeurs.
 - Dénommé ESAT Promotionnel plutôt que de transition,
 - Des idées très proches de l'opération « Nouvelles Qualifications » de Bertrand SCHWARTZ en 1983

En phase avec les besoins des employeurs et les ressources des personnes accompagnées



Des plateformes d'apprentissage à des métiers correspondant à des secteurs en tension sur le bassin d'emploi

A chaque fois : Une microentreprise, une marque, un lieu, une équipe, un métier

Les Jardins de Brocéliande 8^{ième} équipement touristique de Bretagne, 110 000 visiteurs chaque année.

- ouvriers paysagistes,
- agents d'accueil dont les compétences sont transférables dans le secteur du commerce et des services,
- des agents de propreté,



Destination Brocéliande

Les quatre plateformes de restauration forment des agents polyvalents de restauration, des serveurs, des agents de propreté et des livreurs :

- Restaurant du Pommeret : cuisine traditionnelle française servie à l'assiette,
- Restaurant inter entreprises : cuisine de collectivité haut de gamme, servie en self,
- Ti Miam Vasselot : Restauration rapide, dans une rue piétonne du centre-ville de Rennes,
- Ti Miam Moigné : fabrication et livraison de plateaux repas aux entreprises et collectivités,
- L'activité d'un Food Truck vient d'être arrêtée pour raison économique.



Le secteur du paysage

- Des ouvriers paysagistes : entretien (taille, tonte, entretien de massifs...) et création (engazonnement, plantations, clôtures, terrasses...).

La distribution, rénovation, et maintenance d'aides techniques que sont les fauteuils roulants, les lits médicalisés...

- ouvriers de maintenance
- Des livreurs en partenariat avec l'entreprise d'insertion Envie Autonomie.

L'Offre Solidaire pour l'Autonomie



Des montages juridiques, financiers et administratifs variés

Certaines le sont :

- En mise à disposition collective (gestion d'un restaurant d'entreprise),
 - dans le cadre d'une EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) dont l'actionnaire unique est l'APH le Pommeret (Ti Miam),
 - en lien avec notre participation au capital d'une entreprise d'insertion (Envie Autonomie).
- D'autres en partenariat : apport en capital avec en contrepartie l'embauche de personnes formées à l'APH le Pommeret
 - Entreprise adaptée
 - Entreprise d'utilité sociale

L'Offre Solidaire pour l'Autonomie

envie



Nos caractéristiques :

- durée moyenne des parcours : 3,5 ans
 - Objectif : accès à un emploi en milieu « ordinaire », ou en cours de parcours, à une autre alternative choisie par la personne.
- Accompagnement contractualisé et cadencé
 - par des avenants à chaque phase du parcours (période d'essai, période de montée en compétences, transfert des compétences.
 - Contrat et avenants fixent des objectifs co-construits avec la personne,
 - en termes d'acquisition de compétences, de formations, de reconnaissances de compétences.
 - La grille de progression salariale est fondée sur l'ancienneté et l'évolution des compétences, puis leurs transferts lors des mises à disposition chez les employeurs potentiels.
 - Le flux au sein de l'ESAT est permanent avec 20 entrées et 20 sorties en moyenne par an, pour 87 places (100 personnes physiques).
 - Pour ce faire, 80 accueils et évaluations sont réalisés chaque année principalement pour la Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH), à travers des mises en situation professionnelle (MISPE, PMSMP ...).
- Chaque personne bénéficie d'un double accompagnement :
 - un(e) professionnel(le) de métier, moniteur (trice), qui transmet et fait acquérir des compétences professionnelles,
 - un(e) chargé(e) d'insertion qui accompagne la construction du projet professionnel, la levée de freins à l'emploi, la recherche puis le suivi en emploi en milieu ordinaire.
 - La situation de la personne dans sa globalité est également prise en compte par la mise en œuvre d'un co – accompagnement avec les partenaires des champs sanitaire, social et médico – social, autant que nécessaire.



« Le Pommeret, tu sais que tu ne vas pas y rester. Tu apprends ton travail là et ils te font embaucher après » Xavier (en cours de parcours)

- Chaque secteur d'activité (Restauration, Tourisme, Paysage..) est co - managé par un(e) responsable « économique » et la responsable « éducative et intégrative », directrice adjointe.
- L'organisation apprenante est mise en œuvre avec des méthodes participatives :
 - Qualité (5S)
 - reconnaissances de compétences dans le cadre du dispositif « Différent et Compétent ».
 - conditions de travail sont résolument tournées vers l'avenir : sécurité, matériel de pointe, démarches qualité, développement durable.
 - plan de formations techniques ou générales dispensées par des organismes externes
 - 7 fois l'obligation légale pour les personnes en situation de handicap, 1.5 fois pour les salariés.
- L'accès à l'emploi en milieu ordinaire est sécurisé pour la personne et pour l'entreprise
 - à travers des stages, des mises à disposition avant la signature du contrat de travail,
 - puis par la contractualisation des compensations nécessaires par un additif à la fiche de poste,
 - des conventions de suivi en emploi contractualisées avec les employeurs.
- Le droit au retour est effectif si nécessaire, mutualisé avec les autres ESAT du département.



