

Évaluation séquence 2 Les établissements médico-sociaux

1 Questions de cours (6 points)

1.1 Expliquer la finalité des Communautés 360 mises en place en 2020 dans tous les départements.(2 points)

1.2 Citez 2 prestations destinées aux personnes handicapées , le sigle doit être explicité. (1 point)

1.3 Citez 4 documents obligatoires dans le cadre de la loi du 2 janvier 2002. (2 Points)

2 Questions d'analyse et de réflexion

A partir du corpus documentaire ci dessous et de vos connaissances :

1. Caractériser la situation des personnes handicapées de la région Auvergne Rhône alpes, au regard de l'emploi en milieu protégé. (6 points)

2. Montrer en quoi l'Esat Hors murs s'inscrit dans l'évolution des politiques envers les personnes handicapées (6 points)

3. Chargé d'insertion à l' Esat hors-murs du grand Lyon , vous voulez développer le partenariat avec la MSA et la CAF. Proposez une action et justifier votre choix. (2 points)

Corpus documentaire :

Document 1 Portrait des Esat de la région Auvergne Rhône Alpes et de leur travailleurs. CREAI, disponible sur [www .CREAI-ARA.org](http://www.CREAI-ARA.org)

Document 2 Idem

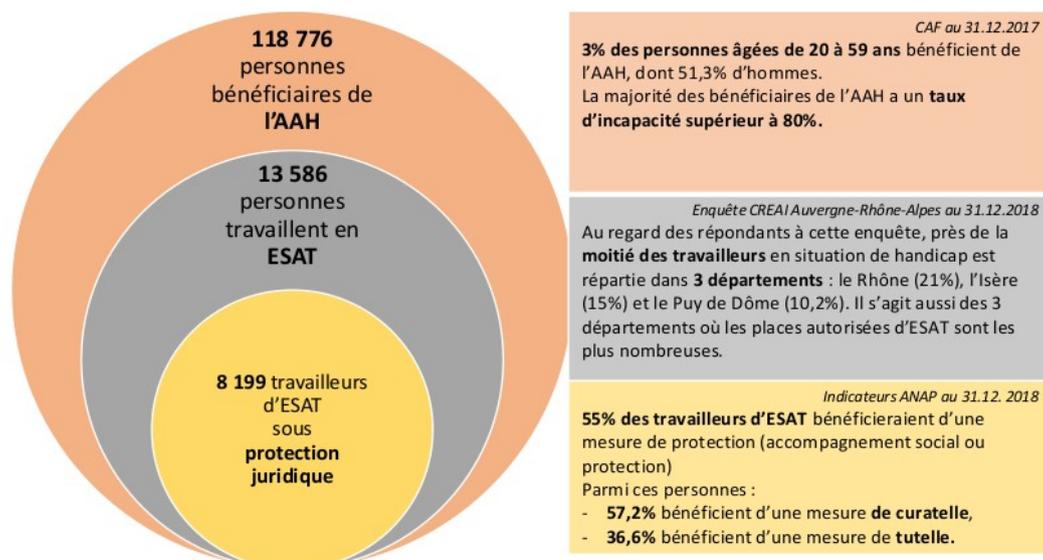
Document 3 Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : État des lieux au 31 décembre 2017 , ARS Auvergne-Rhône-Alpes

Document 4 Observations préliminaires de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées, Mme Catalina Devandas-Aguilar au cours de sa visite en France, du 3 au 13 octobre 2017 » disponibles en ligne, à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/fr/statements/2017/10/end-mission-statement-united-nations-special-rapporteur-rights-persons>

Document 5 Portrait des Esat de la région Auvergne Rhône Alpes

Document 6 Rencontre avec Emmanuel Le Goff, responsable de l'ESAT hors murs et du Dispositif d'emploi accompagné de LADAPT Rhône-Métropole de Lyon.disponible sur <https://handirect.fr/esat-hors-mur-emploi-handicap/>

