

Rapport final d'évaluation - décembre 2022

Évaluation des sections annexes **d'ESAT**



Ille-et-Vilaine, **la vie**
à taille humaine

SOMMAIRE

1/Cadrage de la mission.....	3
1.1 Contexte national et local.....	4
1.2 La commande et la méthode d'évaluation.....	8
1.3 Description du dispositif des SA.....	16
2/ Présentation des objectifs du dispositif et du public accompagné.....	21
2.1 Les objectifs sont peu formalisés par le Département.....	22
2.2 En réponse à ce flou, les acteurs ont investi le dispositif à leur manière.....	30
2.3 En conséquence, un dispositif protéiforme.....	33
2.4 Quelles sont les caractéristiques du public accompagné.....	41
3/Les points forts et d'amélioration du dispositif.....	57
3.1 Points faibles.....	59
3.2 Points de vigilance.....	73
3.3 Points forts.....	78
4/Les impacts du dispositif.....	90
4.1 Impacts positifs.....	92
4.2 Point de vigilance autour d'un impact.....	107
5/Synthèse des préconisations.....	113

1/Le cadrage de la mission

*le contexte

*la commande d'évaluation et la méthode déployée

*description du dispositif



1.1/Le contexte national et local

1.1/Contexte national : le milieu protégé de travail

L'emploi des personnes en situation de handicap en milieu protégé

- Dans les **années 50** : création des **CAT (centres d'aide par le travail)** et **ateliers protégés** par le secteur associatif en faveur des personnes handicapées adultes ne pouvant pas travailler en milieu ordinaire
- Avec la **loi fondatrice du 30 juin 1975** : clarification des missions et modalités de fonctionnement de ces structures, participation de l'Etat à leur financement, rémunération des travailleur.euses (garantie de ressources)
- Objectifs de la **loi du 11 février 2005** : intégration des personnes en situation de handicap dans la société, dans toutes les composantes de la vie -> en matière d'emploi, la loi clarifie le paysage de l'aide par le travail : le secteur protégé de l'emploi devient exclusivement constitué des ESAT
- Dans les années 2000 on assiste à une **évolution des discours sociétaux** autour de la place des personnes handicapées dans la société, souhaitée plus ouverte : apparition de discours prônant le « *Vivre ensemble* », la « *désinstitutionnalisation* »



L'offre du milieu protégé de travail devait évoluer en conséquence

1.1/Contexte national : adapter la réponse aux besoins

L'évolution des profils et besoins du public en ESAT

On assiste depuis les années 90 à des évolutions fortes :

- Un **spectre plus large des types de handicap** concernés par l'accueil en ESAT
 - ✓ au départ, essentiellement des publics avec déficience intellectuelle
 - ✓ ouverture aux personnes en situation de handicap psychique
 - ✓ porosité entre grande précarité et handicap : accueil croissant de publics en marge du milieu ordinaire, en situation de « handicap social »
- Une **variation des possibilités développées par les personnes** en situation de handicap dans leur parcours de vie
 - ✓ jeunes publics bénéficiant de l'amendement Creton qui devraient bénéficier plus tôt de dispositifs adaptés (meilleure inclusion)
 - ✓ travailleurs d'ESAT ayant besoin d'aménagements lors de leur parcours professionnel en ESAT, avec des périodes de décompression/pauses hors ESAT
 - ✓ un vieillissement des personnes en situation de handicap en ESAT (prise en compte de leur fatigabilité, recherche de solutions alternatives, gestion des transitions)
- Un **souhait de plus grande autonomie** et de **liens avec le milieu ordinaire** et le droit commun émanant des personnes en situation de handicap :
 - ✓ des jeunes ont été scolarisés en milieu ordinaire et n'ont pas l'expérience d'un accueil en ESMS
 - ✓ près de 70 % des travailleur.euses d'ESAT résident aujourd'hui en logement ordinaire

1.1/Contexte local : la création d'une nouvelle réponse

La naissance des sections annexes d'ESAT

Sous l'impulsion de certains Départements, les ESAT ont créé des sections annexes

- **Rôle des sections annexes (SA) d'ESAT**

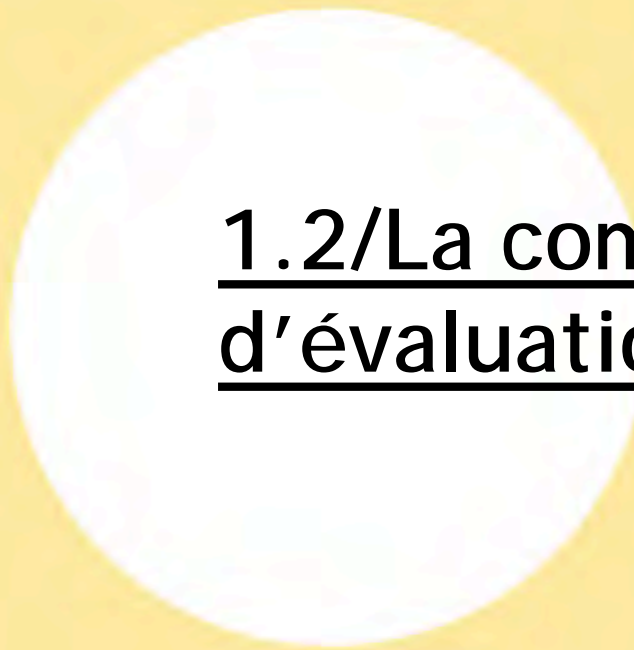
- ✓ Un dispositif adossé aux ESAT qui permet un **accueil ou un départ progressif** d'ESAT pour les personnes en situation de handicap
- ✓ Cette formule permet le recours au **temps partiel** en ESAT et le reste en Section annexe
- ✓ Type d'**accompagnements** : activités socioculturelles, artistiques, bénévoles ou de conseil visant à développer l'autonomie et les compétences relationnelles/lien social

- **Statut des SA d'ESAT**

- ✓ Il n'existe **pas de texte réglementaire** régissant les sections annexes d'ESAT. Des Départements se sont emparés de la question à leur manière, le cadre peut donc varier d'un Département à l'autre
- ✓ Les Sections annexes n'ont **pas la reconnaissance juridique d'ESMS**, elles sont complémentaires aux ESAT. De ce fait, elles ne sont pas répertoriées dans le fichier FINESS (Fichier National des établissements sanitaires et sociaux) et leurs missions ne sont pas formalisées dans le Code de l'action sociale et des familles
- ✓ Les SA d'ESAT sont **complémentaires d'autres dispositifs** tels que les accueils de jour, foyers d'hébergements, les SAVS (services d'accompagnement à la vie sociale), les ESAT...



En Ille-et-Vilaine les SA (appelées à l'origine les SACAT) ont été créées à la fin des années 80



1.2/La commande et la méthode d'évaluation

1.2/ La commande d'évaluation

Une évaluation à l'initiative du Département pour une nécessaire évolution du modèle

- **Déclencheurs de la commande**

- ✓ Le modèle des SA d'ESAT a été imaginé il y a plus de 30 ans. Il n'a pas été révisé depuis. Le Département souhaite **tirer les enseignements de l'expérience** vécue depuis 3 décennies
- ✓ L'**offre d'accompagnement** a fortement évolué depuis, ainsi que les **profils et besoins des publics**, ce qui conduit à une nécessaire transformation de l'offre. Le Département s'interroge donc sur son modèle breillien des sections annexes et son adaptation aux besoins des générations actuelles et futures

- **Commanditaires**

- ✓ L'élue référente en charge des personnes âgées/personnes handicapées
- ✓ et le Directeur général du pôle Solidarité humaine

- **Suites données**

- ✓ Les résultats de l'évaluation permettront d'**éclairer la décision des élu.es** quant aux évolutions de ce dispositif (objectifs poursuivis, public visé...) dont partie pourront être intégrées dans la future **convention-type** qui nourrira les conventions individuelles entre le Département d'Ille-et-Vilaine et chaque structure gestionnaire de section annexe. Cette étude viendra nourrir la réflexion menée dans le cadre du futur schéma de l'autonomie piloté par le pôle Solidarité humaine

- **Réalisation**

- ✓ Le service Contrôle de gestion, évaluation et audit (SCGEA) a été missionné pour réaliser cette évaluation qu'il a pilotée dans le cadre de la programmation annuelle des évaluations du CDE (comité départemental d'évaluation), en partenariat étroit avec le Service offre, accueil et ressources des établissements et services (SOARES) situé au sein de la Direction de l'autonomie

1.2/ Le périmètre de l'évaluation

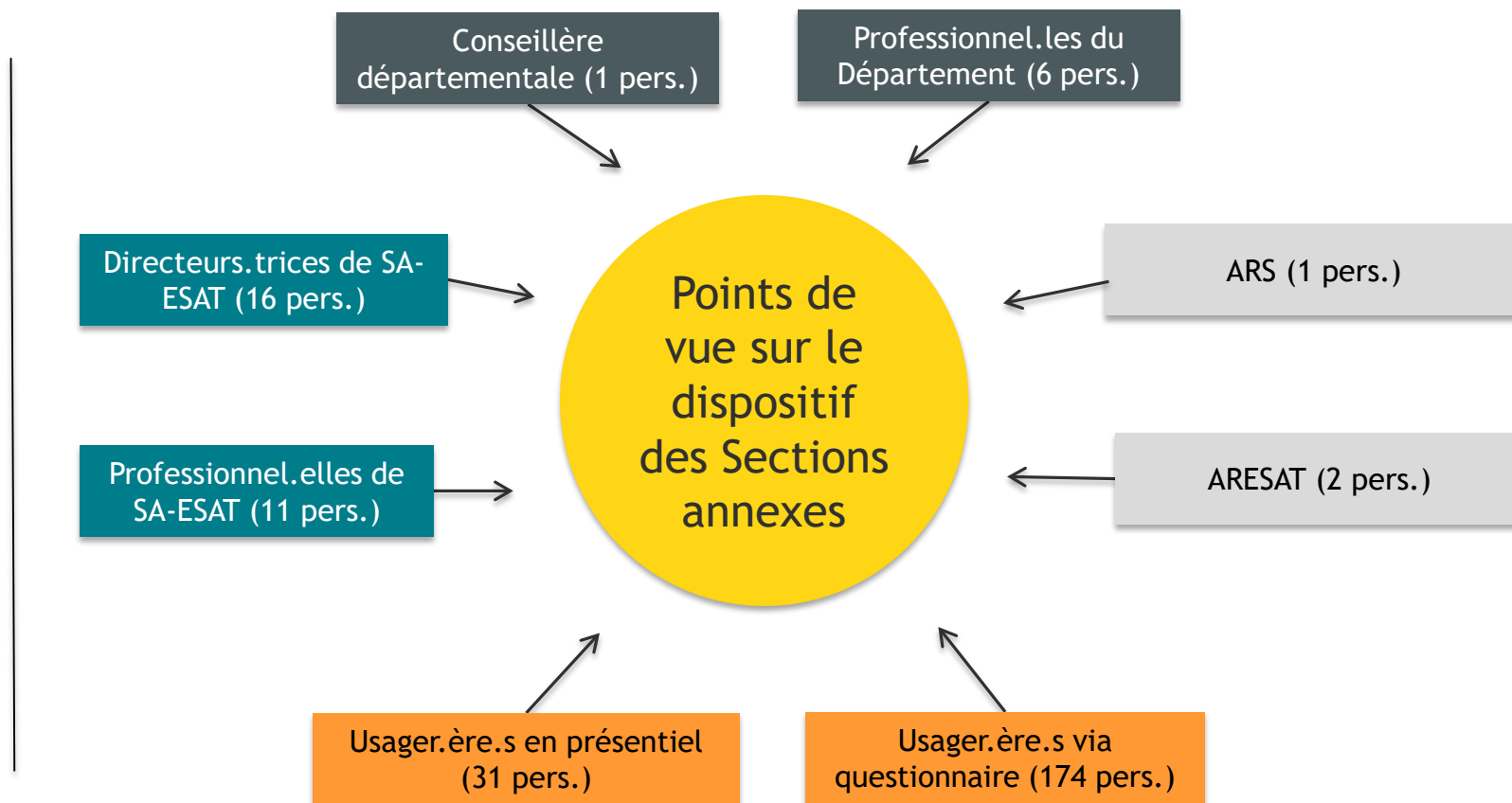
Une évaluation au spectre large

- **Attendus** : poser les objectifs du dispositif et vérifier en quoi le modèle brétilien est efficace, adapté aux besoins et attentes des personnes en situation de handicap, quels sont ses points forts et d'amélioration ?
- **Période étudiée** : depuis la création du dispositif (avec un focus sur les 3 dernières années concernant les usager.ère.s)
- **Participants à l'évaluation** : les acteurs de terrain, les institutions, les usager.ère.s
- **Nombre de SA enquêtées** : toutes les sections annexes d'Ille-et-Vilaine (16), avec un focus sur 8 structures différentes
- **Période de travail** : de mars à octobre 2021 (8 mois)
- **De larges thèmes investigués**, répondant aux spécificités du modèle bretilien : objectifs du dispositif, profil des bénéficiaires, orientation du public vers les sections annexes, attentes des usager.ère.s, effets du dispositif, coût du dispositif, points positifs/négatifs, préconisations

1.2/ La méthodologie déployée

242 interlocuteurs sollicités d'avril à juillet 2021

En amont de l'enquête, les ≠ acteurs ont été informés



A noter : du fait du contexte spécifique rencontré par la MDPH, elle n'a pas pu être rencontrée

1.2/ La méthodologie déployée auprès des 242 acteurs

4 Types d'investigations : 16 entretiens individuels, 11 collectifs, 1 base de données, 1 questionnaire

- Des trames de questionnement ont été élaborées en amont des entretiens

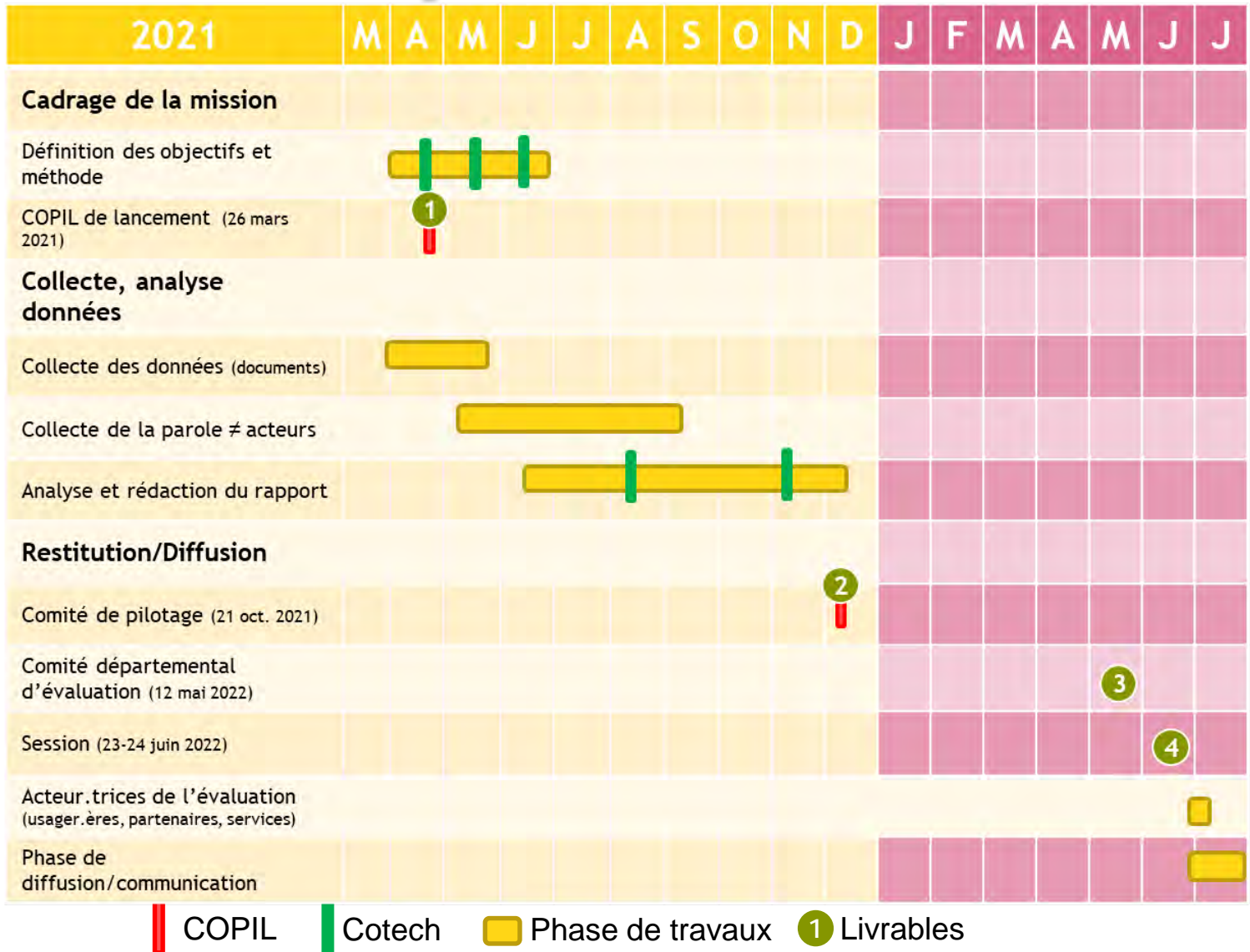
	Acteurs rencontrés	Vecteur	Période
<u>Institutions</u>	Conseillère départementale	1 entretien individuel (en visio)	mars 2021
	Chargée de mission handicap ARS	1 entretien individuel (en visio)	juin 2021
	2 Représentant. tes ARESAT	2 entretiens individuels (en visio)	juin 2021
	6 professionnels (pilotage du dispositif au siège Département)	4 entretiens individuels, 1 entretien collectif (en visio)	février-mars 21
<u>Structures porteuses de sections annexes</u>	12 directeur.trices des 16 SA-ESAT et leurs collaborateur.trices proches	1 entretien collectif (en visio)	avril 2021
	8 directeur.trices de 4 SA-ESAT et leurs collaborateur.trices proches	2 entretiens individuels 2 entretiens collectifs (en visio)	avril-mai 2021
	11 professionnel.les accompagnant les usagers de 5 SA-ESAT	5 entretiens collectifs (4 en visio, 1 sur site)	avril-juin 2021
	16 fichiers complétés par les structures : profils des usager.ères	1 base de données	avril -mai 2021
<u>Usagers et usagères</u>	31 usagers de 4 SA-ESAT	3 entretiens collectifs (25 p.) 6 entretiens individuels (sur site)	juin 2021
	174 usagers de 12 SA-ESAT	Questionnaire en ligne	juin-juillet 2021

A noter : du fait du contexte spécifique rencontré par la MDPH, elle n'a pas pu être rencontrée

1.2/ Le calendrier de l'évaluation

Une évaluation menée sur 8 mois : mars à octobre 2021

← Nouvelle mandature



1.2/ Quelques précautions de lecture préalables

Précautions méthodologiques et facteurs de biais

- Contexte :
 - ✓ L'évaluation a été menée dans un contexte particulier, qui peut avoir un impact sur les résultats (facteurs de biais) puisque 86% des interlocuteurs ont été sollicités durant la 2^{ème} vague de **crise sanitaire** accouée à des restrictions sanitaires strictes (couvre-feu...)
- Périmètre
 - ✓ L'étude est centrée sur quelques questions évaluatives analysées du **point de vue des acteurs de terrain et des usagers** (objectifs à atteindre que le Département s'est fixés, impacts, points positifs/négatifs, pas de questionnement sur l'efficacité ou la pertinence du dispositif)
- Typologie des professionnels rencontrés
 - ✓ Echantillonnage : ont été rencontrés les acteurs mixés selon la caractéristique rurale/urbaine de la SA, son ancienneté de création, le type de handicap du public accompagné par la structure, l'approche privilégiée par la structure (SA promotionnelle, non promotionnelle...)
- Questionnaire aux usagers
 - ✓ Pas d'échantillonnage, tous les usagers actuels des SA ont été sollicités. Les bénéficiaires ont pu être accompagnés par les structures pour répondre au questionnaire, ce qui peut introduire un facteur de biais dans les réponses ; l'avis collecté est uniquement celui des bénéficiaires actuellement en SA (pas d'avis des 153 sortants du dispositif dans les 3 dernières années)
- Traitement des données
 - ✓ Respect des règles de **sécurité et de confidentialité** (anonymisation des résultats, destruction des données après analyse...) inhérents au travail d'évaluation (déontologie)