Quelques points de repères :

- parcours en moyenne de 40 mois, compte tenu des personnes qui bénéficient du droit au retour,
- Tout type de handicap avec ou à risques de troubles psychiques, sensoriels, déficience...
- La moyenne d'âge est de 29 ans, compte tenu des droits aux retours,
- L'expérience professionnelle antérieure avant l'admission, est quasi inexistante, à l'exception des droits au retour.
- nombreuses formations externes et reconnaissances des compétences « Différent et compétent »,
- taux de sorties en emploi sont de 6 à 10% de l'effectif total chaque année, et de 35% de l'effectif sortant,
- Des placements majoritairement :
 - en contrat à durée indéterminée (80% des contrats de travail),
 - 20% contrats à durée déterminée longs (12 mois à 24 mois), dans les collectivités, dans la perspective d'une titularisation.
- L'insertion professionnelle est un moyen certes privilégié d'un rétablissement mais il existe d'autres voies que l'emploi en milieu ordinaire pour accéder à une vie satisfaisante.
 - Les autres alternatives co-construites avec les personnes représentent 13% de l'effectif total et 65% de l'effectif sortant :
 - Les intégrations en ESAT traditionnels représentent 6% de l'effectif total et 30% de l'effectif sortant,
 - Les autres alternatives (soins, retour à domicile...) représentent 5% de l'effectif total et 25% de l'effectif sortant,
 - Les interruptions de parcours ou démissions représentent 2% de l'effectif total et 10% de l'effectif sortant.

Plus que jamais fragile, plus que jamais d'actualité

- La circulaire du 2 mai 2017 : «il conviendra également de faire évoluer l'offre d'ESAT vers les ESAT dont le projet d'établissement est principalement axé sur la transition et l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique vers le milieu ordinaire de travail, l'objectif à terme étant de disposer d'un ESAT de transition par département. »
- Peu d'ESAT de ce type existent en France hormis Messidor, Cotra, et EHS.
- L'équilibre économique relève de la quadrature du cercle par rapport à des ESAT traditionnels:
 - Les activités économiques supports, diversifiées et de petites tailles, génèrent des coûts supplémentaires par rapport à l'organisation en ateliers des ESAT « traditionnels », sur un site (quasi) unique.
 - Les personnes en situation de handicap accèdent à des emplois en milieu ordinaire, ou à une autre alternative choisie par la personne, nécessitant en permanence la formation de nouvelles personnes (parcours d'une durée moyenne de 40 mois) : 20% de l'effectif total est ainsi renouvelé chaque année.
 - Les coûts de formations externes, de reconnaissances de compétences, de salaire lors des mises en stage en entreprise à visée inclusive, sont importants.
 - Quatre chargé(e)s d'insertion (ou job coach) sont salariés pour effectuer les accompagnements pendant le parcours dans l'ESAT de transition, puis durant les deux premières années dans l'emploi en milieu ordinaire.
 - Le taux d'encadrement par moniteur est de 1 pour 6 (1 pour 10 en ESAT traditionnel).
 - le taux d'autofinancement est de 57%, nettement supérieur à celui d'ESAT « traditionnels ».
 - la charge administrative liée aux entrées et sorties permanentes, à la gestion des stages, des mises à disposition des suivis en emploi est accrue.
 - Enfin, l'accueil et l'évaluation d'un nombre important de personnes pour la Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH) n'est pas financée.

Conclusion

- L'APH Le Pommeret a été retenu par l'ARS dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt pour transférer méthodes et outils de l'ESAT de transition, aux adhérents ARESAT
- L'équilibre économique se situe entre 50 et 80 places
- Redéploiement de places existantes
- Oblige à mutualiser entre organismes gestionnaires
- 2020 : département des côtes d'Armor
- 2021 et 2022 Morbihan et Finistère, s'il y a une demande

Bibliographie

SCHWARTZ Bertrand

Moderniser sans exclure

Editeur : La découverte

Collection : [Poche / Essais](#)

Date de parution : 26/09/2013



A noter :

La publication « Pratiques en santé mentale » n°3/2019 (Edition Champ social) est consacrée aux « **ESAT de transition : une voie de rétablissement vers une société inclusive** ».

Sous la direction de LEGUY Patrice, Préface de **Zribi Gérard**, Postface de **Pineau Gaston**

Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience

Editeur : ERES

Collection : Les dossiers d'Empan

© 2012 (1ère édition 2007)



Sous la direction de LEGUY Patrice, avec Guitton Christian et Amoureux Pierrot

Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie

295 ESAT en réseaux : lieux d'innovation sociale et d'ingénierie de formation

Editeur ERES

Collection : Les dossiers d'Empan

© 2013