Document 1



1.3 Répartition des places d'ESAT par type de déficiences

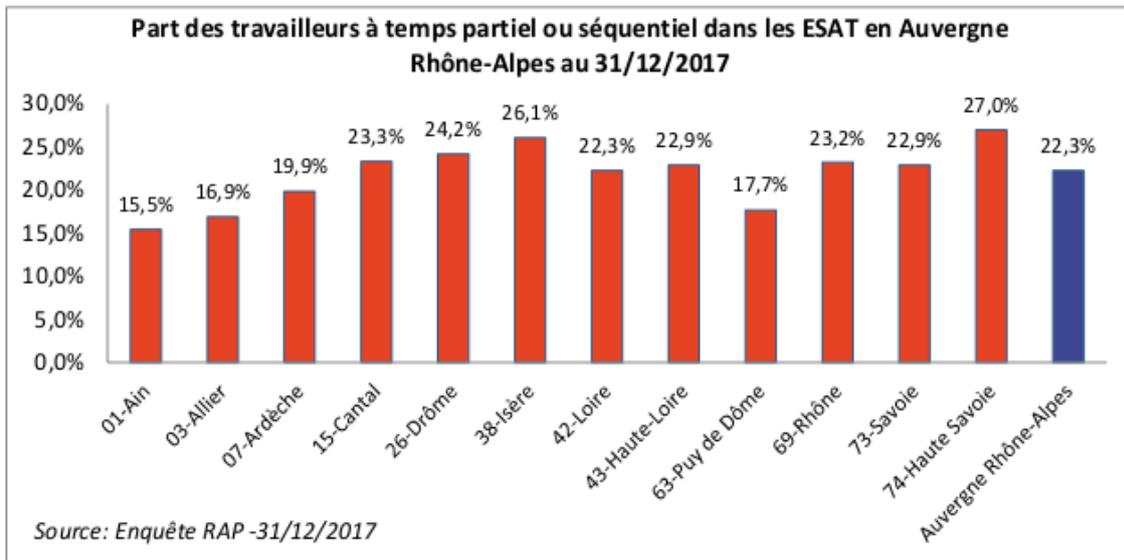
Au 31 décembre 2018, parmi les places d'ESAT 1 de la région Auvergne-Rhône-Alpes, il y a :

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

Document 2

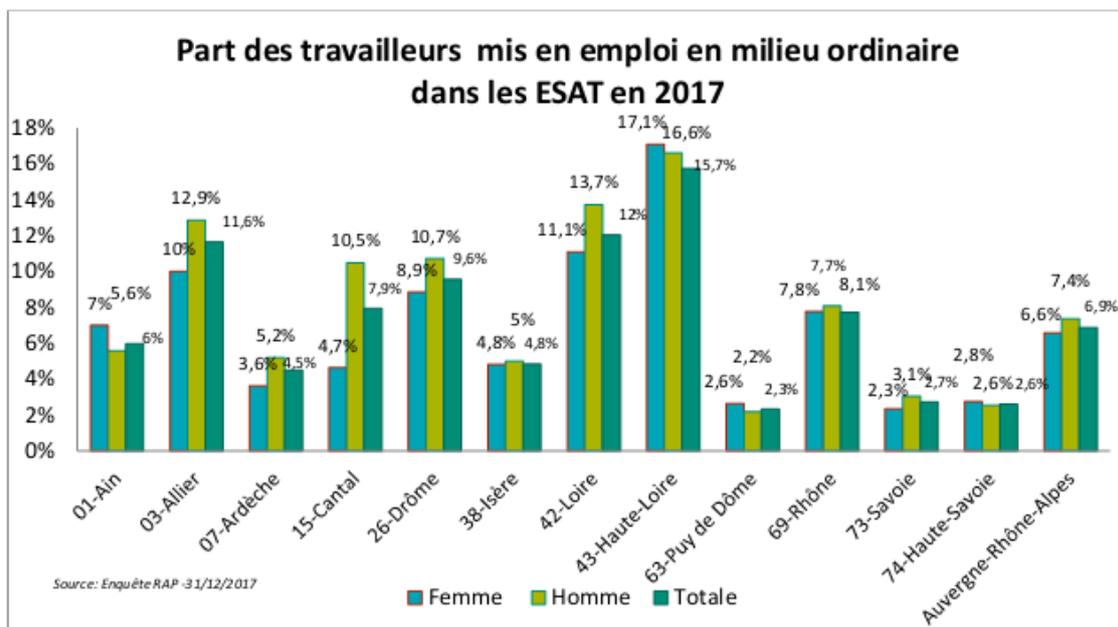
| | |
|---|--|
| Des travailleurs aux parcours antérieurs multiples | 30% des travailleurs entrés récemment en ESAT étaient accompagnés au préalable par un ESMS pour enfants ; 7,7% des travailleurs étaient dans une entreprise adaptée ou du milieu ordinaire ; 44,2% des travailleurs ont provenance « autre ». Ils étaient en grande partie à domicile avec ou sans accompagnement médico-social et sans une activité professionnelle. |
| Des fins de parcours professionnel en ESAT anticipées et accompagnées du mieux possible | Entre 2016 et 2018, 3 241 travailleurs ont quitté leur ESAT . Près de 2 travailleurs sortis sur 10 vivent à domicile sans accompagnement médico-social . Cette donnée semblerait pouvoir être revue à la hausse compte tenu des précisions apportées par les ESAT dans la catégorie « Autres destinations ». En effet, ils mettent en évidence des motifs de départ ; selon eux, outre les décès, les deux raisons principalement évoquées sont les démissions et les inaptitudes ou invalidités des travailleurs. |
| Près de 60% sont des hommes 59% des travailleurs en ESAT sont des hommes, et 41% des femmes | Selon les données INSEE de 2016, parmi les personnes actives âgées de 15 à 64 ans, le taux de féminisation est de 48,4%. Ainsi, les femmes sont sous représentées en ESAT au regard du taux de féminisation dans la population active. |
| 75% des personnes d'ESAT ont entre 25 et 49 ans | Les jeunes travailleurs de moins de 25 ans représentent 11,5 % des effectifs. La population âgée de 50 ans et plus représente plus de 22% de la population d'ESAT (même proportion qu'au niveau national). Le rapport IGAS/IGF souligne que ce taux au niveau national a doublé en une quinzaine d'années. |
| Le handicap principal : - 66% des personnes d'ESAT ont une déficience intellectuelle - Près de 30% ont une déficience psychique | Même si le public présentant une déficience intellectuelle demeure majoritaire dans les effectifs des ESAT, l'augmentation des personnes présentant des troubles associés et des déficiences psychiques est incontestable tant au niveau régional que national. |