1.2/Profil des répondants au questionnaire usagers

Un profil proche de celui de la population des SA

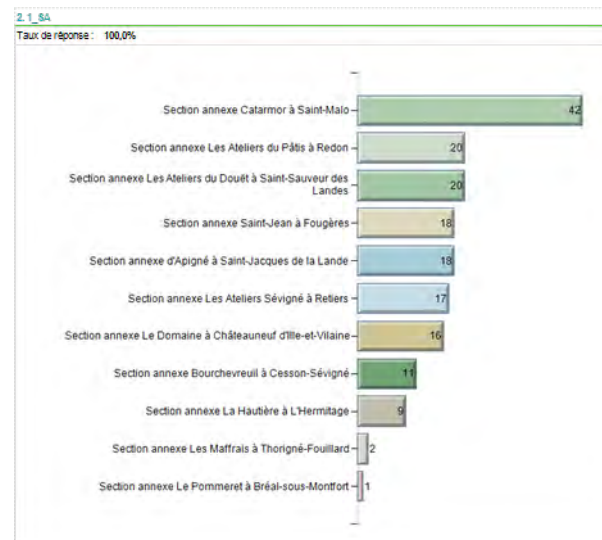
-Les usagers répondants viennent de 75 % des SA brétilliennes (12 SA sur 16) et couvrent 47 % des usagers actuels de SA (174 sur 371), ce qui est un très bon score. Les données collectées sont fiables

-57% des répondants étaient des hommes (ils sont 60% des actuels bénéficiaires de SA)

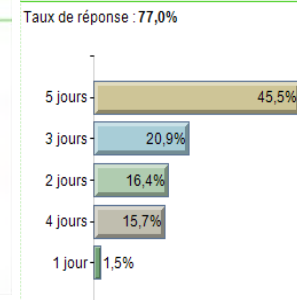
-Une légère sous-représentation des 20-29 ans (18 % contre 24 % de la population actuelle des SA) au profit d'une légère surreprésentation des > 50 ans (33 % contre 29 %)

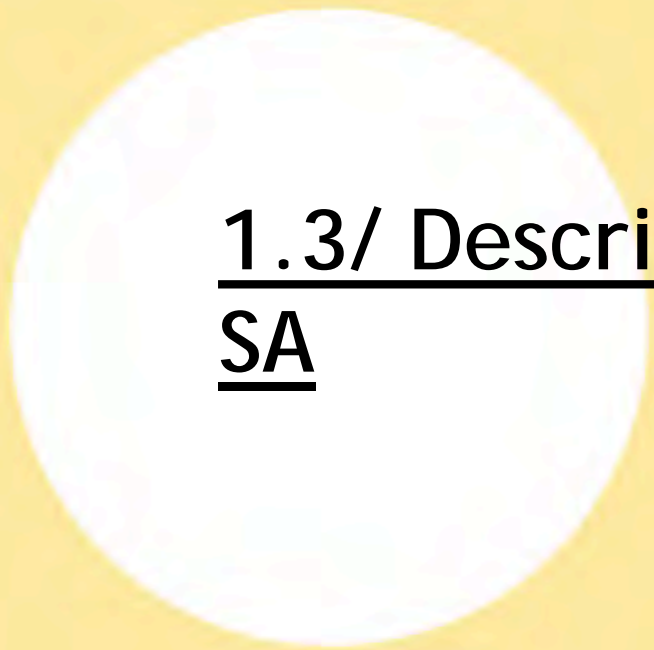
-88 % travaillent en Esat et 12 % (20) déclarent ne pas y travailler, ce qui est conforme aux profils issus de la base de données remplie par les structures (10%) :

→ Lien avec les préconisations en fin de rapport : correspondance avec les objectifs du CD35



5.Si oui, combien de jours par semaine travaillez-vous en Esat ?





1.3/ Description du dispositif des SA

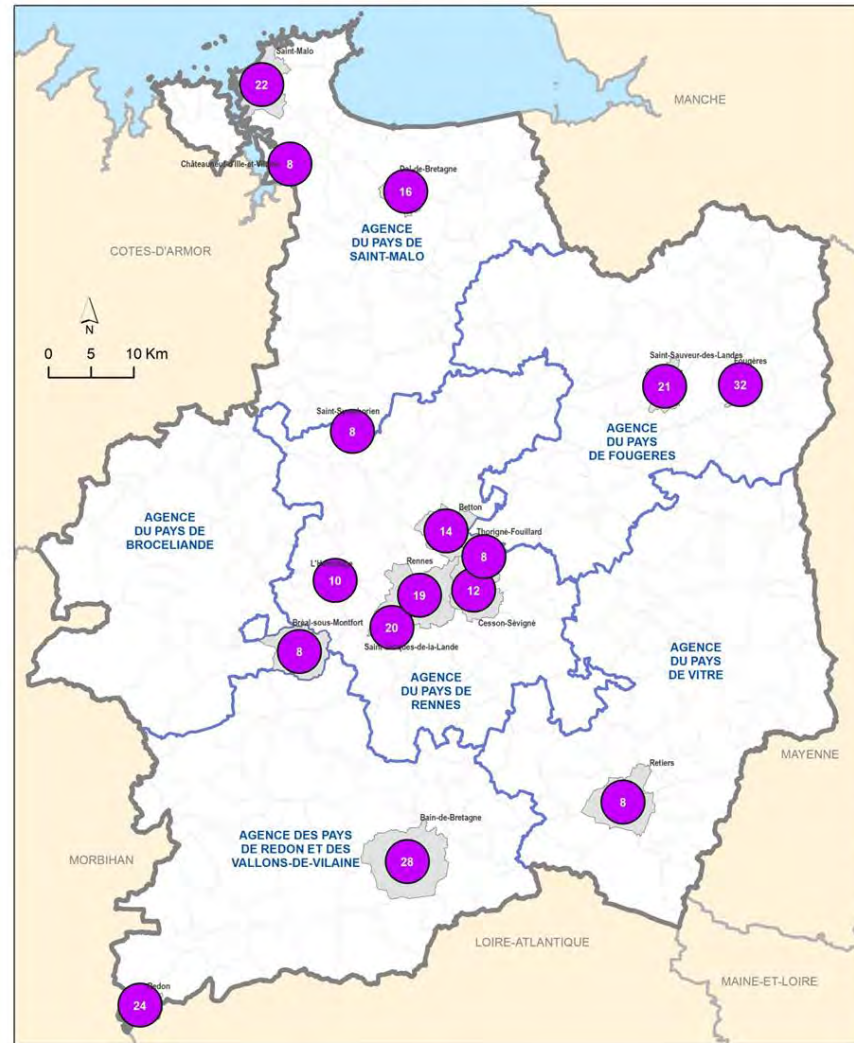
1.3/ Actuellement 16 SA-ESAT en Ille-et-Vilaine

A ce jour, on comptabilise :

- 9 structures gestionnaires (1 en cours d'ouverture)
- qui ont développé 16 Sections annexes d'ESAT
- bénéficiant du soutien financier du Département
- pour une offre de 244 places financées exclusivement par le Département
- À noter : depuis l'évaluation, 2 nouvelles sections annexes ont vu le jour -> le territoire est bien pourvu
- En Ille-et-Vilaine, on comptabilise 25 ESAT (tous n'ont pas de SA)
Source : registre français du social et médicosocial - AS)

Offre en Sections Annexes d'ESAT en Ille-et-Vilaine

(situation au 1er février 2021)



- ▭ Limite du département
- ▭ Limite d'agence départementale
- ▭ Limite de commune

Légende

- 15 Nombre de places par SA ESAT



1.3/Description du dispositif breillien des SA-d'ESAT

Un soutien financier du Département d'Ille-et-Vilaine de 1,9 M€

- **Contexte**

- ✓ Le service départemental du SOARES (Offre, accompagnement et ressources des établissements et services) intervient sur le champ de la politique publique en faveur des personnes en situation de handicap. Ce champ est vaste et représente :

- 5000 places dédiées à l'accueil ou l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- pour un budget annuel dédié à la politique en faveur des personnes handicapées, s'élevant à 108 M€ (108 240 667€ précisément en 2020)

- ✓ Souvent, les structures sont porteuses de plusieurs dispositifs. Aussi, le SOARES globalise les échanges (il n'y a pas/peu d'échanges strictement limités aux sections annexes)

- **Au total, le coût annuel du dispositif est estimé en 2021 à 1 879 935€ comprenant :**

- ✓ **1,86 M€** de subventions de fonctionnement annuelles attribuées aux structures gestionnaires dans le cadre d'un nombre de places défini. La subvention est calculée au prorata du nombre de places au regard du coût par place. Elle est versée en 2 fois (en mars-avril puis en juillet de chaque année), révisée du taux annuel d'évolution (taux directeur de 0,5 %). Ainsi, 244 places ont été financées (équilibre en fonction des ETP) : soit 1 865 954€

- => Pour précision, le coût moyen d'une place de SA financée en 2021 est de 8316€ (source SOARES - sept. 2021)

- => Comparativement, le coût moyen d'une place en accueil de jour en 2019 était de 13 761 €

- ✓ **Un coût RH annuel en 2020 pour la gestion/pilotage du dispositif par le Département d'environ 13 000€ annuels** estimé en fourchette haute : le calcul s'est effectué via une proportionnalité du temps passé à la gestion/pilotage du dispositif des SA comparativement au nombre de places dédiées aux personnes en situation de handicap, sur le total des places gérées par le service (tous dispositifs confondus)

1.3/Description du dispositif breillien des SA-d'ESAT

Un soutien financier annuel du Département d'Ille-et-Vilaine de 1,9 M€

- Détail du calcul 2020 du coût RH pour la gestion/pilotage du dispositif au sein du Département d'Ille-et-Vilaine : coût proratisé en fonction du nombre de places dédiées aux SA (5 %), estimé en fourchette haute à **13 000€ annuels**
 - environ : 5 agent.es (3 A et 2 B) représentant un coût annuel en 2020 de 13 081€
 - pour un nombre de jours de travail cumulés se situant entre 25 et 38 jours annuels

nb de places gérées dans le cadre des SA	nb de places gérées en faveur des personnes handicapées	% dédié aux SA	nb d'ETP au sein du SOARES	nb de jours de travail annuels cumulés	% temps dédié aux SA	traduction en nb jours dédiés aux SA	traduction financière annuelle
244	4906	5,0%	3,8	771,4	5,0%	38,57	13 081 €

(Source du coût complet réel 2020 par agent : étude du SCGEA 2021)

1.3/ Description du dispositif breillien des SA-d'ESAT

Un dispositif créé à la fin des années 80 en Ille-et-Vilaine

- Sous l'impulsion volontariste du Département : création en 1987 de sections annexes d'ESAT qui permettent un **accueil ou un départ progressif d'Esat** des personnes en situation de handicap, en préparant les phases de transition importantes de leur parcours professionnel et en développant leur autonomie
 - ✓ **pour les plus jeunes** en préparant leur entrée progressive en activité, articulées autour d'activités socioculturelles visant à **développer l'autonomie et les compétences relationnelles** ou d'activités bénévoles à caractère professionnel sans contrainte de productivité
 - ✓ **pour les plus âgé.es** autour d'actions **d'accompagnement de** cessation progressive d'activité (**départ à la retraite**) avec des journées d'information « droits retraite » ou des entretiens individuels de conseil, des activités bénévoles artistiques pour favoriser le lien social et préparer à l'autonomie en retraite
- Cette formule permet le **recours au temps partiel** en ESAT et une partie en Section annexe. Le temps partiel est en effet considéré comme une modalité majeure d'adaptation à des publics plus fatigables ou moins stables qu'auparavant
- Nous le verrons dans la partie suivante, les **objectifs départementaux quant à ce dispositif semblent avoir évolué dans le temps ainsi que leur compréhension par les différents acteurs locaux**



D'où une partie de ce rapport dédiée à la compréhension des objectifs du dispositif par les différentes parties prenantes et leur mise en perspective avec les caractéristiques du public actuellement accueilli en SA

2/Présentation des objectifs du dispositif et du public accompagné en SA

- *Les objectifs sont ils clairs et partagés ?
- *Quelles sont les caractéristiques du public accueilli en SA ?



2.1/ Les objectifs sont peu formalisés par le Département

2.1/ Un cadre national flou autour du dispositif

Héritage de la décentralisation : des marges de manœuvre en local

- Un cadre aux contours flous, laissant la place à des réponses locales variées

-Il n'existe pas de texte fondateur national encadrant le dispositif des SA-d'ESAT. En effet, si les textes réglementaires sont la cause ou la conséquence des changements et mouvements de fond de la société civile ou des évolutions des pratiques sociales et des mœurs, dans le cas des SA cela ne s'est pas traduit par une reconnaissance officielle de leur rôle

-Ainsi, elles n'ont pas la reconnaissance juridique d'ESMS (établissements sociaux ou médico-sociaux) et sont complémentaires aux ESAT

-En conséquence, elles ne sont pas répertoriées dans le fichier FINESS (Fichier National des établissements sanitaires et sociaux), leurs missions ne sont pas formalisées dans le Code de l'action sociale et des familles et elles ne sont pas visibilisées dans l'offre en faveur des personnes en situation de handicap et ne sont pas connues du grand public (-> un manque de communication ?)

-Enfin, les sections annexes relevant d'une volonté intrinsèque des Départements (en tant que chefs de file de l'action sociale), elles n'ont pas été créées dans tous les territoires. De plus, leur rôle ainsi que les modalités d'accompagnement peuvent varier d'un département à l'autre

- Des compréhensions différenciées y compris des instances de contrôle ou d'enquête

-Le rapport IGF/IGAS de 2019 sur les ESAT (p.21), définit les SA comme « *une adaptation des Esat aux évolutions du public vieillissant et avec handicap psychique (...) permettant un accueil progressif de personnes souffrant de handicap psychique et en voie de stabilisation* » et qui « *prépare l'arrêt progressif de l'activité professionnelle des futurs retraités d'Esat* ». Il n'y a pas de référence à l'accueil de jeunes sortant d'IME ni de la fonction de maintien en emploi d'autres catégories de personnes (avec et hors handicap psychique)

-Le rapport de la Chambre régionale des comptes 2021 sur l'ADAPEI (p.11) quant à lui spécifie que le public doit être le fruit d'une orientation par la MDPH « *la MDPH prononce en moyenne 890 orientations en Esat par an (...) et prononce également 102 orientations en SA* ». Elle définit les SA comme « *un service annexe de l'Esat qui propose des activités de soutien, de développement des acquis à 3 catégories d'adultes handicapés : les jeunes non encore matures pour intégrer un atelier d'Esat, les personnes de tout âge en rupture passagère avec le travail et les travailleurs handicapés d'Esat à l'approche de la retraite* »

2.1/Un manque de formalisation des objectifs par le CD35

Des ambitions posées à la création du dispositif

- Préalable

-Le dispositif a été fondé peu après le transfert aux départements d'une partie de la compétence médico-sociale (loi n° 86-7 du 6 janvier 1986)

- Les ambitions départementales figurent dans 2 documents datant des années 80-90

-le document fondateur des sections annexes : daté de janvier 1988 (sans date plus précise) -> cf. annexe

-le rapport d'évaluation des SACAT de janvier 1992 -> cf. annexe

- Les ambitions de départ

-Dans le document fondateur des SA, le Département les présente comme une « *alternative au maintien à domicile* » ayant pour objectif « *l'accueil de jour d'adultes handicapés dans une structure non productive économiquement* ». Elle vise à « *valoriser le maintien des acquis obtenus* » des personnes, « *d'apporter un soutien aux familles* » et de « *proposer une alternative à l'accueil continu en CAT* » (ex-ESAT) du fait de la fatigabilité et du vieillissement des travailleurs ne pouvant pas travailler 100% de leur temps en ESAT.

-Il y est stipulé que l'orientation est prononcée par la COTOREP (ex-MDPH) pour les personnes inaptes au travail ou pour celles aptes au travail mais nécessitant une admission à temps partiel en SA du fait de leur fatigabilité ou vieillissement

-Dans le rapport d'évaluation de 1992, la donne a changé, les SA sont identifiées comme répondant à 2 objectifs : tout d'abord « *diversifier les modalités de prise en charge des adultes handicapés* » afin « *d'apporter une réponse adaptée* » à leurs besoins/aspirations et pour « *favoriser par la création d'une forme nouvelle, l'intégration* » des personnes dans le milieu ordinaire de vie ; 2^{ème} objectif : « *accroître le dispositif d'accueil* » (nombre de places) face aux besoins constatés via une « *prise en charge légère* » (afin de « *réserver les infrastructures les plus onéreuses aux adultes gravement handicapés* » sans soutien familial et ne pouvant s'intégrer en milieu ordinaire)

-On constate dans les résultats de l'évaluation menée que : 54 % des adultes accueillis en SA l'étaient à temps plein (122/228), que 15 % des admissions étaient liées à l'« *absence de foyers occupationnels* » et que 11 % des usagers étaient considérés en « *attente d'une prise en charge plus adaptée* »

2.1/Un manque de formalisation des objectifs par le CD35

Une culture orale et quelques divergences de point de vue en interne

- Depuis les années 90, aucun document officiel n'est venu repréciser les objectifs des SA

-Nous n'avons retrouvé ni rapport session, ni bilan d'activité global, ni note en Commission permanente ou note à élu.es sur les 30 dernières années, traitant spécifiquement des SA entre 1992 et 2021

-Pour autant, des courriers individualisés transmis par les services du Département à quelques structures, font état de cette évolution des objectifs et du public visé -> cf. [annexe : courrier du CD35 à une structure](#)

-Dans le schéma de l'autonomie 2015-2019 (page 203), les SA sont présentées comme « *accueillant normalement à temps partiel, des personnes en situation de handicap orientées en ESAT par la CDAPH. Ces personnes ont, soit besoin de faire leur apprentissage en ESAT de manière progressive, soit ne peuvent pas ou ne peuvent plus y travailler à temps plein. De manière exceptionnelle, la section annexe peut également permettre à une personne orientée en ESAT de retrouver les acquis nécessaires pour y accéder* ». La terminologie utilisée « *normalement* », « *de manière exceptionnelle* » témoignent des imprécisions sur les objectifs visés

- La culture est orale et s'accompagne de différences de points de vue en interne (collectés lors des entretiens individuels)

-entre l'élue et le service pilote SOARES ; et au sein du SOARES

-en particulier sur la vocation et la pertinence à accueillir un public jeune (sortant d'IME), au motif que d'autres dispositifs complémentaires existeraient répondant à ce besoin

-sur la vocation « sociale » des SA : accompagnement vers les démarches administratives

-sur les activités que peut sous-tendre une SA : activité de production ou de vente, activités occupationnelles (existence et/ou quotité ? séjours ?)