Document 3



○ Mise en emploi ordinaire

En 2017, 1 030 personnes issues d'ESAT (soit 7 % de l'effectif global) ont travaillé en milieu ordinaire ponctuellement ou durablement dont 381 femmes et 649 hommes. Si les effectifs masculins représentent 63 % des mises en emploi ordinaire, la part relative par rapport aux effectifs totaux est équivalente cela représente respectivement, 6,6 % de l'effectif féminin et 7,4% de l'effectif masculin.



La part des travailleurs mis en emploi ordinaire est inférieure à 5% dans 4 départements (Ardèche, Puy-de-Dôme, Savoie et Haute-Savoie) alors qu'elle est supérieure à 10% dans 3 départements (Allier, Loire et Haute-Loire).

Document 4

« L'accent est mis sur la déficience de l'individu en France et non pas sur la transformation de la société et de l'environnement pour assurer des services accessibles et inclusifs, ainsi qu'un accompagnement de proximité. Non seulement ce type de réponses isolées perpétue la méprise selon laquelle les personnes handicapées seraient "objet de soins" et non pas "sujets de droits", mais il accentue leur isolement face à la société et entrave et/ou retarde les politiques publiques visant à modifier l'environnement de façon radicale et systématique pour éliminer les obstacles, qu'ils soient physiques, comportementaux ou liés à la communication. [...] le système français de protection sociale doit remplacer son approche paternaliste d'isolement des personnes par des mesures favorisant une citoyenneté active, l'inclusion sociale et la participation à la collectivité. »

(...)

« D'une part, l'abondance de prestations, services et structures est telle qu'il est difficile pour les personnes handicapées de s'y retrouver. D'autre part, le fort cloisonnement des différentes mesures, et leurs chevauchements fréquents, empêchent une gestion efficace des ressources et l'offre de solutions appropriées aux besoins des personnes handicapées. Lorsqu'une lacune est identifiée, le système réagit par la création de nouveaux services plutôt que d'intégrer l'offre existante ou d'étendre son maillage. Ceci ne facilite guère la coordination entre différents acteurs.

[...] De plus, près de 90 % des établissements et services sont gérés par des associations à but non lucratif

avec un minimum d'orientations et directives publiques. La majorité de ces associations privilégient des solutions de placement en institution plutôt que l'inclusion et la vie en société.

[...] J'aimerais insister sur le fait qu'il n'existe pas de "bons établissements" dans la mesure où tous imposent un mode de vie donné, qui entrave la capacité de l'individu à mener une vie décente sur la base de l'égalité avec les autres ».¹

Document 5

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

Document 6 L'ESAT Hors-Murs du Grand Lyon

Rencontre avec Emmanuel Le Goff, responsable de l'ESAT hors murs et du Dispositif d'emploi accompagné de LADAPT Rhône-Métropole de Lyon.

Qu'est-ce qu'un ESAT hors murs ?

¹ « Observations préliminaires de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées, Mme Catalina Devandas-Aguilar au cours de sa visite en France, du 3 au 13 octobre 2017 » disponibles en ligne, à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/fr/statements/2017/10/end-mission-statement-united-nations-special-rapporteur-rights-persons>

Un ESAT hors murs est un ESAT. Mais c'est un ESAT qui par définition n'a pas d'activité de production dans ses murs, et qui cherche donc toutes les activités de travail à l'extérieur, dans des entreprises ordinaires, des associations, et des collectivités locales. C'est en tout cas la définition qu'a expérimenté LADAPT avec ses ESAT hors murs. C'est vraiment des ESAT dissociés d'ESAT plus classiques.

Quel est le fonctionnement d'un ESAT hors murs ?

Comme pour toute personne qui travaille en ESAT, les personnes qui travaillent en ESAT hors murs sont notifiées par la MDPH. Lorsque nous avons une notification MDPH, nous recevons la personne. Elle va alors passer un certain temps dans nos murs, en période d'essai, dans notre cas c'est six mois : pour évaluer ses capacités, travailler sur son projet, reprendre confiance... C'est un temps de préparation pour ensuite pouvoir aller travailler à l'extérieur. Dans notre établissement cette étape se fait en groupe. De notre côté, c'est aussi le temps que l'on se donne pour voir ce que donnent les stages dans des entreprises ordinaires, et ensuite trouver des entreprises avec qui établir un partenariat et qui ont un besoin qui pourra potentiellement être couvert par notre ESAT hors murs. Dans ce cas, la personne sera mise à disposition de l'entreprise par l'ESAT hors murs, et ce pour une durée variable selon les profils et les missions proposées.

Les personnes qui travaillent au sein d'un ESAT hors murs relèvent du milieu protégé tout comme celles qui sont dans un ESAT classique.

Pouvez-vous nous parler de l'ESAT hors murs que vous gérez ?

L'ESAT hors murs de LADAPT Métropole de Lyon accueille environ 65 personnes. Au niveau de l'encadrement, nous sommes une équipe de 11 professionnels avec une grande variété de profils : des moniteurs référents, un ergothérapeute, une neuropsychologue, des chargés de relation-entreprise, et un volet social avec une conseillère en économie sociale et familiale et une assistante sociale. C'est cette équipe pluridisciplinaire qui intervient, y compris au niveau social, pour que le travail se passe bien et soit adapté aux projets, aux capacités et besoins de chacun. En plus des 65 personnes accompagnées, nous avons des personnes qui sont sorties à l'emploi, qui au niveau statutaire ne dépendent plus de l'ESAT hors murs, mais qu'on continue d'accompagner pendant un à deux ans après l'embauche, cela représente actuellement 12 personnes. Il s'agit donc de personnes qui ont été mises à la disposition d'une entreprise, et qui finalement ont été embauchées directement par l'entreprise au bout d'un certain temps.

Que se passe-t-il lorsque la période de suivi arrive à son terme ?