-sur l'accompagnement au maintien en emploi : dans certains courriers aux structures, le Département n'évoque pas cet objectif -> cf. [annexe](#)

2.1/Au Département : 3 défis majeurs et des zones de flou

Un manque de formalisation des objectifs départementaux

- Le Département affiche aujourd'hui 3 ambitions fortes mais non formalisées clairement

-Les entretiens menés avec les professionnel.les et l'élue du Département ont permis de reconstituer les ambitions brétilliennes

-Les objectifs posés sont différents de ceux affichés à la création du dispositif en 1987

-3 ambitions sont posées :

- préparer à l'insertion professionnelle
- accompagner le maintien en emploi
- préparer aux transitions post professionnelles

- Les modalités d'accompagnement ne sont pas clairement établies

-Des réponses individualisées peuvent être faites aux structures, mais qui ne sont pas formalisées dans un document cadre

-Ainsi, les services départementaux considèrent que :

- la SA s'adresse à un public 100% non médicalisé
- la SA étant une structure complémentaire d'ESAT, le public concerné est uniquement celui ayant une orientation ESAT (via la MDPH) et ayant un lien avec l'entrée ou la sortie du monde du travail
→ pas de public 100% de son temps en SA
- le service est gratuit pour les usager.ères
- il n'y a pas de séjour possible (au sens de l'hébergement)
- il n'y a plus d'orientation possible de la MDPH vers la SA
- la SA n'est pas un lieu médico-social
- la SA ne peut pas être un lieu de production ou de vente organisée sous forme de marché et/ou contribuant à l'équilibre financier de la structure (registre unique de l'ESAT). Cependant, des activités de braderie, vente d'objets fabriqués manuellement etc... sont possibles

2.1/Au Département : des zones de flou

Une vingtaine de questions se posent aujourd'hui, qu'il faut clarifier

- **Sur la question des quotités temps en SA**

-Quelles règles concernant les quotités temps plancher/plafond en ESAT pour les personnes accueillies en SA, les quotité temps possible en SA? (minimum et maximum autorisées) et quelles règles à poser à l'avenir ?

- **Sur la question du rôle et des activités des SA**

-Dans les faits, des jeunes en attente de solution en ESAT sont accueillis en SA pour des mises en situation : est-ce le rôle des SA ? Clarifier ce qui relève de « l'occupationnel » et la proportion requise pour ne pas s'apparenter à un accueil de jour ? Clarifier ce qui relève de « l'animation » et la proportion requise pour ne pas s'apparenter à un activité type foyer de vie ?

Quelles activités ne sont pas « permises » ? (séjours ?...) Clarifier si des activités de production (donc proches de l'Esat) peuvent être proposées en SA et dans quelles proportions ? Dans quelles graduations (production ralentie ?) ? Quid des activités de vente ? Le principe de gratuité du service en direction des usagers.ères est-il clairement affiché et acté ? (même si par le passé des facturations ont pu avoir lieu) ? Le principe de la non-rémunération des personnes en SA est-il clairement affiché (baisse en ESAT pour aller en SA = complément AAH recalculé) ?

- **Sur la question des publics accompagnés**

-Les SA ne sont pas de l'accompagnement individuel mais de groupe : peut-on accueillir des publics différents au sein d'une même SA ? Est-ce compatible ?

-Pour les personnes avec handicap psychique, clarifier en quoi il est pertinent d'activer la SA plutôt que l'arrêt de travail ? Faut-il porter l'effort sur les publics âgés, qui connaissent un vieillissement plus fort que dans la population en général et qui nécessitent un accompagnement spécifique ? La SA étant obligatoirement adossée aux ESAT : si une personne ne peut pas/plus travailler, doit-il y avoir une orientation MDPH pour intégrer un accueil de jour ou foyer de vie (plutôt que la SA) ?

2.1/Verbatim : un cadre flou autour du dispositif

Cadrage macro

- « *Il y a un malentendu sur les objectifs de la SA* » (institution)
- « *On n'a pas vu quels étaient les objectifs du Département qui a intégré les SAVS dans la réflexion mais pas les SA ? Quelle complémentarité avec la RAPT et le zéro solution ? On ne s'est pas assez posés là-dessus dans le schéma départemental* » (structure)
- « *Le cadre du CD35 n'est pas très clair : chacun s'est approprié les choses à sa façon* » (structure)
- « *Le changement politique au CD35 met en difficulté et en incertitude les familles, les usagers ainsi que les encadrants* » (structure)
- « *D'un département à l'autre, les SA ont des fonctionnements différents : quel est le sens est donné à l'action publique ?* » (structure)
- « *Il y a une grande hétérogénéité des propositions faites par les SA* » (institution)

2.1/Un manque de formalisation des objectifs par le CD35

En réaction à ces zones de flou, les acteurs locaux se sont emparés du dispositif à leur manière



**2.2/En réponse à ce flou, les
acteurs ont investi le dispositif à
leur manière**

2.2/Vision des acteurs locaux : consensus sur 2 objectifs

Le manque de clarté a conduit les acteurs à reformaliser les objectifs dont 2 au moins sont partagés

Le travail de reconstitution des objectifs a été mené via l'enquête terrain auprès de 8 structures

- **Objectif 1 : la préparation à la retraite des plus âgés**

-Pour 87 % des structures interrogées (7/8), la SA a une fonction « sortants » en aval. Sa vocation est ainsi d'accompagner les personnes vers **la sortie du monde du travail** en préparant les usagers d'ESAT en fin de carrière à leur départ en retraite (des personnes fatigables, vieillissantes) et ainsi prévenir les ruptures de parcours (post activité professionnelle). Cela se concrétise par :

- des transitions partielles vers une diminution d'activité pour les plus fatigables : avec un parcours d'emploi en formule allégée pour les adultes vieillissants, ou une réorientation professionnelle (requestionnement du projet), ou bien une bascule sur un emploi d'ESAT moins pénible
- des transitions totales en attendant une place en foyer de vie
- un questionnement du projet personnel, un accès au monde hors ESAT (milieu ordinaire ou protégé)
- un maintien des acquis et une aide à l'acquisition de savoirs
- un travail sur l'autonomie, le lien avec le monde extérieur (y compris « ordinaire »)

- **Objectif 2 : l'insertion professionnelle**

-Pour 75 % des structures interrogées (6/8), confirmé par l'analyse du profil des usagers observé sur les 3 années en cours (13/16), la SA a une fonction « entrants » en amont. Elle a ainsi pour vocation d'accompagner les personnes vers **l'insertion professionnelle** en préparant leur entrée dans le monde du travail de façon progressive et évolutive. Cela concerne :

- des jeunes n'ayant jamais travaillé : sortant d'IME ou parfois d'ULIS, des jeunes avec des troubles de la concentration avec des parcours à mi-temps en ESAT puis 80% pour y finir à 100% (6 structures sur 8) ; Une seule structure n'accueille pas de jeunes, et 3 très rarement
- des personnes n'ayant jamais travaillé ou éloignées de l'emploi (on parle dans ce cas de section annexe « promotionnelle ») (2 structures)

2.2/Vision des acteurs locaux : 2 objectifs moins partagés

Le maintien en emploi et l'accompagnement médico-social

- Objectif 3 : le maintien en emploi

-Pour 65 % des structures interrogées (5/8) la SA a une fonction « restants » au fil du l'eau. Elle a pour vocation d'accompagner le **maintien durable en emploi** de personnes (encore éloignées de l'âge de la retraite) et qui rencontrent conjoncturellement ou structurellement des difficultés dans leur activité professionnelle, en leur proposant un « sas de décompression » ponctuel ou durable :

- du fait de leur fatigabilité liée à leur handicap ou de séquelles de maladies nécessitant un temps de guérison/répit avant reprise de l'Esat à 100%
- du fait de difficultés d'adaptation en milieu professionnel (mal-être, conflits...) ou de difficultés particulières dans leur environnement personnel (accidents de la vie, période de transitions, déménagements...)
- du fait de difficultés de concentration, de troubles psychiques : le combiné ESAT-SA s'inscrit alors dans la durée et l'alternance durable ESAT/SA fait partie de l'équilibre global de la personne
- avec une possibilité d'accompagnement vers une réorientation professionnelle (projet professionnel, bascule sur un emploi d'ESAT moins pénible...) si besoin

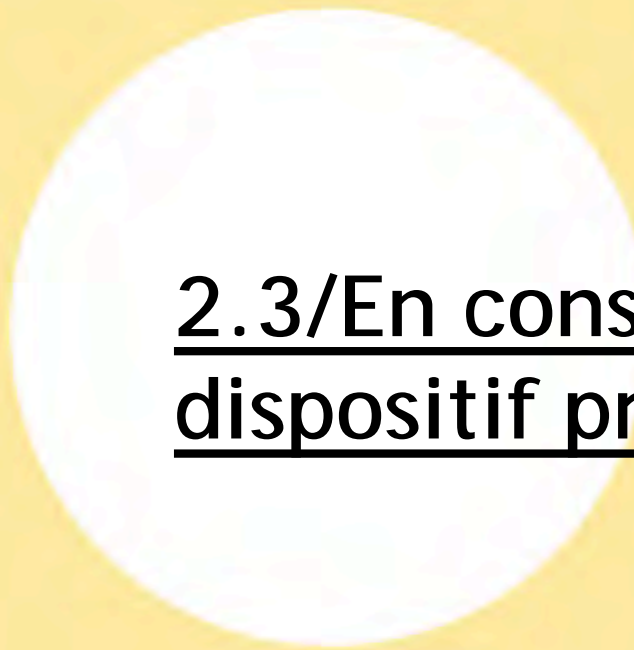
- Objectif 4 : l'accompagnement médico-social hors milieu du travail

-Pour 65 % des structures interrogées (5/8) la SA a une fonction « autre ». Elle a pour vocation d'accompagner de **manière individualisée vers un projet personnel**, des personnes (encore éloignées de la retraite) qui ne s'inscrivent pas ou plus dans une orientation vers le monde du travail :

- par exemple si le travail est source d'angoisses et déstabilisation trop fortes, un autre projet est alors réfléchi quand bien même la personne avait à son entrée en SA un projet d'aller vers le travail
- plus souvent (~ 4 structures) certains usagers de la SA n'ont jamais eu d'orientation vers le monde du travail et sont en SA dans l'attente qu'une place se libère en foyer de vie ou en accueil de jour. Leur sont alors proposées des activités occupationnelles
- une seule structure évoque le rôle d'accompagnement et d'intégration sociale de la SA, qui lui confère une mission sociale et un rôle d'accompagnement médico-social poussés

- A noter : parfois les objectifs sont confondus avec le public ciblé

-A la question sur les objectifs du dispositif, les interlocuteur.trices sont nombreux à préférer qualifier le public visé. Plus rarement, certain.es évoquent uniquement les caractéristiques du public qui serait visé par les SA



2.3/En conséquence, un dispositif protéiforme

2.3/ Dans les faits, un dispositif protéiforme

Une réponse à géométrie variable selon les structures

- Une stratégie par objectifs départementaux peu lisible ayant pour conséquence : un dispositif parfois utilisé pour d'autres vocations que celles souhaitées par le Département

-des SA à **vocation occupationnelle** (de type accueil de jour ou SAVS) ; versus des SA ne s'apparentant pas à une solution de type accueil de jour car elles permettent de développer l'autonomie des personnes

-des SA utilisées comme **sas d'attente de places en foyer de vie** et accueillant un public 100 % du temps (conduisant le Département à transformer des places en accueil de jour pour 2 structures)

-le maintien ou l'inscription en ESAT de publics à hauteur de **10 % de leur temps** pour pouvoir intégrer la SA (alors que la personne ne peut plus travailler et devrait bénéficier d'un accueil de jour)

-des SA seraient devenues des « **mini-ESAT** » avec une **activité de production**, et parfois une productivité attendue : or si les SA sont fortement liées aux ESAT, elles n'auraient pas pour vocation d'être un lieu de travail adossé à l'ESAT, ni un lieu de mise en situation en ESAT. EN effet, il existe d'autres dispositifs : stages, apprentissage du métier (ressort de la formation), apprentissage du poste (ressort de l'ESAT financé par l'ARS sur les postes de moniteurs). Par contre, l'apprentissage du savoir-être et la préparation à l'insertion professionnelle serait du ressort de la SA

⇒ des phénomènes qui peuvent engorger et emboliser le dispositif. Le Département émet également un doute quant à l'utilisation du dispositif (dévoiement ?)

- Dans les faits, il existe plusieurs « modèles » de SA d'ESAT en Ile-et-Vilaine

-Les structures embrassent une partie des objectifs et accompagnent +/- les ≠ publics : ainsi, certaines SA d'ESAT sont dites **promotionnelles** (préparent fortement à l'emploi) et œuvrent particulièrement en faveur de l'insertion professionnelle voire ont une vision productiviste, d'autres font office de **sas occupationnel** pour les personnes en attente de solutions d'hébergement de type accueil de jour ou foyer de vie, quand d'autres encore **embrassent l'intégralité des objectifs** et accompagnent les différents publics et peuvent aller jusqu'à de l'**accompagnement médicosocial et/ou socioéducatif individualisé**

2.3/Verbatim - Dans les faits, un dispositif protéiforme

Dévolement ou questions en suspens

-« Notre structure a un peu perdu de vue le fait que la SA devait être plus rattachée à l'Esat (distanciation géographique ESAT-SA, accueil en SA à 100%) » (structure)

-« D'où vient cette obligation d'être 50% du temps en SA ou rien (pas de possibilité de varier la quotité temps en SA) ? Et pourquoi cette obligation ? » (structure)

-« 3 sections annexes dispensent essentiellement des activités occupationnelles » (institution)

2.2/ Verbatim - Un cadre flou autour du dispositif

Evolution des objectifs et du public visé

-« Plus que dans la population générale, lorsque les personnes en situation de handicap partent en retraite, elles sont fragilisées car elles coupent plus encore du milieu professionnel, et elles n'ont souvent pas investi d'autres activités ou modes de relations. Or le suivi de l'ESAT s'arrête (médecine du travail, moniteurs-éducateurs, foyers d'hébergement attenants à l'ESAT qu'ils perdent à leur départ d'Esat) alors que pour les jeunes il existe déjà différents accompagnements (ex : assistants parcours de vie pour accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle) » (institution)

-« Au départ, les SA ont été mises en place plutôt pour accompagner vers les sorties d'ESAT (transitions partielles ou totales vers une diminution d'activité) mais dans la réalité il y a aussi des accueils de jeunes en amont, soit en attente d'entrée en ESAT et mis en situation, soit en accueil de jour et redirigés vers une activité. L'objet des SA a peut-être été détourné dans le temps. D'autant plus que le dispositif a évolué dans un contexte national de fortes évolutions en matière de prises en charge des personnes en situation de handicap, avec des dispositifs multiples créés pour répondre aux attentes (évolutives elles aussi) de ces mêmes personnes » (institution)

-« Le profil des publics a évolué dans le temps (ouverture aux personnes avec handicap psychique, en détresse sociale) » (structure)

-« Notre SA permet d'accompagner vers une insertion professionnelle, vers un ESAT voire en milieu ordinaire de travail, et exclusivement des personnes en amont d'un ESAT, mais on peut accueillir des personnes qui n'ont jamais travaillé. On n'accueille pas de personnes qui partent en retraite » (structure)

-« A l'origine, les SACAT ont été créées plutôt pour intégrer des personnes dans l'ESAT qui ne pouvaient pas travailler sur un temps plein, et la SA permettait aussi de mettre un pied à l'étrier pour les sortants d'IME » (institution)

2.2/ Verbatim : les objectifs du dispositif

Les objectifs de la SA et le public cible

Objectifs

- « *La SA comporte 4 objectifs selon nous : elle permet une arrivée en douceur sur l'ESAT (jeunes IME), une fin de parcours professionnel (ralentir le rythme et arriver vers la retraite), préparer l'après-travail (ruptures), soutenir l'autonomie, accompagner les fragilités sur des moments ponctuels durant le parcours professionnel, accompagnement et intégration sociale (mission sociale) » (directeur de structure)*
- « *L'objectif est de préparer l'entrée pour les jeunes en ESAT et la sortie des travailleurs d' ESAT (vieillissants ou connaissant une altération de leurs compétences) ; C'est aussi un complément à l'accompagnement en ESAT, cela permet le maintien à temps partiel dans le monde du travail » (professionnel de structure)*
- « *Les objectifs de la SA ? : aider la personne à travailler et à avoir une vie sociale en autonomie pour les personnes vieillissantes et fatigables, les personnes avec handicap psychique ayant un état non stable, les personnes avec des problèmes de santé (maladies chroniques), les personnes qui ont besoin de travailler à temps partiel, et les personnes jeunes » (institution)*
- « *La SA permet d'aller vers le travail » (directeur de structure)*
- « *On est là pour savoir où on ira plus tard, moi ce sera à l'ESAT conditionnement et ça me prépare » (usager) ; « C'est l'inclusion pour nous apprendre en stage à être embauchés après » (usagère) ; « C'est un apprentissage pour aller au travail en ESAT » (usagère)*
- « *Je suis là à cause de ma dépression, c'est pas ma faute. Je vais moins à l'ESAT. Après, je sais pas, on verra » (usagère) ; « Je suis venue au début pour me soulager le genou, j'arrivais plus à travailler à l'ESAT j'avais trop mal. Maintenant c'est pour avancer et me décontracter, voir autre chose que la routine au travail » (usagère) ; « Ca me permet de ne pas faire que le travail, de changer un peu et le changement c'est vraiment important pour moi » (usagère)*
- « *Je baisse l'activité doucement, ça fait 40 ans que je travaille et comme ça après je ne travaillerais plus du tout. Place aux jeunes » (usager)*

2.2/Verbatim : exemples de compréhensions différenciées

- « La SA s'adresse aux personnes ayant au moins 50% de capacité reconnue par la MDPH pour travailler en ESAT » ≠ « La SA s'adresse aux personnes travaillant en ESAT quelque soit la quotité temps »
- « La SA peut être occupationnelle pour les personnes vieillissantes » ≠ « La SA ne peut pas être occupationnelle (=> accueil de jour ou SAVS) »
- « La SA s'apparente parfois à un fonction d'accueil de jour » ≠ « La SA se différencie de l'accueil de jour car si ce dernier dispense des activités, la SA dispense des activités pour développer les compétences relationnelles et l'autonomie dans le travail ou l'entreprise, ou pour se défaire du travail (retraite) »
- « La SA s'adresse à tous publics (jeunes, en cours de parcours, préparation retraite) » ≠ « La SA a été mise en place au départ plutôt pour les sorties d'ESAT (transition partielle ou totale vers une diminution d'activité) ; Un dispositif qui répond aux besoins des personnes vieillissantes »
- « C'est un atelier de remobilisation personnelle et professionnelle et on n'y reste pas 'ad vitam aeternam' » ≠ « La SA s'adresse aux jeunes sortis d'IME, personnes vieillissantes en fin de carrière ou pour lesquelles le combiné ESAT-SA s'inscrit dans la durée (fatigabilité, troubles psychiques) »
- « En SA les usager.ères ne devraient pas travailler ni vendre les produits qu'ils fabriquent, c'est du travail déguisé » ≠ « C'est un dispositif pérenne en attendant que les publics accueillis trouvent une autre solution (place en ESAT ou en foyer de vie) »
- « C'est un parfait combiné SA-ESAT+ESAT qui s'inscrit dans la durée pour que les personnes se maintiennent en emploi durablement »
- « Les usager.ères de la SA ont des activités de production et peuvent ensuite vendre les produits fabriqués, ce qui valorise leur travail et leur permet d'acquérir les bons gestes »

2.3/Conclusion : un nécessaire parti-pris lors de la reconstitution des objectifs pour évaluer le dispositif



En l'absence de cadre clair et compte tenu de l'appropriation par les structures et l'évolution que semble avoir vécu le dispositif dans le temps : la démarche d'évaluation a consisté notamment à recenser les objectifs actuels du Département au regard :