Après cette période de suivi, se pose la question du relai, notamment vers des dispositifs comme l'emploi accompagné, nouveau dispositif qui à mon avis a tout son sens, même s'il ne pourra pas répondre à toutes les demandes, puisque le nombre de places n'est pas illimité. Mais quelque part, je pense que ces personnes qui passent du milieu protégé au milieu ordinaire devraient être accompagnées par des dispositifs tels que l'emploi accompagné. Parfois, tout va bien, puis au bout de quelques années l'entreprise connaît des changements d'organisation, de tâches de travail, des modifications au sein des équipes... et cela peut impacter une situation où tout fonctionnait bien. Et l'idée de l'emploi accompagné, ce n'est pas de dire qu'on accompagne tout le temps, cela veut dire que le cas échéant, s'il y a un souci, l'entreprise et le salarié savent vers qui se tourner... cela évite de perdre trop de temps à chercher des solutions administrativement chronophages, et cela permet de trouver des solutions rapides aux problèmes qui peuvent se poser avant qu'ils ne deviennent ingérables.

(...)

Parmi les personnes mises à disposition par votre ESAT hors murs, quels sont les secteurs d'activité représentés ?

C'est très varié car au niveau de LADAPT, le choix fait c'est de suivre au mieux le projet professionnel de chaque personne accueillie. Bien sûr, il faut que ça colle avec la réalité du marché du travail et les capacités des personnes. Actuellement, nous avons beaucoup de personnes dans le tertiaire, notamment pour faire de l'administratif. Nous avons aussi des gens dans le commerce, dans l'industrie, les espaces verts, la restauration... Nous accompagnons aussi une personne qui travaille dans un parking lyonnais dans l'idée de concrétiser son projet de travailler dans le domaine logistique. Cela dépend vraiment de chaque parcours. On ne va pas dire à un candidat qu'il doit choisir entre tel ou tel secteur. Cette personnalisation, c'est aussi l'intérêt de l'ESAT hors murs. Cela permet également de tenir compte du lieu de domicile de la personne, de son projet et de son parcours, de ses capacités... tout en la confrontant à la réalité lorsque cela semble nécessaire. Par exemple, en ce moment il y a beaucoup de gens qui voudraient travailler dans des bibliothèques ou

médiathèques, mais c'est compliqué actuellement, car les missions de travail dans ce secteur un peu saturé sont rares. On ne peut pas déroger à ces réalités-là.

Proposez-vous, au sein de l'ESAT hors murs, des formations en lien avec les aspirations des candidats ?

Pendant la période de préparation de six mois, nous faisons des évaluations (travailler en groupe, respecter une consigne ou des procédures...), y compris en stage, pour voir si ça colle ou pas, avant d'envisager la suite. Après cela, l'aspect formation est effectivement important. Nous n'organisons pas nous-mêmes les formations mais nous orientons les gens et nous les accompagnons : par exemple les personnes qui vont commencer en logistique vont devoir passer un permis particulier, de même il y a quelque temps nous avons proposé un module de formation sur les végétaux à quelqu'un qui commençait à travailler dans les espaces verts... les formations adaptées n'existent pas toujours mais quand c'est possible nous y allons. L'idée est d'expérimenter le travail et de permettre aux personnes de gagner en autonomie professionnelle, ce qui passe souvent par de la formation. Lorsque la personne débute sa mise à disposition dans l'entreprise, nous continuons à réfléchir à ce qui peut être mis en place pour la faire progresser et évoluer, y compris en termes de moyens de compensation du handicap.

Quels peuvent être les avantages de la formule ESAT hors murs pour les bénéficiaires /et pour les entreprises ?

Pour les personnes bénéficiaires, cela permet notamment de pouvoir répondre à des demandes sur le temps partiel, ce qui n'est pas forcément évident à trouver dans le milieu protégé. Autres avantages : la personnalisation du projet et des activités selon chacun, et l'accompagnement médicosocial. Toutefois un ESAT hors murs n'est pas adapté à tout le monde, cela demande tout de même d'aller travailler seul dans une entreprise, et la première condition est d'avoir envie d'aller travailler en milieu ordinaire. C'est aussi ce qui distingue un ESAT classique d'un ESAT hors murs. Les deux solutions sont complémentaires.

Pour les entreprises, cette formule leur permet d'accueillir une personne handicapée qui a des difficultés. Ce n'est pas une procédure de recrutement habituel, c'est du partenariat ! Là c'est une personne qui a un parcours particulier, qui vient tous les jours travailler dans l'entreprise. En termes de sensibilisation, c'est beaucoup mieux que des affiches ! C'est du concret, du partagé... il est question de l'intégration, de l'inclusion. De plus, la formule est intéressante car elle est administrativement flexible et facile à mettre en place, ce qui est aussi un atout.