- des compréhensions des différents acteurs

- des limites posées par le Département

- de la caractérisation des usagers de la SA sur les 3 dernières années

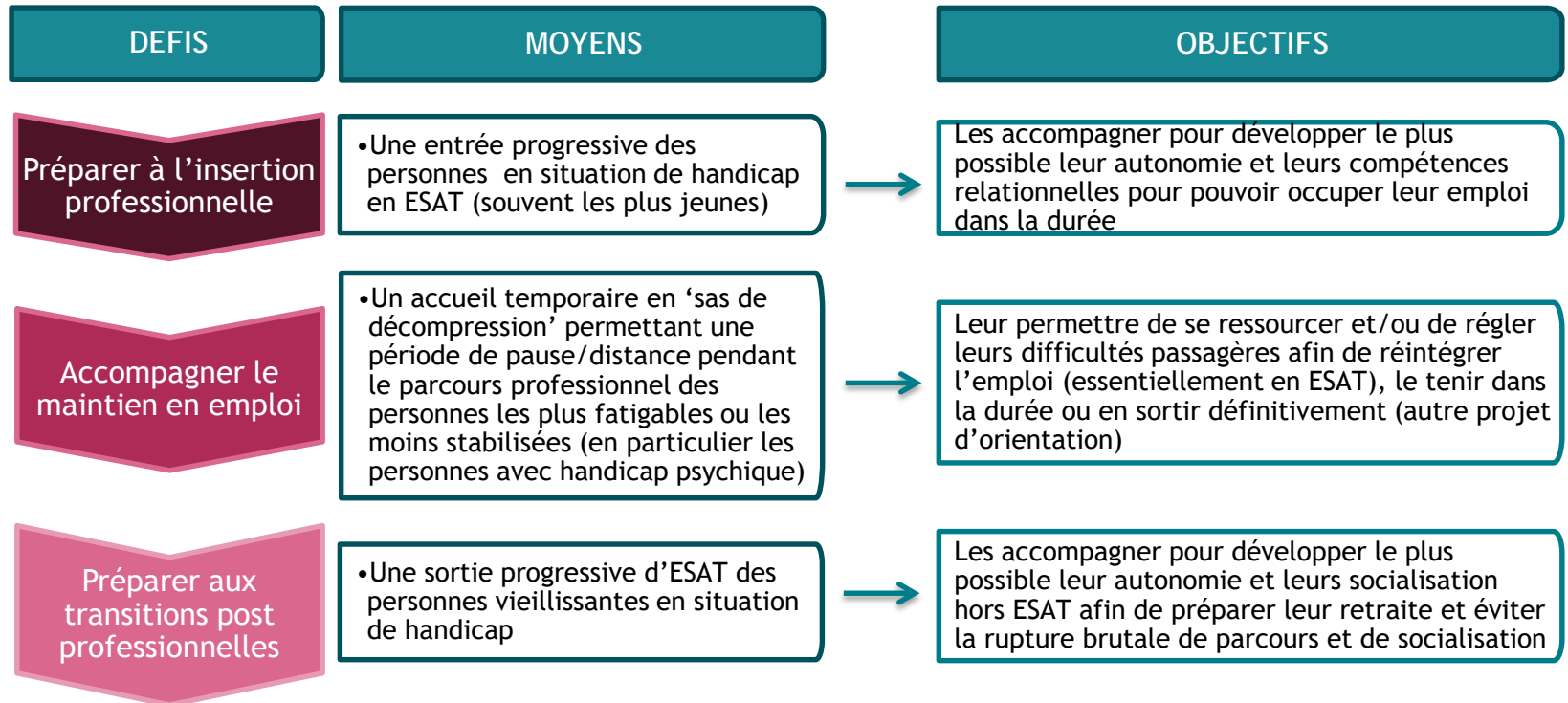
➔ Afin d'observer en quoi le dispositif était efficace et adapté aux attentes des usagers et ce qu'il a pu générer comme impacts positifs et négatifs

2.3/La formalisation des objectifs actuels du CD35

3 défis majeurs que le CD35 devra confirmer et décliner et articuler avec les autres dispositifs existants (offre)

Une réponse à des besoins évolutifs

- Une solution pour accompagner des publics en évolution forte depuis 10 ans (handicap psychique, vieillissement des populations, besoins différents et liens avec le milieu ordinaire...)
- Une solution transitoire et qui privilégie le temps partiel en SA d'ESAT



Modalités d'accompagnement

Travail sur l'autonomie

Travail sur la gestion des transitions, la notion de parcours

Travail sur la vie sociale

Principe d'auto-détermination

2.4/Quelles sont les caractéristiques du public accompagné en SA ?

=> informations issues de la base de données du Département créée à l'occasion de la démarche d'évaluation, et renseignée par 100% des SA (fichier recensant 21 informations qualitatives par individu présent en SA sur la période du 31-12-2017 au 31-12-2020)

=> diapositive 50 (la participation des usagers à la décision les concernant) : informations issues du questionnaire envoyé aux usagers actuels de SA (174 répondants sur 374)

2.4/ Plus de 500 personnes accompagnées entre 2017-2020

Mais une absence de lisibilité pour les services départementaux

-Le Département n'avait jusqu'à ce jour pas de visibilité sur le public accompagné par les SA à l'échelon départemental (nombre, profils, durée d'accompagnement, flux d'entrées/sorties...)

Le service pilote n'a pas d'outil de collecte et de compilation des données sur le public accompagné. Leur nombre était estimé avant la démarche d'évaluation à environ 400 personnes par an, mais sans représentation sur le nombre de bénéficiaires potentiels depuis la création du dispositif ou dans les 5 dernières années

-La démarche d'évaluation a permis de recenser les éléments quantitatifs et qualitatifs auprès des 9 structures gestionnaires => ainsi, sur les 3 dernières années, 523 bénéficiaires ont été accompagnés par les 16 SA bretonnes (données flux entre le 31.12.2017 et le 31.12.2020). A ce jour (donnée stock à l'été 2021) 374 personnes y sont accueillies

Section annexe	Nb pers. entrées dans la SA <i>(entre le 31/12/17 & le 31/12/20)</i>
Adapei 35 - Bourgchevreuil à Cesson-Sévigné	34
Adapei 35 - Les Ateliers du Halage à Betton (Utopi)	35
Adapei 35 - Catarmor à Saint-Malo-Dinard (Utopi)	64
Adapei 35 - Les Ateliers du Pâtis à Redon	42
Adapei 35 - Belle Lande à Dol-de-Bretagne	32
Adapei 35 - Apigné à Saint-Jacques de la Lande	30
Adapei 35 - La Hautière à L'Hermitage	12
La Brétèche - Les Ateliers de l'Espoir à Rennes	36
La Brétèche - La Simonière à Saint-Symphorien	24
Notre Avenir - Notre Avenir à Bain-de-Bretagne	54
Le Domaine - Le Domaine à Châteauneuf d'Ille-et-Vilaine	29
GIP Placis vert - Les Maffrais à Thorigné Fouillard	29
Les Ateliers du Douët - Ateliers du Douët à Saint-Sauveur	29
Œuvres de St-Jean - Saint Jean à Fougères	37
APH - Le Pommeret à Bréal	17
Sévigné - Les Ateliers Sévigné à Retiers	20
Total général	524

→ Préconisation : Un manque de lisibilité sur les bénéficiaires et les effets du dispositif qui nécessitent de mieux piloter : mettre en place un fichier de suivi des bénéficiaires (sur la base de l'outil excel créé dans le cadre de l'évaluation, incluant une colonne supplémentaire sur le devenir des sortants et avec anonymisation de l'identité des bénéficiaires)

2.4/Un tiers des usagers sortis du dispositif entre 2017-2020

Une fluidité globale du dispositif mais variable selon les structures

- Environ un tiers des bénéficiaires (153) a quitté la SA sur ces 3 dernières années, avec des turn-over de 0 % à 76 % selon les structures (cette information serait à corrélérer avec la transformation de places de SA en accueil de jour et avec la date de création des structures)

- Nous ne possédons cependant pas d'information qualitative exhaustive sur le devenir des bénéficiaires une fois sortis de la SA, ce qui ne nous permet pas d'observer leur parcours post-SA ni d'évaluer l'efficacité du dispositif à cet égard

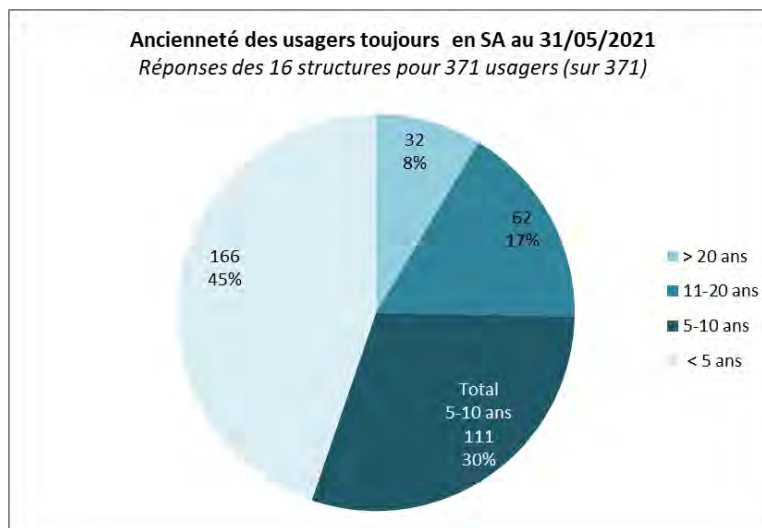
Section annexe	Nb pers. entrées dans la SA <i>(entre le 31/12/17 & le 31/12/20)</i>	Nb pers. sorties de la SA <i>(entre le 31/12/17 & le 31/12/20)</i>	Taux de rotation
Adapei 35 - Bourgchevreuil à Cesson-Sévigné	34	26	76%
Adapei 35 - Les Ateliers du Halage à Betton (Utopi)	35	7	20%
Adapei 35 - Catarmor à Saint-Malo-Dinard (Utopi)	64	19	30%
Adapei 35 - Les Ateliers du Pâtis à Redon	42	7	17%
Adapei 35 - Belle Lande à Dol-de-Bretagne	32	11	34%
Adapei 35 - Apigné à Saint-Jacques de la Lande	30	0	0%
Adapei 35 - La Hautière à L'Hermitage	12	0	0%
La Brèteche - Les Ateliers de l'Espoir à Rennes	36	4	11%
La Brèteche - La Simonière à Saint-Symphorien	24	8	33%
Notre Avenir - Notre Avenir à Bain-de-Bretagne	54	22	41%
Le Domaine - Le Domaine à Châteauneuf d'Ille-et-Vilaine	29	18	62%
GIP Placis vert - Les Maffrais à Thorigné Fouillard	29	11	38%
Les Ateliers du Douët - Ateliers du Douët à Saint-Sauveur	29	9	31%
Œuvres de St-Jean - Saint Jean à Fougères	37	7	19%
APH - Le Pommeret à Bréal	17	3	18%
Sévigné - Les Ateliers Sévigné à Retiers	20	1	5%
Total général	524	153	29%

2.4/Une ancienneté dans le dispositif d'environ 8 ans

Des usagers dans le dispositif durant environ 8 ans

-L'ancienneté moyenne dans le dispositif est de 7,5 ans pour les usager.ères actuellement encore dans le dispositif (ils étaient 371 au 31 mai 2021)

-Contre une ancienneté de 8,3 pour les 153 usagers qui en sont partis entre 2017 et 2020. Cette information est à corrélérer avec la date de création de chaque SA (23/06/1980 pour la première, 2020 pour la dernière)



2.4/ Une population très masculine

Un tiers de femmes seulement

-Sur les 523 bénéficiaires entre 2017 et 2020, une majorité sont des hommes (61 %) pour un peu plus d'un tiers de femmes (39 %)

Ces chiffres sont à mettre **en corrélation avec ceux décrits dans le rapport Emploi accompagné** (suivi et évaluation du dispositif au 31/12/2019, publié en avril 2020) :

-« Parmi les personnes accompagnées fin 2019, 62 % des personnes sont des hommes, 38 % des femmes. Cette différence questionne sur l'égalité d'accès au dispositif d'Emploi accompagné en fonction du sexe »

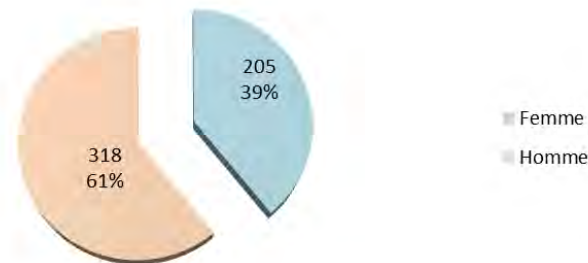
-« Plus l'âge diminue, plus la part d'hommes bénéficiaires de l'Emploi accompagné augmente »

-« La répartition femmes-hommes varie également en fonction du type de handicap »

-« Cette sur-représentation d'hommes s'observe plus fortement dans certaines régions (...) : celles qui ciblaient plus particulièrement les publics jeunes dans le cadre des appels à candidatures initiaux : Provence-Alpes-Côte d'Azur (72% d'hommes), Grand Est (72%), Normandie (69%), Corse (68%), Bretagne (67%) »

-« Les données globales de la population avec une reconnaissance administrative du handicap indiquent également une sous-représentation des femmes »

Répartition femmes/hommes



-Selon les structures, des variations fortes :

*par exemple, 50 % de femmes sont accompagnées par la SA des Ateliers Sévigné (Retiers), il s'agit du pourcentage le plus élevé des 16 sections annexes brétiliennes

*contre 21 % de femmes accompagnées par la SA de Bourgchevreuil (Cesson-Sévigné), il s'agit du pourcentage le plus faible

→ **Préconisation : Quel écho avec la politique d'égalité femmes/hommes sous-tendue par l'action publique départementale ? Quelle action possible du département sur ce sujet ?**

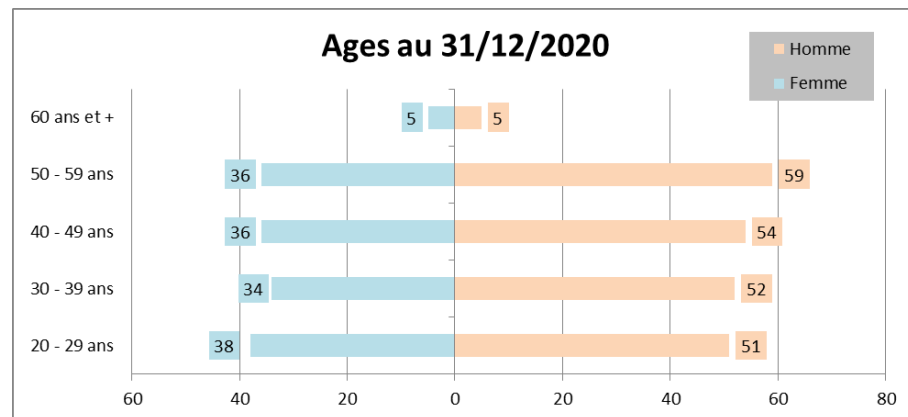
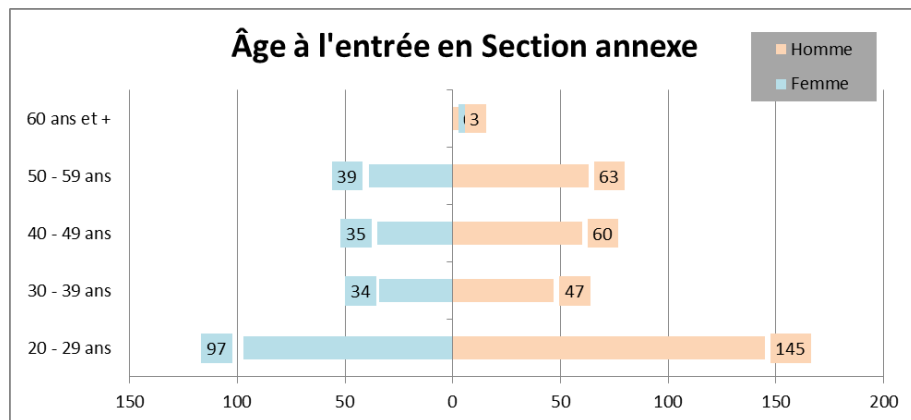
2.4/ Une population vieillissante

Une moyenne d'âge actuelle de 43 ans environ

-Une population vieillissante :

-l'âge moyen d'entrée en section annexe pour les publics était de **34,6 ans**

→ contre un âge moyen du public accueilli aujourd'hui de **42,7 ans** (âge au 31.12.2020)



-Des **disparités fortes selon les SA** :

-à l'entrée en SA : âge moyen de 24 ans à La Hautière (L'Hermitage) contre 47 ans aux Ateliers Sévigné (Retiers)

→ actuellement, un âge moyen de 34,3 ans aux Maffrais (Thorigné) contre 48,7 ans aux Belles Landes (Dol-de-B.)

-Pour rappel, environ 75% des personnes en situation de handicap exerçant en ESAT émargent aux droit à la retraite de droit commun (ils sortent du registre du handicap si leur incapacité est < à 80 %) et peuvent prétendre à un départ anticipé à compter de l'âge de 55 ans, leur fatigabilité intervenant plus rapidement que dans la population générale (à partir de 50-55 ans, source Aresat)

2.4/ Une évolution des types de handicaps représentés

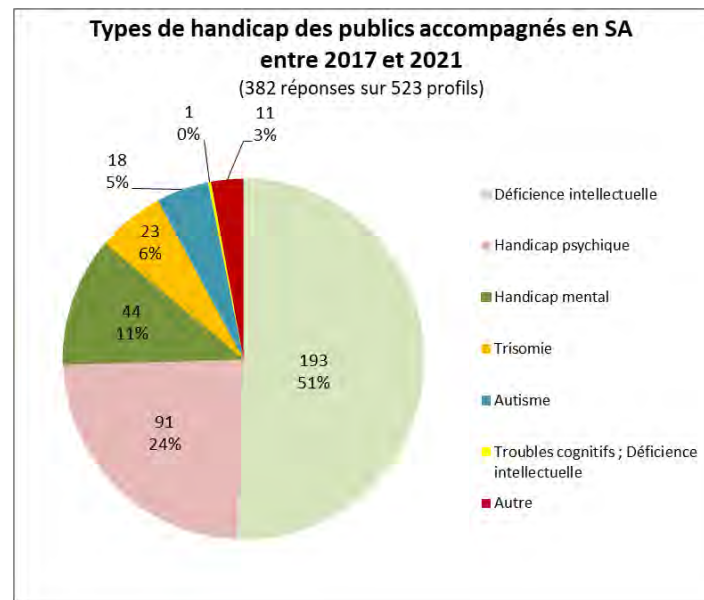
Un dispositif qui s'adresse majoritairement aux personnes avec déficience intellectuelle ou handicap mental

-Une structure n'a pas précisé cette information au motif qu'elle n'était pas connue des professionnel.les de la structure. Nous ne pouvons donc pas identifier la famille de handicap d'un quart des bénéficiaires brétilliens de SA, ce qui peut interroger sur le type d'accompagnement proposé en l'absence de connexion avec le type de handicap des usagers accompagnés

-Toutes les autres structures ont pu renseigner l'information. Ainsi, sur 382 réponses données, on constate que le **handicap le plus représenté** parmi les personnes accompagnées en SA sur les 3 dernières années est la **déficience intellectuelle**

-Toutefois, et cela est corroboré par l'enquête faite auprès des associations locales, le public accompagné (tant en ESAT qu'en SA) évolue, avec une **arrivée de publics avec troubles psychiques ou TSA** (troubles du spectre autistique)

-L'**enquête nationale IGAS/IGF de 2019** recense dans les ESAT une population dont 64 % a une déficience intellectuelle, 23% des troubles du psychisme, 2% des troubles autistiques, avec une **augmentation des publics avec des pathologies psychiques, troubles du comportement ou des troubles autistiques**

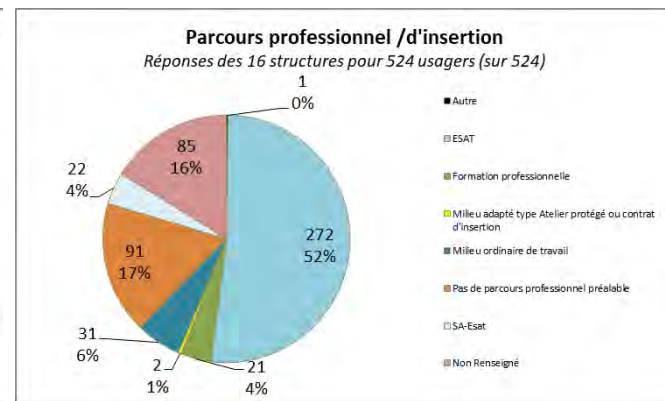
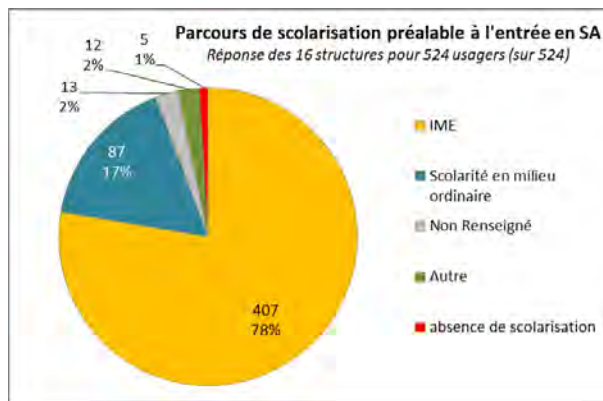


2.4/ Le parcours préalable du bénéficiaire

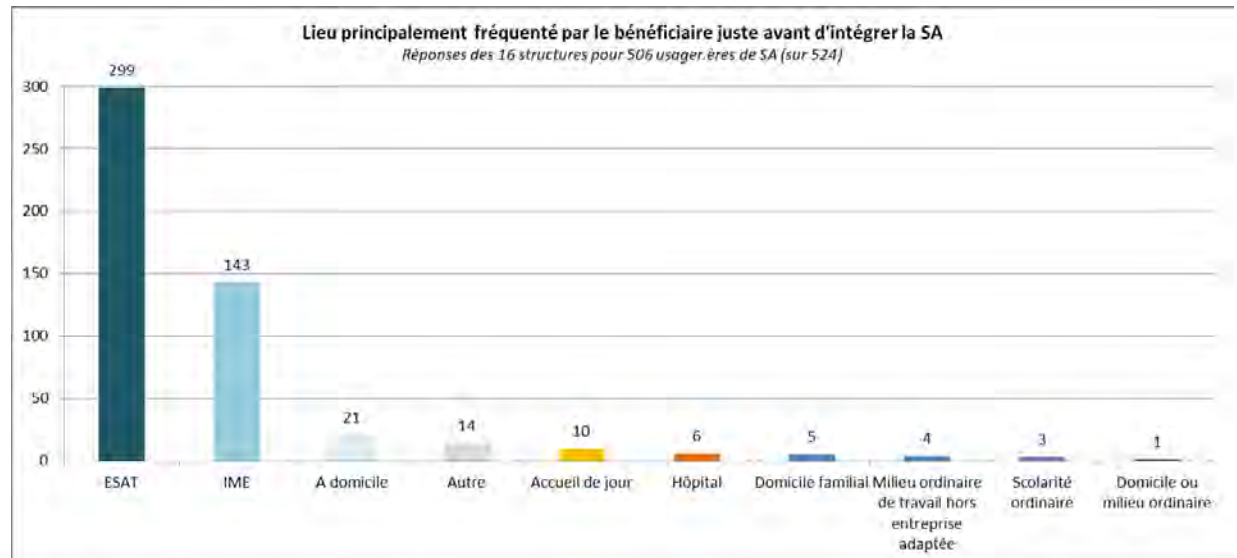
Plutôt en milieu protégé mais de +/- d'expériences en milieu ordinaire

-Le **parcours de scolarisation** des bénéficiaires des SA est **essentiellement un parcours IME** (80 % des usagers), mais 17% ont suivi une scolarisation en milieu ordinaire (tendance récente)

-Le **parcours professionnel est diversifié** bien que majoritairement ESAT (52 %). Notons que 17% n'ont pas eu de parcours professionnel préalable (jeunes sortant d'IME) et 6 % ont eu une expérience en milieu ordinaire de travail

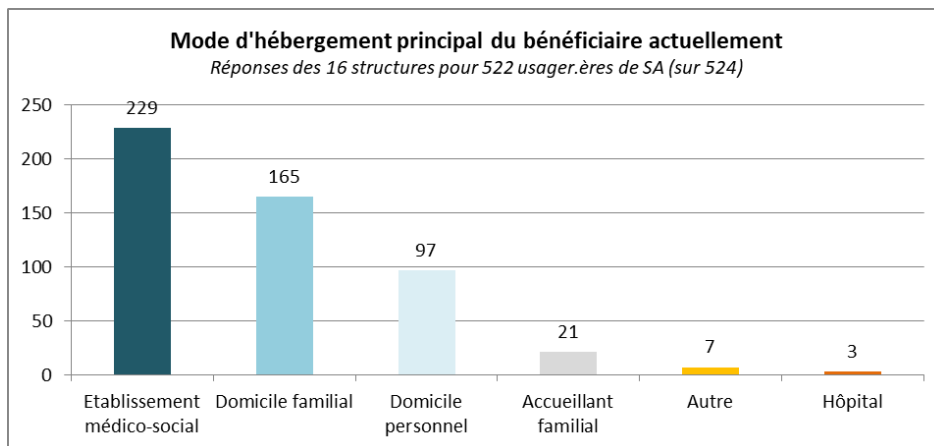


-Juste avant d'entrer à la SA, la plupart du public était en ESAT (60%) ou en IME (28%), quelque fois à leur propre domicile (4 %) et rarement (2% ou moins chacun) en accueil de jour, hôpital, domicile familial, milieu ordinaire [scolarité, travail...]



2.4/La situation actuelle des bénéficiaires

Des personnes rarement en logement autonome et une quotité temps passée en SA qui augmente avec les années



-Le temps que les usagers passent en SA est variable → cf. [tableau détaillé en annexe](#)

*41 % y consacrent entre 20 et 50% de leur temps lorsqu'ils arrivent en SA -> ce chiffre tombe à 27 % à leur sortie du dispositif

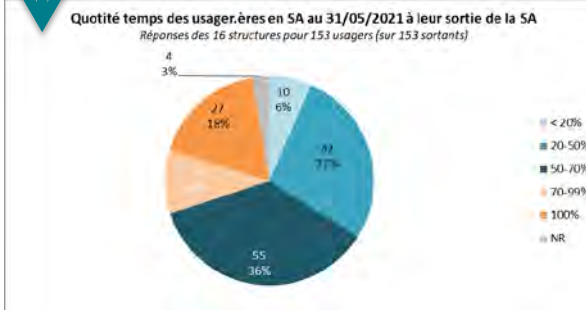
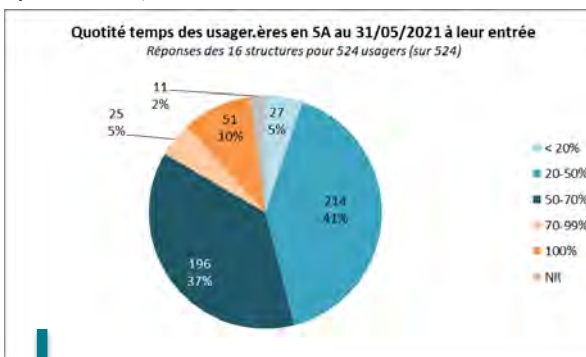
*37 % des bénéficiaires restent entre 50 et 70 % de leur temps en SA -> idem à la sortie

*ils sont 10% à être 100% de leur temps en SA en arrivant en SA -> et sont 18% dans ce cas à leur sortie du dispositif

→ **Préconisation** : quel lien avec les objectifs du CD35 et le recadrage par rapport aux objectifs que le Département va poser (recadrage mis en œuvre et ceux à venir ?)

-Les usagers.ères des SA **vivent rarement dans un domicile autonome** (18,5%), ils sont en effet le plus souvent soit en établissement (44 % d'entre eux), soit au domicile parental (31 %) ou chez un accueillant familial (4 %)

(à noter, dans le rapport IGAS 2019 : 40% des travailleurs d'ESAT vivent en logement personnel)



2.4/ La participation des usagers à la décision

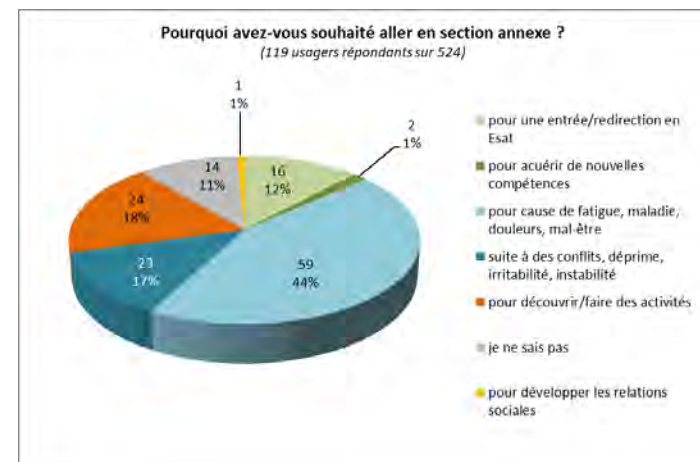
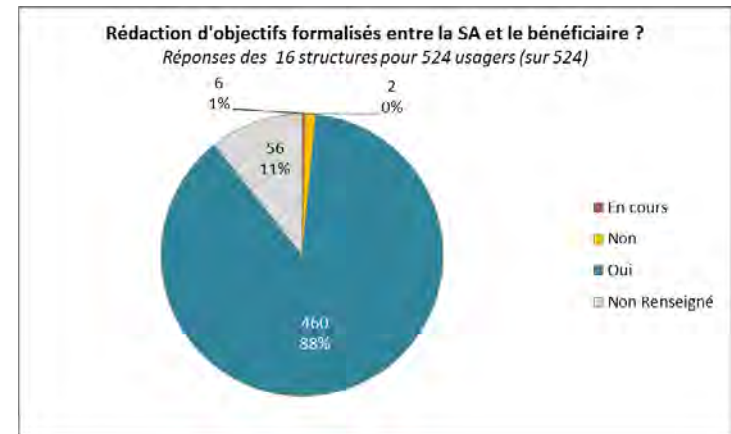
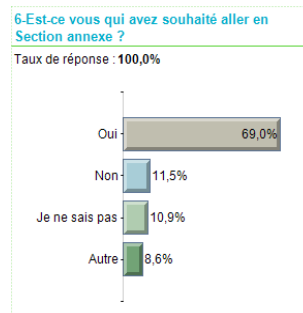
Des usagers qui ont participé à la décision les concernant

-Selon les usager.ères interrogé.e.s, ils participent à la prise de décision d'aller en SA dans 70 % des cas

-Ils sont cependant 11 % à dire qu'ils n'ont pas souhaité aller en SA (la décision s'est prise sans eux)

-De plus, les structures notent que dans 88 % des cas il y a eu rédaction d'objectifs formalisés entre la SA et le bénéficiaire

-Ceux et celles qui ont expliqué les motifs de leur souhait (23 % des usagers questionnés) disent que c'est avant tout pour des raisons de fatigabilité/mal-être/maladie (44 %) ou de conflit (18 %) à égalité avec la volonté de découverte d'autres activités

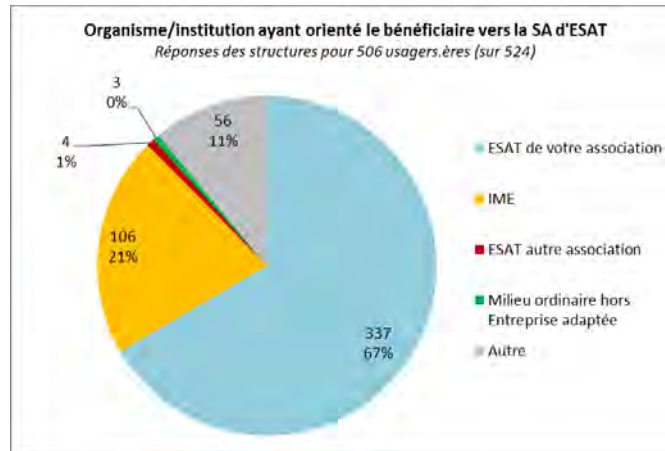


2.4/L'orientation « monolithique » des usager.ères en SA

Un dispositif qui s'auto-alimente

-Le public orienté en SA l'est avant tout **via l'ESAT dont elle dépend** (dans quasiment 70 % des cas), et dans presque ¼ des situations c'est l'IME qui a prononcé l'orientation vers la SA

-Les **SA s'autoalimentent donc via leur propre ESAT ou l'IME du secteur**, beaucoup plus rarement en provenance d'autres ESAT ou d'entreprises adaptées ou du milieu ordinaire. A noter : l'IME dans lequel l'enfant est inscrit n'est pas toujours l'IME du secteur d'habitation de ses parents. De fait s'il est dirigé ensuite vers l'ESAT du secteur, il peut être éloigné durant des années de son réseau personnel et familial



-Aspects positifs : la stabilisation des repères pour les personnes qui gardent le contact avec leur environnement et leur entourage

-Points de vigilance : un risque de rigidification du dispositif ou un risque d'effet de filière ?

✓ si une SA n'a plus de place disponible, que devient le travailleur d'ESAT en attendant une place ? Quelles conséquences sur sa santé ?

✓ un écosystème fermé qui ne permet pas aux personnes en situation de handicap de s'ouvrir à d'autres perspectives que celles immédiates ni de s'adapter à un autre environnement ?

2.4/Pas de liste d'attente en SA actuellement

Pas de lisibilité départementale mais un dispositif qui serait fluide

- Pas de lisibilité pour le Département

-Le pilotage actuel du dispositif par le Département ne lui permet pas de connaître les tensions (entrées et sorties) autour des sections annexes, aucun interlocuteur rencontré dans le cadre de l'évaluation n'a pu fournir cette information

→ **Préconisation : un meilleur pilotage sur cette question ?**

- Selon les interlocuteurs enquêtés, pas de tensions actuellement sur les entrées/sorties

-Par le passé, une difficulté à faire face à la demande liée à 2 facteurs :

*des places occupées par des personnes en attente de place en accueil de jour, foyer de vie ou en ESAT

*des listes d'attente de 3-5 ans pour les personnes extérieures à l'ESAT se soldant par un échec à l'entrée en ESAT

-Actuellement, les listes d'attente auraient été résorbées :

*grâce à la transformation de places de SA en accueil de jour ou foyer de vie

*par l'aménagement de la SA dans des locaux plus adaptés permettant l'accueil de sous-groupes

*suite à la crise sanitaire

*autre cas : plutôt qu'une gestion de listes d'attente, des programmations d'entrée en SA différées dans le temps

-Aujourd'hui, un système qui s'auto-régulerait, lié à :

*une régulation « naturelle » entre les sortants liés au vieillissement et les nouveaux entrants (« *pas de liste d'attente, on a de la place* »)

*une conséquence du travail partenarial mené avec l'IME du secteur

-Plus rarement, un système où il y a plus de places offertes que de demandes

*exemple d'une structure dotée de 32 places en SA (60 personnes à temps partiel) mais ayant seulement 22-30 personnes de l'ESAT avec un besoin de SA : « *faut-il accueillir des personnes d'autres ESAT dans notre SA ?* »

2.4/Prospective sur les listes d'attente pour entrer en SA

Un modèle sous pression à l'avenir ?

- Un modèle sous pression ?

-La pression sociétale autour de la nécessité de travailler (l'inclusion par le travail) sous-tendrait celle d'un engouement pour le travail à temps plein. Comment répondre à l'accroissement du nombre de demandes d'accompagnement des personnes en situation de handicap les plus fragiles qui ne peuvent pas tenir un emploi à plein temps et ont besoin d'un accompagnement durant leur parcours professionnel ?

-De plus, les ESAT seraient confrontés à un effet de ciseau avec : d'une part un besoin d'accompagnement social des travailleur.euses d'ESAT qui ne serait pas assez financé, et d'autre part la nécessité de produire et d'accroître leur productivité à la fois pour obtenir plus de financements et pour maintenir leur équilibre économique

=> Ces 2 éléments auraient un impact fort sur les SA, avec l'arrivée de publics plus nombreux. Comment le Département compte-t-il accompagner ce mouvement dans les années à venir compte tenu d'une part du vieillissement fort des travailleur.euses dans les ESAT, et de l'inclusion de plus en plus importante des jeunes en situation de handicap sur le marché du travail ?

→ **Préconisation** : quelle réflexion et engagements du Département sur cette question ? Quelle articulation avec l'ARS, la MDPH ?

2.4/ Verbatim : listes d'attente



-« La SA se remplit assez régulièrement car les populations sont vieillissantes à l'ESAT. Cela est aussi lié au travail mis en place avec l'IME pour accueillir les jeunes » (professionnels de structures) ; « Pas de liste d'attente, cela s'auto-régule pour le moment » (directeur de structure) ; « Pas de liste d'attente en SA. On a de la place » (structure)

-« Jusque-là des difficultés à accueillir sur le site avec plus de demandes que d'offre, mais avec 20 usagers basculés en foyer de vie c'est mieux aujourd'hui » (structure) ; « Avant la Covid-19, on avait des difficultés à accueillir toutes les demandes » (structure)

-« Aujourd'hui il n'y a pas de liste d'attente mais on peut avoir des programmations d'entrée différées dans le temps » (structure) ; « Dès le démarrage en SA, on informe les personnes que c'est une étape dans un parcours de leur vie pour aller vers un parcours professionnel ou occupationnel. C'est plus facile et plus fluide de le dire dès le début » (structure)



-« On travaille avec un accueil de jour mais l'offre est limitée sur le bassin Rennais. On peut orienter la personne vers le droit commun mais le suivi est moindre. On est plus rassurés lorsque le suivi est assuré en accueil de jour et on y ajoute un lien avec le droit commun (assistante sociale). Si on fait une fin d'accompagnement, on va continuer à accompagner la personne jusqu'à ce qu'une solution soit mise en œuvre (accueil de jour, SAVS...) même si cela prend 1 à 2 ans » (structure)

-« On a actuellement 32 places à la SA soit 60 personnes si elles sont accueillies à temps partiel : on ne pourra donc pas se limiter à l'accueil des personnes de cet ESAT ? (22 à 30 personnes) » (structure)

2.4/ Verbatim : listes d'attente



-« On avait une liste de personnes extérieures qui attendaient 3 à 5 ans pour entrer en SA et ne faisaient rien en attendant, ce qui se soldait par un échec à l'entrée en ESAT » (structure)

-« Les personnes en SA à 100% ne veulent pas aller en accueil de jour » (structure) ; « La SA est en partie occupée par des personnes en attente de place en accueil de jour ou foyer de vie et des bouchons à l'entrée en ESAT : sur les 32 personnes accompagnées, 9 sont à l'ESAT, les 23 autres sont exclusivement en SA mais pas forcément à temps plein. Cela créé un bouchon » (structure)

-« L'arrivée de nouveaux publics en ESAT issus du milieu ordinaire est venu bouleverser l'ordre des choses et les jeunes sortant d'IME ont moins de places encore qu'avant » (institution)

-« L'accroissement de la productivité dans les ESAT a pour impact l'arrivée de publics en SA » (institution) ; « La société fait du forcing pour que les personnes en situation de handicap travaillent à temps plein. Or si la personne veut y travailler à mi-temps et venir l'autre temps en SA il faut lui laisser le choix et lui permettre cette possibilité, car un autre épanouissement est possible » (structure)

2.4/ Zoom sur la mobilité et l'insertion dans la cité

Demande spécifique du SOARES d'observer cet aspect dans l'évaluation

1/Les structures rencontrées sont, du point de vue du SOARES, représentatives de ce qui se passe à l'échelle départementale

2/Synthèse des éléments collectés lors de l'enquête terrain (usagers, structures, institutions) :

-Selon l'ARESAT l'un des **problèmes principaux et récurrents** aujourd'hui est **la mobilité des personnes**. La situation est très hétérogène cependant (avec écart urbain/rural sur cette question), et les temps partiels en ESAT peuvent compliquer la mobilité (horaires non « classiques » et utilisation des transports en commun)

-Selon l'ARS, **l'insertion dans la cité dépend des structures**

-Sans desserte en transports en commun, la mobilité des usagers est très altérée, quand bien même la SA met en place des navettes (elles restent internes à l'établissement et/ou font le lien avec l'arrêt de bus le plus proche). De plus, le pouvoir de négociation des structures face aux autorités régulatrices de mobilité est réduit du fait du faible poids du nombre d'usagers d'ESAT et de SA concernés, par rapport au total du public transporté sur la ligne (pour rappel : la Région gère le transport scolaire et régional, ou les intercommunalités pour celles ayant pris la compétence par délégation de la Région)

3/Questions :

-Un **travail avait été mené associant l'ARESAT et le Département** (service Economie sociale et solidaire) sur le recensement des auto-écoles de l'économie sociale et solidaire du département, afin de les cartographier. Un travail auprès des OPCO* (opérateurs de compétences) avait également été mené pour que le financement des permis de conduire des publics les plus vulnérables soit pris en charge par les employeurs, en lien avec les financements OPCO

→ **Préconisation** : cette action ayant été stoppée avec la crise sanitaire et le départ de l'agente pilotant le service, un lien pourrait être effectué avec la politique mobilité du CD35

*Les OPCO Opérateurs de compétences (OPCO) sont des groupements de branches professionnelles suivant des critères métiers, compétences, enjeux de formation et de mobilité. Ils sont compétents pour accompagner les entreprises dans leurs besoins en formation et financer l'apprentissage

3/Les points forts et d'amélioration du dispositif

- *les points faibles
- *les points de vigilance
- *les points forts

Récapitulatif des points forts/faibles/de vigilance

3 points faibles, 2 points de vigilance et 6 points forts



1/Un faible pilotage départemental

-qui nourrit des interprétations multiples ou des questionnements

2/Les articulations au sein de l'offre d'accompagnement

-Un dispositif « noyé » dans un écosystème d'offre d'accompagnement riche, mais en perpétuel mouvement et peu lisible

-Une demande d'augmentation du soutien financier exprimée par certaines SA

3/Des articulations institutionnelles et partenariales à développer



1/L'image et la communication autour du dispositif

-Une terminologie peu heureuse ?

-La SA a longtemps souffert d'une image dévalorisante

-La politique de communication autour du dispositif

2/L'impact financier du basculement des personnes en SA

-Des points de vue différents sur l'impact financier pour les usagers

-Différentes stratégies mises en place par les SA



1/Un dispositif très ancré dans le local et ouvert sur l'extérieur

2/Un dispositif adaptable, souple, agile

3/L'esprit insufflé dans les structures

4/Un dispositif qui mixe les publics

5/Un dispositif avec une grande diversification des activités qui répond à la variété des besoins des publics

6/Au final, une réponse construite, correspondant à des besoins avérés



3.1/ Les points faibles du dispositif

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

1^{er} point faible : un faible pilotage départemental (1/2)

- Préalable

-Les ESAT sont financés exclusivement par l'ARS, et les gestionnaires d'ESAT ayant développé une SA sont financés par le Département



- Un faible pilotage par le Département, qui nourrit des interprétations multiples ou des questionnements

-Les **objectifs du dispositif n'ont pas été révisés** depuis la création du dispositif en 1987 et ils auraient évolué dans le temps pour répondre aux besoins multiples et évolutifs du public, sans que le cadre départemental n'ait été ré-écrit ni présenté officiellement aux structures (ex. avec l'obligation de temps partiel en SA)

-Il n'y a **pas ou peu de contrôle d'effectivité** par les services du Département. Cependant, ce dernier peut être destinataire des rapports d'activité annuels de chaque structure gestionnaire et effectue le suivi de chaque structure au travers notamment de la réception du tableau de suivi de l'activité. En outre, comme vu dans la partie 2.4 du rapport, le Département n'a pas de visibilité sur les bénéficiaires du dispositif à l'échelon départemental (nombre, profils, durée d'accompagnement, flux d'entrées/sorties...)

-Ce constat est à relier avec le temps que les agents consacrent à ce dispositif (5 agents pour 5% de leur temps de travail en fourchette haute), car ils ont un large portefeuille de missions qui ne leur permet pas aujourd'hui d'accorder plus de temps à ce dispositif

-Des indicateurs de suivi et de pilotage existent, que les ESAT envoient à l'ARS (dans le cadre du tableau de bord de la performance (indicateurs ANAP), ces mêmes données pourraient être demandées aux structures pour leur éviter des doubles renseignements, si toutefois cela répondait aux attentes de pilotage du CD35 en terme de contenu

-Les SA ont une activité contribuant à une activité autorisée par l'ARS (les ESAT) et ne sont ni un établissement médico-social, ni un lieu. Elles constituent une modalité d'accompagnement social. Or avec le temps, les SA sont devenues un « lieu autorisé » par le CD35. De fait, les **arrêtés d'autorisation des SA sont illégaux**

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

1^{er} point faible : un faible pilotage départemental (2/2)



- Un faible pilotage qui nourrit des interprétations multiples ou des questionnements

-Jusqu'en 2020, le financement du dispositif des SA pouvait s'effectuer via un versement globalisé dans la dotation globale de tarification de l'association. Or cette **solution n'est pas conforme sur le plan juridique** car les SA n'ont pas le statut juridique d'ESMS.

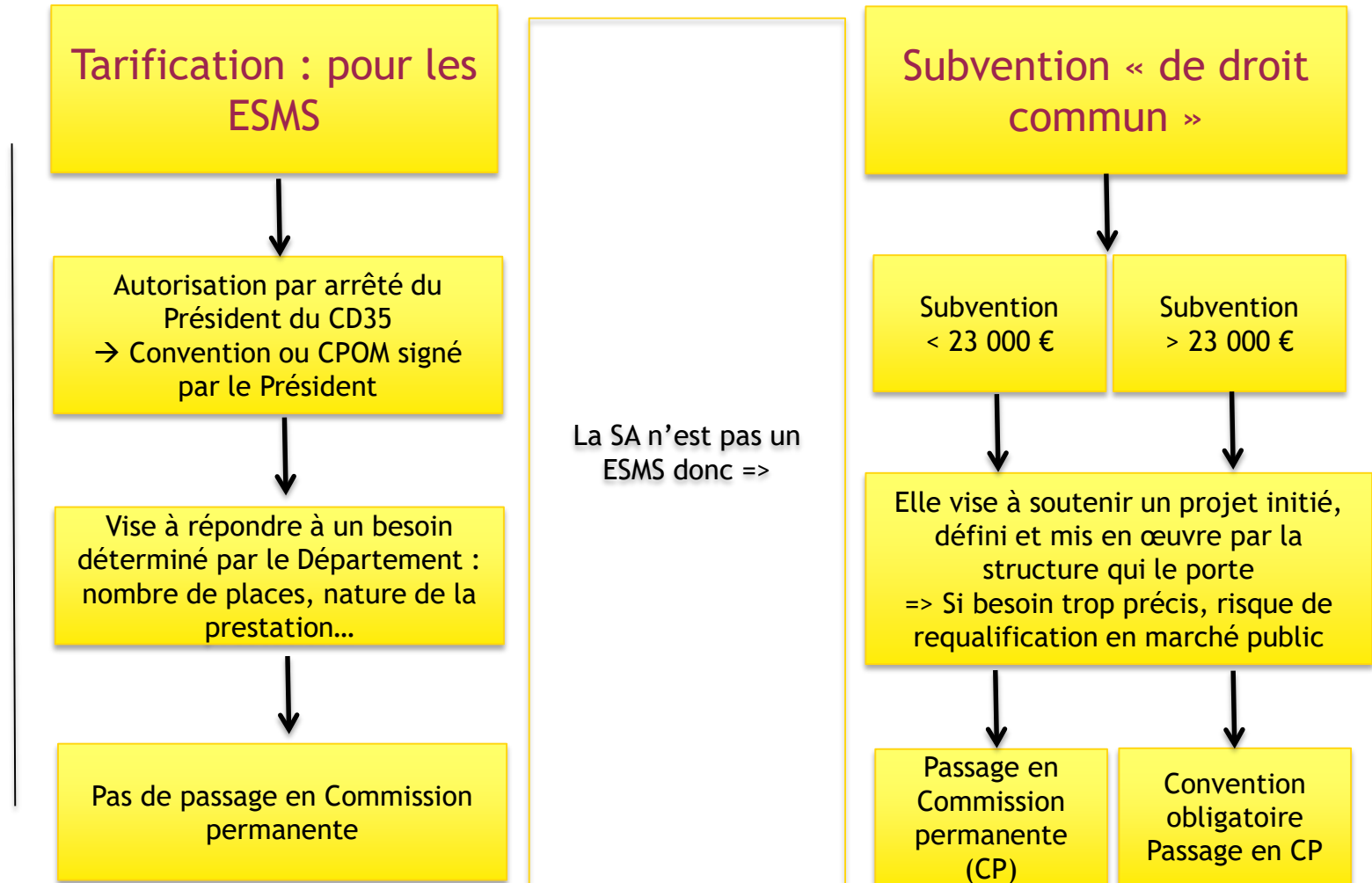
-Une démarche de **contractualisation Département/SA via des CPOM** avait été engagée avec les opérateurs ayant une compétence mixte financée par le CD35 et l'ARS (5 SA ne bénéficient pas de CPOM). Mais cette contractualisation ne portait que sur l'activité médico-sociale des structures (qui n'est pas du ressort des SA). - Depuis 2020, les SA ont donc été sorties des CPOM, mais sans autre assise juridique mise en place. La situation a été légèrement clarifiée avec le versement d'une subvention de fonctionnement (uniquement pour les associations ayant contractualisé avec le Département via un CPOM) mais sans conventionnement alors que les subventions sont > à 23 000€. Il n'y a donc **pas de conventionnement spécifique** entre le Département et les SA. Le SOARES a repéré cette fragilité juridique et souhaite qu'un cadre soit posé avec les gestionnaires de SA permettant d'établir un **support financier et juridique conforme à la réglementation** (convention-type avec chaque SA : régularisation des modalités de versement de subventions se substituant aux autorisations)

=>Tous ces éléments militent en faveur d'une clarification des objectifs et un meilleur pilotage du dispositif par le Département d'Ille-et-Vilaine, ce qui permettra de s'assurer que le calibrage de l'offre (nombre de places en SA, transformation de places de SA en foyer de vie, accueil de jour...) est adapté aux besoins

- Préconisation : des objectifs à clarifier par le Département et à porter à connaissance des acteurs locaux, ainsi qu'un effort de clarification sur les modalités d'accompagnement et le public ciblé
- Préconisation : un travail à mener avec le service juridique de la collectivité pour régulariser les aspects juridiques (supprimer les arrêtés d'autorisation et mise en place de conventionnements financiers)
- Préconisation : mettre en place un fichier de suivi des bénéficiaires incluant le devenir des sortants, avec anonymisation de l'identité des bénéficiaires
- Préconisation : une brève réflexion à mener dans le SOARES sur le temps consacré par les équipes au pilotage du dispositif, et opérer un rapprochement avec l'ARS sur la fonction de pilotage (mutualiser les commandes auprès des structures sur quelques indicateurs clés ?)

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

Rappel de la règle



3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (1/7)



- Un dispositif « noyé » dans un écosystème d'offre d'accompagnement riche, mais en perpétuel mouvement et peu lisible

-Les SA étant positionnées à la frontière du champ médico-social et de l'insertion professionnelle, cela entraîne des **porosités** entre les dispositifs et peut **nuire à la lisibilité de l'offre d'accompagnement et des articulations** entre eux, voire créer des enchevêtrements et confusions dans les champs d'intervention respectifs

->Pour exemple :

-la question est parfois posée des doublons ou complémentarités en matière d'intervention, et donc des financements afférents

-des activités ont pu être facturées aux usagers (alors que la SA est un « dispositif gratuit pour les usagers ») sans que le CD35 n'en ait eu l'information/la lisibilité, et qui devraient être portées par un AJ ou SAVS (piscine, équitation...) versus ≠ les associations insistent sur le pouvoir démultiplicateur en matière d'autonomie et le travail pédagogique autour des activités de type sortie extérieure, piscine ... (structures)

-Les SA étant complémentaires des ESAT, elles sont **très liées à l'évolution de l'offre d'accompagnement et à l'engorgement +/- important des autres dispositifs**

->Ainsi, quelques acteurs soulignent le fait que **la SA pallierait au déficit de réponses locales sur le territoire**, ce qui « engorgerait » le dispositif de la SA (déficit de places en entrée Esat, AJ, FV) et ne lui permettrait pas de répondre à ses objectifs et complexifierait l'accompagnement du public (hétérogénéité)

->Pour exemple, le moratoire sur les ESAT (datant de 2013) a eu pour conséquence le blocage du nombre de places disponibles en entrée d'Esat. Parallèlement, même si un travail est mené sur l'ouverture des ESAT au milieu ordinaire (afin de permettre -a minima- de tisser des passerelles avec le milieu ordinaire et, -au maxima- d'envisager des intégrations de travailleur.euses d'Esat en milieu ordinaire de travail sur de l'emploi adapté ou emploi accompagné...), la fluidité du dispositif n'est pas encore opérante

->Autre exemple : de nouveaux dispositifs en faveur des entreprises adaptées ont été déployés récemment, qui peuvent s'adresser à une partie des personnes en situation de handicap actuellement en Esat ou en SA

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (2/7)

❑ SUR LE VERSANT DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL : les SA d'ESAT sont complémentaires de dispositifs tels que :

->Les Services d'accueil de jour : ils accueillent au cours de la journée des personnes en situation de handicap ne souhaitant/ou pouvant pas intégrer un internat, ou des travailleurs à temps partiel d'ESAT, ou encore des personnes restant dans leur milieu familial naturel ou dans des familles d'accueil, le soir et les week-end. Ce lieu d'accueil propose des activités permettant le maintien des acquis intellectuels (création d'un journal...) et gestuels (jardinage, cuisine, poterie...)

->Les foyers d'hébergement : ils accueillent en fin de journée et en fin de semaine les personnes handicapées qui travaillent en ESAT. Différentes activités sont proposées durant leurs loisirs, le plus souvent : sorties culturelles, sports, ateliers, soutien scolaire,...

->Les foyers de vie : ils accueillent des personnes handicapées ne pouvant pas ou plus travailler (y compris en milieu protégé). Elles disposent toutefois d'une autonomie ne justifiant pas leur admission en Maison d'accueil spécialisée et sont dotées d'une autonomie suffisante pour se livrer à des occupations quotidiennes : activités manuelles, espaces verts, équitation, piscine... Y sont proposées sur un horaire de journée, des activités de socialisation et de développement des capacités, compatibles avec le maintien dans un accueil familial ou autonome et évitant, dans cette mesure, le recours à une formule d'internat

->Les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) : ils ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité (article D312-162 du code de l'action sociale et des familles). Ils proposent un soutien éducatif et un suivi social aux personnes handicapées relativement autonomes dans l'activité des actes ordinaires de la vie, habitant leur propre logement. Ces personnes travaillent le plus souvent en milieu ordinaire mais peuvent également travailler en milieu protégé

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (3/7)

-> l'habitat inclusif : il est destiné aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées qui font le choix, à titre de résidence principale, d'un mode d'habitation regroupé entre elles ou avec d'autres personnes, assorti d'un projet de vie sociale et partagée, coconstruit avec les habitants. Inséré dans la vie locale, il participe au développement d'une société plus inclusive dans un environnement urbain et à la promotion d'une nouvelle forme d'habiter adaptée à une société de la longévité. Il s'agit de petits ensembles de logements indépendants, caractérisés par des espaces de vie individuelle associés à des espaces de vie partagée, dans un environnement adapté, sécurisé et à proximité de services (services publics, transports, commerces, sanitaires, sociaux et médico-sociaux). Fondé sur le principe du libre choix, l'habitat inclusif s'inscrit en dehors de tout dispositif d'orientation sociale ou médico-sociale

=> **À noter** : le Département a expérimenté de nombreux dispositifs (les SA, habitat regroupé, accompagné, services de proximité, logement diffus...), ce qui permet de tester de solutions innovantes et de faire perdurer les plus pertinentes d'entre elles. En ricochet, cela peut rendre moins lisible le paysage de l'offre

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (4/7)

❑ SUR LE VERSANT DE L'INSERTION/ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL : les SA d'ESAT sont complémentaires d'autres dispositifs (de milieu protégé ou non) tels que :

->Les ESAT : ils permettent aux personnes en situation de handicap qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprise adaptée ou de façon indépendante, d'exercer une activité dans un milieu protégé. Ces personnes bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif

->Les plateformes d'insertion : articulation à voir avec la Direction Lutte contre les exclusions (Département)

->Les centres de préorientation (CPO) : ils accueillent des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières. La pré orientation s'opère dans le cadre d'un stage d'une durée moyenne de 8 semaines (ne pouvant excéder 12 semaines) et permet de mettre en évidence leurs aptitudes professionnelles et de définir un projet personnel adapté pour la personne mise dans des situations de travail caractéristiques de différents métiers

->Les centres de réadaptation professionnelle (CRP) : ils sont habilités à dispenser une éducation ou rééducation professionnelle aux travailleurs reconnus handicapés en vue de retrouver leur ancien métier ou d'en exercer un nouveau. A noter : depuis le décret du 02/10/2020, des conventions peuvent être passées avec les ESAT pour des missions d'information, orientation, élaboration de projet professionnel

->Le service régional « Ressources handicap formation » : créé par l'AGEFIPH pour prendre en compte le handicap en formation de droit commun

->Le dispositif « Différent et Compétent Réseau » : est un levier d'aide à la pré-professionnalisation. Il œuvre à reconnaître les compétences professionnelles des personnes accueillies en ESAT, SIFPRO (Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle), SIAE (structure d'insertion par l'activité économique), entreprise adaptée... Il reconnaît ce que la personne réussit aujourd'hui dans ce qu'elle ne maîtrise pas encore complètement et permet de lever des doutes, de renforcer une situation de réussite et de se projeter positivement vers l'avenir

->Le Plan régional d'insertion des Travailleurs handicapés (PRITH) : il comporte un axe formation, maintien dans l'emploi pour les publics les plus fragiles (handicap psychique, troubles cognitifs, troubles du spectre autistique...)

->Des dispositifs récents ont été mis en place avec les entreprises adaptées : cf. articulations à voir avec la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et Pôle Emploi/Cap Emploi

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (5/7)

❑ SUR LE VERSANT DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA RETRAITE : les SA d'ESAT sont complémentaires des actions telles que :

->Le dispositif « Avenir après le travail » : cette action est menée par l'ARESAT auprès des structures et permet de divulguer l'information autour du départ en retraite des publics d'ESAT, d'animer sur les territoires des parcours de préparation à la retraite, de former des professionnels animateurs-retraite en interne des ESAT ou SA, et enfin de mutualiser en capitalisant les initiatives locales (animation de réseau, méthode, actions locales inspirantes...). Leur action est une aide à la projection et aux transitions pour les personnes concernées, cela permet ainsi d'éviter qu'elles ne retardent trop leur départ en retraite (peur des transitions) et que leur état de santé ne se dégrade trop en fin de carrière

->Les actions de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et santé au travail)

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (6/7)

❑ CONCERNANT L'ACCOMPAGNEMENT DES PLUS JEUNES : les SA d'ESAT sont complémentaires d'autres dispositifs tels que :

-> Les DIJEN (Dispositif d'Insertion des Jeunes de l'Education Nationale)

-> Les liens avec les dispositifs portés par les Missions locales/Cap'Emploi

-> Les PCSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel remplaçant les MISPE -mise en situation en milieu professionnel) : faire le lien avec les préconisations du Cabinet Cluzel -> cf. annexe

-> Grafic Bretagne (porté par LADAPT) : pour les 16-25 ans permettant l'accompagnement en contrat d'apprentissage de jeunes déficients intellectuels ayant une orientation MDPH en SESSAD

-> Le dispositif « emploi accompagné » : (porté en Ile-et-Vilaine par Ladapt et APS) et qui s'adresse aux plus jeunes ayant une notification MDPH (peu/pas aux travailleurs.euses d'ESAT), dont la vocation est de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail, avec un passage possible par l'ESAT. Il comporte un accompagnement médicosocial et un soutien à l'insertion professionnelle

➔ Préconisation : lors du cadrage des objectifs poursuivis par le Département, il sera intéressant de déterminer les champs sur lesquels la SA n'aura pas à intervenir, en précisant les dispositifs annexes qui ont pour mission d'y répondre et les relais institutionnels (articulation avec l'ARS) notamment

➔ En conclusion :

-les SA ont une fonction essentielle : accompagner les usager.ères vers plus d'autonomie, en lien avec le travail qui est le cœur de cible des SA (pour l'intégrer, s'y maintenir ou le quitter)

-dans un écosystème très riche qui génère des risques de frottements ou doublons entre des dispositifs qui plus est très évolutifs

➔ Le travail de clarification des objectifs de la SA que le Département finance exclusivement doit se poser, en lien avec les autres dispositifs existants. L'enjeu principal est que les SA soient complémentaires de l'offre existante et qu'elles contribuent pleinement à l'amélioration de l'autonomie des usager.ères accompagnés.es

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

2^e point faible : articulations au sein de l'offre d'accompagnement (7/7)



- Une demande d'augmentation du soutien financier exprimée par certaines SA

-Les SA sont parfois décrites comme étant « au secours du manque de financements de l'ARS pour la partie accompagnement médico-social » dans les ESAT ; Qui plus est dans le contexte de moratoire autour des ESAT (depuis 2013), et d'un nombre de places limité en entreprise adaptée

-Quelques acteurs évoquent la faiblesse de l'accompagnement financier auprès des SA, avec un taux d'encadrement et une disponibilité des professionnels pour faire vivre la SA parfois jugé insuffisant par les structures, notamment au regard des spécificités des besoins du public accompagné mais également de l'hétérogénéité de leurs profils, nécessitant des réponses multiples et des temps de préparation des activités en amont

-Question de la vétusté des locaux : quelques SA précisent que leurs locaux ne permettent pas toujours d'accueillir simultanément toutes les personnes accompagnées par la SA ou qu'ils sont vieillissants et à améliorer

3.1/Un dispositif avec 3 points faibles principaux

3^e point faible : les articulations institutionnelles et partenariales

- Des articulations institutionnelles et partenariales à développer

-Il semblerait que les **partenaires institutionnels aient une connaissance partielle** du dispositif des SA :



->Ainsi, la MDPH aurait orienté des publics vers les SA alors qu'elle n'y est plus habilitée depuis le 1^{er} janvier 2020 (les SA ne sont pas des ESMS) (cf. rapport CRC notamment)

-> le Département ne connaît pas le contenu des conventions de mission et objectifs entre l'ARS et les ESAT, qui pourtant pourraient éclairer sur la répartition des champs de compétences entre les deux institutions

->L'ARS reconnaît l'utilité (la plus-value) et la nécessité du dispositif, mais connaît peu son « activité » et ses articulations avec les autres dispositifs

->L'ARESAT a une faible visibilité sur l'activité des SA et peu de contacts avec le Département sur les articulations/complémentarités possibles

-On constate également un **manque d'articulation du Département avec des partenaires** qui pourtant peuvent jouer un rôle important auprès des SA :

->Le Département d'Ille-et-Vilaine n'a pas développé de collaborations particulières avec l'ARESAT qui pourtant mène des actions auprès des associations qui le souhaitent pour accompagner les publics en situation de handicap les plus âgés vers la retraite via le dispositif « un avenir après le travail »

→ **Préconisation** : Avec le flux continu et massif de départ en retraites de travailleur.euses d'ESAT actuellement et pour les années à venir, il semble essentiel de développer ces coopérations entre les ESAT/SA et l'ARESAT, experte dans ce domaine et transmetteuse de savoir-faire : articulation institutionnelle à faire avec l'ARESAT (flécher le partenariat) notamment vers le recueil des bonnes pratiques à destination des SA. La capitalisation/mutualisation entre les SA serait intéressante à développer

→ **Préconisation** : articulation institutionnelle à revoir avec l'ARS (places en AJ, financement du besoin social des ESAT...), articulation institutionnelle à revoir avec la MDPH (clarifier les possibilités), avec Pôle Emploi/Cap Emploi via la DREETS ainsi que la Région (formation professionnelle)

3.1/ Verbatim - un dispositif avec 3 points faibles

2^e point faible : les articulations au sein de l'offre d'accompagnement

-« Le dispositif SA-ESAT vise avant tout à résorber l'insuffisance (réelle ou supposée) de financements de l'Etat aux ESAT, qui ne permet pas à ces derniers d'accomplir pleinement leur mission d'accompagnement médico-social. Au sein de cet accompagnement médico-social, les SA-ESAT se sont historiquement consacrées à l'étayage des travailleurs à temps-partiel (sur leur temps d'inactivité) : activités occupationnelles et accompagnement vers le départ à la retraite. Il existe aussi un accompagnement en entrée de travail mais je ne perçois pas en quoi cela peut consister, car les quelques témoignages que j'ai eus dans ce domaine montrent qu'il s'agit plus d'apprentissage au poste (posture professionnelle même si non productive) donc cela pose la question de l'empiètement sur la mission de l'ESAT. Enfin, la SA fait de l'accompagnement médico social et accompagnement au travail » (institution)

-« Avec le Département on s'est engagés dans la RAPT et le « zéro sans solution » et on a parlé des SAVS par rapport à cela, mais on a pas parlé des SA alors que c'est un outil important. Pourquoi ? » (structure)

-« Il y a peut-être un manque de lisibilité sur l'offre d'accompagnement hors ESAT » (institution)

-« Jusqu'où la SA doit aller pour que le Département soit compétent, comment s'articuler avec l'ARS sans empiéter sur ses champs de compétences ? » (institution)

3.1/ Verbatim : les 3 points faibles du dispositif

Une terminologie et des articulations institutionnelles et locales à revoir

-« On pallie au manque d'offre en accueil de jour, foyer d'hébergement et foyer de vie sur le territoire ; Il y a des bouchons à l'entrée en ESAT : on a par exemple plein de personnes prêtes à travailler en conditionnement (atelier ESAT), or il n'y a pas de places » (structure)



-« Le temps de préparation des activités hebdomadaires par les animateurs de la SA est un point faible. Le seul créneau disponible est le lundi matin, le reste du temps on est toujours avec les usagers, ce qui laisse 1h/semaine seulement en préparation + faire la comptabilité + gérer les repas (les animateurs gèrent en effet une partie de l'organisation et des liens avec les partenaires et familles). Cela fait beaucoup » (structure) ; « Un taux d'encadrement insuffisant : agrément de 19 places pour 32 personnes accueillies et 1,93 ETP en accompagnement » (structure)

-« On a 14 places mais les locaux ne permettent pas d'accueillir 14 personnes à la fois » (structure) ; « Les locaux sont à améliorer (bâtiment vieillissant). Un projet d'établissement va permettre de rapprocher la SA de l'Esat » (structure)

-« On a dû faire des choix difficiles tels que couper le transport en taxi des personnes accueillies en SA ou ne pas remplacer des congés maternités. Pour accompagner le public en SA il faudrait un temps de psychologue ou psychiatre : faut-il le prendre sur le budget de l'ESAT au profit de la SA ? La SA est-elle un établissement permettant cela ? Faut-il pousser les travailleurs d'Esat à travailler plus pour financer l'accompagnement psychologique/social des SA ? » (structure)

-« L'ARESAT mène des actions pour la transition vers la retraite, elle capitalise les informations essentielles et peut répondre aux multiples questions des personnes en situation de handicap, son action permet d'éviter que ces dernières ne décalent trop leur départ en retraite (conséquence sur leur santé) et leur permet de se projeter avant la transition. Mais cela est hétérogène selon les associations (certaines SA et ESAT l'activent quand d'autres non) » (institution)

-« Le projet 'Avenir après le travail ' qui permet de développer les actions de transition vers la retraite dépend des politiques volontaristes des chefs d'ESMS ou d'associations » (institution)

-« La SA ESAT pallie au manque de places dans des structures plus adaptées pour les personnes vieillissantes » (institution)



3.2/ Les points de vigilance autour du dispositif

3.2/Deux points de vigilance autour du dispositif (1)

L'image et la communication autour du dispositif

- Une terminologie peu heureuse ?

-Le terme de section « annexe » est parfois interprété comme étant péjoratif, la terminologie pourrait refléter son côté « secondaire » alors que c'est un outil considéré utile et au cœur des réponses à apporter aux besoins spécifiques du public en milieu protégé. De plus, ce terme ne reflèterait pas la dimension d'inclusion pourtant prônée par la chaîne entière des acteurs (des décideurs au niveau législatif et réglementaire, aux financeurs, en passant par les acteurs locaux, les usagers et leurs familles)

- La SA a longtemps souffert d'une image dévalorisante

-Tous horizons confondus, les personnes enquêtées ont évoqué le fait que la SA a souffert dès le démarrage d'une image négative qui a également entâché la réputation des usagers la fréquentant. Une terminologie très dure a été utilisée : un dispositif qualifié de 'voie de garage', de 'fin de vie au travail', un lieu désigné comme 'une garderie ou salle de repos' ou encore 'un lieu de vacances de type Club Méd', des personnes souffrant d'une image dévalorisante car jugées 'fainéantes' ou désignées comme étant des 'personnes handicapées' par les autres travailleurs de l'ESAT

-Cependant, cette image aurait évolué dans le temps et serait devenue plus positive ('un tremplin, un lieu de mobilisation, 'valorisant pour les personnes') même si cela nécessiterait d'y veiller régulièrement (rien n'est acquis dans la durée). Cette évolution serait liée d'une part à l'arrivée de nouveaux publics (plus jeunes, ouverture sur l'extérieur), et d'autre part du recul et des retours d'expériences positives des plus anciens. Les nombreux témoignages des structures montrent également que c'est l'action des directrices des structures et des professionnels accompagnant qui ont permis de lutter contre cette vision stéréotypée et discriminante du dispositif et de ses usagers.

- La politique de communication autour du dispositif

-Une structure relève le fait que ce dispositif est pas/peu connu (faire lien avec SeraFin) => Quelle politique de communication/information du Département autour de ce dispositif ?

→ Préconisation : modifier l'intitulé du dispositif ? Opérer une communication auprès des acteurs



3.2/ Verbatim : points de vigilance autour du dispositif

L'image et la communication autour du dispositif

-« Le mot SA ne me plaît pas. Annexe veut dire se mettre en marge alors que ce qui est prôné par les institutions et les acteurs, c'est l'inclusion. De plus, les SA sont davantage au cœur des solutions qu'à la périphérie ou l'annexe » (structure)

-« Les personnes handicapées en ESAT disaient que les personnes en SACAT étaient des fainéantes. L'idée a fait son chemin et maintenant les travailleurs d'ESAT ont envie de se retrouver en SA-ESAT pour se préparer et ne pas se retrouver seule. Avec le recul, les travailleurs d'ESAT se rendent compte que la SA c'est bien » (structure)

-« Par le passé les SA ont pu souffrir d'une image dévalorisante. L'arrivée des plus jeunes a fait évoluer cette image. Cet aspect stigmatisant nécessite cependant de continuer à être travaillé au quotidien » (structure)

-« Il y a 6 ans la SA était un atelier occupationnel. La SA était "la fin" d'un parcours, une voie de garage. Aujourd'hui ce n'est plus ça, c'est devenu un tremplin, un sas redirectionnel, un lieu de mobilisation » (structure)

-« La SA est vue comme une garderie, une salle de repos » (structure)

-« La SA était perçue par les travailleurs d'ESAT comme un lieu de vacances (Club Med) et c'est en train de changer car les plus vieux travailleurs d'ESAT y restent et s'y plaisent. C'est devenu valorisant pour eux » (structure)

-« Quand je suis arrivé il y a 5 ans, la SA était vue comme une voie de garage, on ne reconnaissait plus les compétences des personnes. C'était plutôt une fin de vie au travail et c'était mal vécu par les personnes en termes de reconnaissance. La SA n'est plus perçue comme cela aujourd'hui » (structure)

-« Il y a une méconnaissance générale de ce que sont les SA » (structure)



3.2/ Deux points de vigilance autour du dispositif (2)

L'impact financier du basculement des personnes en SA

- Des points de vue différents sur l'impact financier pour les usager.ères

-Pour une grande partie des structures, l'impact est jugé mineur en termes de montant perçu par les personnes et de reste à vivre (un 'petit delta', 'ce n'est pas si grave', une 'perte marginale') car la perte de rémunération en ESAT est compensée quasiment par la hausse de l'AAH et/ou des autres prestations sociales

-Une structure pointe de gros questionnements quant aux répercussions financières. De plus, le lien avec la Caf est qualifié de 'compliqué' (interlocuteurs, disponibilité)

-4 problématiques majeures sont soulevées :

- l'impact est plus fort pour les personnes dont l'AAH (Allocation aux adultes handicapés) correspond à un taux d'invalidité inférieur à 80%
- l'impact financier est variable selon que la personne soit en foyer d'hébergement (pas d'impact) ou autonome. Cela engendrerait des refus d'entrée en SA de peur de perdre des ressources financières
- l'impact financier est moins lisible pour ceux partant en retraite, avec une difficulté d'accès à l'information sur leurs futurs revenus (AAH remplacée par la retraite...)
- les structures pointent l'opacité des modes de calculs/recalculs des prestations Caf, la problématique des délais de traitement par la Caf, voire celle des trop-perçus réclamés des mois plus tard

- Différentes stratégies mises en place par les SA

-C'est le plus souvent l'assistante sociale de l'ESAT qui gère avec la personne la perte de rémunération ESAT et le rééquilibrage avec l'AAH et/ou les prestations sociales

-Une SA revalorise le passage de l'ESAT à la SA (versement d'une somme d'argent à l'usager pour payer le restaurant)

-Une SA a mis en place un stage en SA (2 mois renouvelable jusqu'à 4 mois) pour éviter la perte de rémunération ESAT



3.2/ Verbatim : points de vigilance autour du dispositif

L'impact financier du basculement des personnes en SA

-« Le basculement en SA est quasi neutre pour les personnes, elles ont toutes une incapacité > 80% » (structure) ; « Le basculement en SA entraîne une diminution de la rémunération en ESAT et un recalcul de l'AAH par la Caf. Mais ce recalcul est complexe et opaque. L'impact sur les ressources de la personne est marginal mais il peut y avoir un petit delta (qui n'est pas toujours au désavantage de la personne). Cependant, on peut constater un décalage dans le temps entre l'évolution de la situation et l'ajustement des différentes prestations Caf. C'est là que la SA est vigilante (ex: rattrapage après-coup de trop-perçus). La problématique est dans les délais de traitement par la Caf et les trop-perçus » (structure)

-« La mise en place de stage (2 mois en SA renouvelable jusqu'à 4 mois) permet de ne pas perdre de rémunération sur 4 mois. Mais l'équilibre entre le plus en salaire et le plus en équilibre psychique a un coût pour l'ESAT. L'assistante sociale travaille sur la perte de rémunération ESAT et le rééquilibrage avec l'AAH, ce n'est pas si grave pour les usagers » (structure) ; « Il est complexe de comprendre le fonctionnement de l'AAH, aussi la secrétaire informe directement la Caf des changements de situation des usagers. C'est pour les personnes dont l'AAH est inférieure à 80 % d'invalidité que la situation est précaire, avec une AAH minorée. A noter, pour revaloriser le passage de l'ESAT à la SA, la SA verse 1 à 2 fois par an une somme d'argent pour payer le restaurant aux usagers de la SA » (structure)

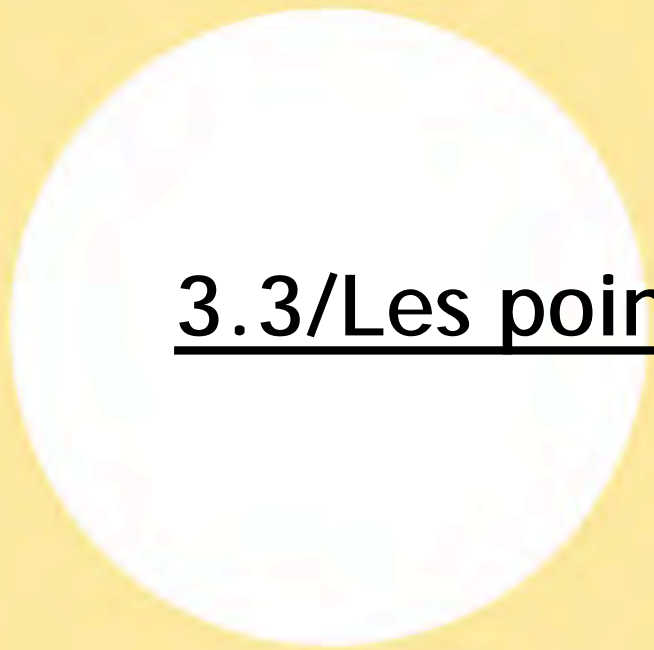
-« L'impact financier est variable selon que la personne soit en FH (pas d'impact), ou autonome, il peut alors y avoir des différences, c'est alors l'assistante sociale de l'ESAT qui gère cela avec la personne, mais cela peut être un frein à l'entrée en SA, des personnes ne veulent pas y venir de peur de perdre des ressources financières (que cela soit avéré ou non) ; pour ceux partant en retraite, il est difficile d'avoir accès à l'information sur leurs futurs revenus (entre AAH remplacée par la retraite, PCH...) » (structure)

-« On a de gros questionnements sur les répercussions financières du basculement en SA par rapport aux calculs Caf sur l'AAH, qui est recalculée à la baisse. Le lien avec la Caf est compliqué, on a de plus en plus de mal à être en contact avec la Caf » (structure)

-« Lors du basculement de l'ESAT vers la SA, la rémunération est impactée. On a une personne qui est venue 1j/sem. en SA mais qui a vu baisser son tarif sur son bulletin de paie, ça l'a perturbé et elle n'a plus voulu venir en SA. On a dû lui expliquer que l'AAH allait prendre le relais. Le service social gère bien cela chez nous, pas de problème particulier » (structure)

-« La question de la fluidité des parcours des personnes en situation de handicap est couplée avec la problématique de perte financière pour elles » (institution)





3.3/Les points forts du dispositif

3.3/ Les 6 points forts du dispositif (1)

L'ouverture sur le territoire : une des clés de la réussite

- Point fort n° 1 : un dispositif très ancré dans le local et ouvert sur l'extérieur



-Les structures vantent le **travail partenarial** de leur équipe avec le territoire et les associations locales, permettant une identification forte de la SA par les acteurs locaux. Elles soulignent également le fait que la SA intervient beaucoup sur l'extérieur et peu dans les murs. Cette ouverture sur l'extérieur et cet ancrage permettent de proposer aux usagers de la SA des possibilités d'autonomie et de vie sociale et socioculturelle sur leur territoire de vie qui sont vecteurs d'inclusion

- La SA est souvent considérée comme un **service intégré** à l'établissement. Elle est également très ancrée dans la vie de l'établissement à laquelle elle participe fortement. Il arrive que les usagers participent au CVS (conseil de vie sociale). Cela permet de développer l'autonomie des personnes

-Pour 6 des 8 structures rencontrées, les bâtiments de la SA sont au sein de l'établissement porté par l'association. Cependant, pour 1 structure la SA est à 3 km de l'ESAT, tandis que pour une autre 20 km les séparent, ce qui est également corrélé aux faibles liens de la SA avec l'insertion professionnelle des usagers (« *notre structure a un peu perdu de vue le fait que la SA devait être plus raccrochée à l'ESAT ; on accueille des publics 100% de leur temps en SA* »). Cependant, pour cette dernière, la distinction géographique ESAT-SA aurait permis une plus forte inclusion par le réseau local, même si cela est « *à côté des missions officielles demandées par le Département* »

-Une structure est en statut GIP (groupement d'intérêt public). Elle a pour administrateur principal le CHGR, qui en fait l'interlocuteur et le partenaire privilégié. Cela a permis de développer une très bonne connaissance et prise en charge du public accompagné par la SA (handicap psychique). Ainsi, les professionnels bénéficient des mêmes formations que ceux du CHGR sur la question des troubles psychiques notamment (public suivi dans le cadre de la SA). Des échanges de personnel ont eu lieu (hôpital/SA), la SA accueille également des étudiants infirmiers, médecins. Cependant rien n'est acquis, ce partenariat est à entretenir et la SA veut rester en lien avec l'hôpital, les cliniques, les médecins traitants

3.3/ Verbatim : les 6 points forts du dispositif (1)

L'ouverture sur le territoire



-« Importance du lien de la SA avec le local. Ce secteur est très développé en local et constitue une ressource essentielle dans le bien vieillir des personnes. La SA permet d'y tisser une passerelle. Il y a aussi le lien avec d'autres SA qui est important (avec concours de sarbacane) » (structure)

-« La SA a un rôle dans la vie de l'établissement au sens large (ESAT...) : participation/animation de fêtes (Noël, été, compétition sportive...). La SA est un bel outil et on souhaite qu'un maximum de personnes en bénéficie » (structure) ; « La SA est dans l'ESAT, avec 2 salles et avec le nouvel établissement, la SA a son propre bâtiment mais qui est central » (structure) ; « La SA est située dans un site de 8 hectares rassemblant tous les ateliers de production de l'ESAT, l'habitat inclusif, la DG, le bâtiment administratif » (structure) ; « Un bâtiment à part entière sur le site de l'ESAT » (structure) ; « La SA et l'ESAT sont dans les mêmes locaux » (structure) ; « Elles peuvent aussi se présenter pour être élues du CVS au nom de la SA, ce qui permet la parole et l'expression par soi-même et de faire de l'intégration » (structure)

-« Une grande ouverture au local : sorties culturelles telles que 'spectacle du Monde', médiathèque locale... » (structure)

-« Il y a un travail de partenariat de l'équipe avec le territoire, la ville et les associations du territoire qui fait que la SA intervient beaucoup sur l'extérieur et peu dans les murs. Un vrai ancrage sur le territoire avec des gens "connus" y compris dans le lien avec les familles. Un travail important mené avec les missions locales, lycées, hôpital de jour, différents ESAT, IME... » (structure)

-« Les SA sont importantes pour l'ouverture. L'inclusion ne doit pas passer que par le travail, la SA doit servir d'appui pour les Esat, à cette inclusion/socialisation/liens vers l'extérieur » (structure)

-« On a développé un gros réseau de partenaires et la structure est très identifiée par les acteurs du territoire, ce qui a permis de développer le bénévolat » (structure)

3.3/ Les 6 points forts du dispositif (2)

Une réponse souple, et adaptée aux besoins spécifiques

- Point fort n°2 : un dispositif adaptable, souple, agile



-C'est un dispositif **adaptable**, qui s'adapte aux profils des nouveaux publics (personnes avec handicap psychique, personnes issues du milieu ordinaire et en détresse sociale...) dans un contexte national d'accompagnement et d'attentes des personnes qui évolue fortement depuis 30 ans ; C'est un dispositif souple, sur lequel le Département a des marges de manœuvre élevées

-Le dispositif est qualifié par les acteurs de **souple et agile**, un « *laboratoire de créativité* » qui permet de tester/essayer des solutions permettant de répondre aux attentes du public, qui peuvent de plus être évolutives, tout en conservant les visées propres des professionnels pour maintenir ou renforcer l'autonomie des usager.ères ; Sa souplesse se mesure également sous l'angle de la bascule SA/ESAT révisable régulièrement et au besoin, afin d'accompagner à la carte les personnes dans leur parcours personnel et professionnel et à l'appui des projets personnalisés (révisés annuellement dans une structure). Cela permet également de **fluidifier** les parcours

-Les structures l'évoquent souvent : la SA apporte **une réponse aménagée, quasi individualisée, cousue mains** par rapport aux besoins des personnes afin de répondre aux **besoins spécifiques** des personnes. Par exemple, les horaires peuvent être calés sur le rythme de la personne (plus lent qu'en ESAT en cas de fatigabilité ; identique à celui des ESAT en cas de projet mûr pour entrer en ESAT ; des temps de répit dans la journée ou la demi-journée pour tenir compte des troubles de la concentration ou des modes de fonctionnement des usager.ères à la pensée séquencée...). Pour exemple, une structure révèle que les usager.ères de la SA bénéficient de plus de vacances qu'en ESAT pour pouvoir se ressourcer et « *revenir en forme* ». D'autres accueillent les personnes à n'importe quel moment de la journée. De plus, de nombreuses activités sont proposées, les personnes choisissent celles qui leurs conviennent et peuvent en proposer de nouvelles

-Pour autant, les SA doivent continuer à s'ouvrir sur l'extérieur et sur le milieu ordinaire

3.3/Verbatim : les 6 points forts du dispositif (2)

Une réponse souple et adaptée aux besoins spécifiques



-« La SA fait preuve de souplesse car on considère la personne avec ses besoins spécifiques » (structure) ; « Elle répond de façon souple aux problèmes ponctuels ou permanents des personnes » (structure)

-« Pour beaucoup de travailleurs, c'est important qu'il y ait le travail et de faire des choses qui aient du sens. Il y a un contrat d'accompagnement personnalisé. Beaucoup d'usagers de la SA sont très ouverts à la culture et certains sont très calés avec des connaissances solides et expertes qu'ils partagent en SA » (structure)

-« Nous on aime bien les repas collectifs car on prépare tout avec les produits d'ici et c'est ça qu'on veut, être ensemble, préparer ensemble et après on peut faire pareil tout seul. Et aussi on est heureux d'être ensemble et on oublie les soucis et on apprend quand même mais sans la pression » (usager)

« Un service qui doit être aménagé et répondre aux besoins spécifiques. Par rapport aux horaires, quelques soient les projets des personnes, elles ont besoin de temps et d'un rythme plus lent qu'en ESAT, aussi les horaires de la SA ne sont pas calés sur ceux de l'ESAT, c'est très important par rapport à la fatigabilité des personnes. Mais pour celles dont le projet est d'entrer en ESAT peu à peu on la cale sur les horaires de l'ESAT. Les personnes en SA ont plus de vacances qu'en ESAT pour pouvoir se ressourcer et revenir en forme (8 semaines contre 6 en ESAT) » (structure) ; « On peut accueillir les personnes à n'importe quel moment de la journée. Pour les jeunes, il y a des projets personnalisés annuels permettant de s'adapter d'une année sur l'autre. C'est assez souple et permet de fluidifier les parcours. Souplesse permettant de proposer beaucoup d'activités et de temps de répit, des plannings sur mesure, des menus à la carte. En cas de problème les personnes nous appellent et on va répondre à leur problème. Les personnes participent au CVS de l'ESAT » (structure)

-« Les activités sont nombreuses et rien n'est figé, elles sont adaptées aux besoins de la personne » (structure) ; « Agilité et créativité possibles, un laboratoire où l'on doit imaginer d'autres fonctions dans les ateliers » (structure) ; « Il y a une cheffe à l'écoute et une notion de liberté qui nous permet que la SA fonctionne bien. On a peu de refus dans les projets proposés, on n'est pas bridés » (structure)

-« Je préfère ici par rapport aux ateliers, c'est plus calme et par rapport à ma santé. En ESAT c'était plus dur » (usagère)

-« Il n'y a pas de notion de rendement de production mais un objectif de maintien des compétences et de créativité (recettes de cuisine nouvelles, objets en bois...). Beaucoup de choses sont possibles avec la SA (ex : partenariat mission locale) car on est davantage sur de la créativité que de la production et les professionnels y sont très attachés » (structure)

-« On a avancé sur la dimension inclusion et la réponse pour les personnes en situation complexe » (structure)

3.3/ Les 6 points forts du dispositif (4)

L'esprit et l'énergie déployés par les structures

- Point fort n° 3 : L'esprit insufflé dans les structures



-D'après les structures, « *l'âme de la structure* » (énergie, bienveillance, écoute, patience...) jouerait un rôle important dans la qualité du service rendu aux usagers. De même, le temps et l'énergie consacrés par les professionnel.les à l'accompagnement des usagers permettraient de réaliser de belles réussites (« *On est la seule SA où les personnes peuvent n'être qu'en SA. On a commencé très petit et avec le temps et l'énergie ça marche* »)

-La dimension humaine de la SA (qualifiée de familiale par certaines structures) serait un atout : une petite entité à esprit et taille humaines, couplée à une relation de confiance et de liberté laissée par les encadrants aux professionnels, leur permettant de proposer des interventions adaptées aux besoins de usagers

-La formation des professionnel.les en lien avec le handicap du public accueilli est également déterminante dans l'accompagnement du public

-La composition des équipes est prépondérante dans la réussite de l'accompagnement du public, au travers de la pluridisciplinarité des professionnel.les (« *La psychologue apporte beaucoup, elle peut intervenir dans les accompagnements. Un médecin psychiatre de l'association peut également intervenir* »), et de la complémentarité entre les professionnel.les ainsi que la bonne articulation des rôles et tâches de chacun.e (« *les encadrants de la SA ont un rôle bien défini et articulé, on peut se partager les tâches, aspect très complémentaire et on a une richesse d'équipe. Notre équipe de professionnel.les se déplace une fois par mois pour échanger avec un psychiatre afin de faire de l'analyse de pratiques, cela nous permet de rebondir et de mieux accompagner les publics* »)

-La question des locaux est également cruciale, ainsi que leur bonne adéquation avec le volume de personnes accueillies : des locaux adaptés sont un véritable atout et permettent de mieux accompagner les publics (par exemple, des locaux suffisamment spacieux permettent d'éviter les conflits/stress/possibilité de s'isoler au calme pour des publics fatigables ou en fragilité psychique

3.3/Verbatim : les 6 points forts du dispositif (3)

L'esprit et l'énergie déployés par les structures



-« C'est une réponse spécifique et adaptée, quasi individualisée, cousue mains par rapport aux besoins des personnes. Les usagers ne se sentent pas dans une institution car il y a un esprit familial et maison » (structure)

-« Une petite entité à taille humaine au caractère familial et la réalisation de missions avec un esprit raisonnable et la grande liberté laissée aux professionnels de proposer des actions/interventions adaptées aux besoins de usagers » (structure)

-« Ici, c'est une petite famille » (usagers)

-« Le COVID a permis d'être en petits groupes et c'est mieux (les équipes ont fondu de 50%), il y a moins de conflits » (usagers)

-« Les SA sont comme les ESAT : des organisations apprenantes (...) mais elles doivent continuer à s'ouvrir vers les nouveaux publics et le milieu ordinaire » (institution)

3.3/Les 6 points forts du dispositif (5)

Une réponse diversifiée et riche sur le territoire

- Un dispositif protéiforme avec une grande diversification des activités



Conditionnement et Sous-traitance, torréfaction café et préparation commandes de sacs de café

Cours, lire, écrire, compter, aspects cognitifs, révisions matières générales

Couture

Cuisine, restaurant d'application, restauration, préparation des repas collectifs, étiquettes sur barquettes à livrer, aide à l'atelier Esat de cuisine, responsabilité de la cuisine centrale avec courses à faire à l'extérieur, crêpes et vente en interne, dans le cadre d'un anniversaire on propose des repas à thème, pique-nique

Dessin, arts plastiques, création artistique, créativité perles, pâte à sel, sable avec création de tableaux, temps libres de coloriage, pâte Fimo, mandala

Travaux manuels, bricolage, fabrication objets en bois, poterie, bougies, paquets de Pâques, paquets de Noël

Ecriture et lecture, par exemple sur la base du journal local

Entretien des locaux

Espaces verts, serre, pépinière, jardin, jus de pomme, potager, floriculture, maraîchage, entretien des espaces de l'établissement, ramassage de fruits rouges et fabrication de confitures, projet de développer 3 ruches sur le site

Internet, informatique, journal numérique, ateliers vidéos, atelier informatique, atelier numérique, atelier numérique tenu par les usagers, formation, postes informatiques à disposition, salle dédiée, multimédia, regarder des films

Jeux, karaké, jeux de société

Lingerie, lavage essuie-mains en tissu, séchage, pliage

Mécanique, entretien véhicule, tondeuse, tracteur, motoculteurs, réparation

Médiation animale, on a un chat, auparavant des lapins, ferme pédagogique, éducation ânes et poneys, nourrir les animaux de l'étang

Menuiserie, travail du bois, fabrication d'objets en bois, fabrication de cadres à ruche, fabrication de palets

Musique

Relaxation, siestes, prendre soin de soi, sophrologie, soins esthétiques image de soi et bien-être

Sport, sport adapté, sport en extérieur, gymnastique, marche, sortie vélo, escalade, VTT, tir à l'arc, canoë, piscine, salle de sport en interne avec matériel financé par la banque locale : fitness, marche, vélo

Théâtre, montage de projet, danse avec un intervenant extérieur

Autonomie : faire des menus, faire les courses, préparer un repas, comment organiser ses journées quand on ne travaille pas, orientation dans la ville, comment communiquer, courbe de l'humeur, rendre la monnaie, faire venir des entreprises pour parler du travail, expliquer la différence entre milieu protégé et ordinaire, intervention d'élèves en formation professionnelle pour expliquer en quoi cela consiste, temps de parole chaque matin, relations à l'autre, comment se comporter dans un collectif, savoir-être

3.3/Les 6 points forts du dispositif (5)

Des accompagnements diversifiés en fonction du public accueilli



-A la question posée aux structures porteuses de SA « *Quels sont les accompagnements proposés ?* », la palette des réponses est large :



(corpus 5243 mots, taille proportionnelle
aux effectifs, code couleur sans
signification)

3.3/Verbatim : les 6 points forts du dispositif (4-5)

Une réponse diversifiée et riche sur le territoire



- « *Il y a du mixage entre les activités professionnelles des ateliers d'ESAT et les SA* » (structure)
- « *Avec le mixage de publics jeunes/plus âgés, les interactions intra générationnelles sont intéressantes* » (structure)
- « *Le mixage entre les anciens de la SA (> 10 ans) et les nouveaux et la mixité des publics sont positifs* » (structure)
- « *Un public qui s'associe bien et s'accepte bien malgré les différences d'âge et de handicap* » (structure)
- « *Il y a du mixage dans la pyramide des âges. Cependant il n'est pas possible de mixer les publics avec des personnes ayant une déficience intellectuelle, mieux vaut rester sur le handicap psychique. La diversification des activités et du groupe permettent l'entraide entre les plus anciens et les plus récents* » (structure)
- « *On fait des choses avec ceux de l'ESAT et c'est bien* » (usager)
- « *On s'aide les plus vieux avec les plus jeunes* » (usagère)

3.3/ Les 6 points forts du dispositif (6)

Selon les acteurs, une réponse efficace à des besoins prégnants



- Point fort n° 6 : au final, une réponse construite, correspondant à des besoins avérés

-C'est un **dispositif ancien** en Ille-et-Vilaine qui permet d'observer les **retours d'expérience**

-Il s'agit d'un **dispositif indispensable** où quelque chose s'est construit au fil du temps qui a une grande valeur, qui correspond à des besoins avérés et qui fonctionne bien, un dispositif sans lequel il n'y aurait pas de solution pour une partie du public d'ESAT (notamment les plus âgés), et sans lequel les personnes seraient totalement coupées socialement

- *Verbatim*

-« Sans les SA, il n'y aurait probablement pas 150 travailleurs en ESAT, environ 30 ne viendraient plus en ESAT et seraient en très grande difficulté, ainsi que leur famille (structure)

-« Quelque chose s'est construit dans le temps, de grande valeur. Le travail est bon, les personnes ont besoin de cet accompagnement. La SA correspond à des besoins » (structure)

-« Les SA sont indispensables » (structure)

-« S'il n'y avait pas la SA, tout s'arrêterait net pour les personnes vieillissantes d'ESAT » (structure)

-« Sans la SA les personnes seraient totalement coupées socialement » (structure)



4/ Les impacts du dispositif

Tableau récapitulatif des impacts

6 impacts positifs et 1 impact à suivre avec vigilance



1/Selon les acteurs, un tremplin vers l'emploi durable ou un sas pour un parcours professionnel durable et tenable

2/Un dispositif qui permet d'accompagner l'abandon du projet travail : une réponse en direction des plus âgés

3/Une réponse « sociale » temporaire aux moments pivot des transitions

4/Un rôle de prévention et de maintien des équilibres

5/Une réponse individuelle dans un collectif mixé et dynamique : émulation de groupe et mixage des publics, bonne compatibilité

6/Les usagers plébiscitent nettement l'utilité et l'apport de la SA



1/La difficile gestion des transitions dans les parcours :

-La gestion des transitions et le respect du rythme des personnes

-Constat : des départs massifs en retraite

-Avec l'abandon du travail, les plus âgés vivent des doubles ruptures

-Comment accompagner plus efficacement les plus âgés ?



4.1/ Les impacts positifs du dispositif

4.1/Six impacts positifs du dispositif (1)

Selon les acteurs, un tremplin vers l'emploi durable



- Un tremplin ou un sas pour un parcours professionnel durable et tenable

→ *Nous n'avons pas de données exhaustives permettant de connaître le devenir des personnes sortant de SA (hormis pour les départs en retraite). Autrement dit, les données relatives à l'insertion professionnelles n'existent pas à ce jour → Il serait intéressant pour le Département de demander cela aux structures dans leur rapport d'activité annuel (devenir des sortants)*

-La SA permet de s'inscrire durablement dans le travail car elle peut permettre de **capitaliser et sécuriser les parcours** professionnels. L'accompagnement et la mise au travail permettent aussi aux personnes de gagner en **sécurité et en maturité**

-La SA permet également aux personnes d'**envisager de nouvelles perspectives professionnelles**, de se rassurer et **repandre confiance** en elles après un temps de répit nécessaire et une **remobilisation/remotivation** sur le projet professionnel. La SA est qualifiée de « *tremplin* » vers le travail, un atout pour les personnes qui peuvent également développer leurs aptitudes pour que le travail ne soit pas un échec, et qui parfois se concrétise par la **valorisation des compétences et de la personne** via la RAE (reconnaissance des acquis de l'expérience)

-La SA permet d'insérer des **temps de répit** dans les parcours professionnels, cela permet des retours au travail pour des personnes qui pensaient être « *à bout de souffle* » et qui retrouvent **l'envie de travailler** : ces espaces sont très utiles en cas de conflit au sein de l'entité de travail de la personne, grâce à la mise à distance de l'évènement et la relativisation du problème et/ou l'intervention des professionnels au sein de l'ESAT pour décrystalliser la problématique et permettre un **retour apaisé** au travail de la personne. Ce temps de répit est très utile également en cas de problématique de santé ou de concentration momentanée

4.1/Verbatim : 6 impacts positifs du dispositif (1)

Un tremplin vers l'emploi durable



-« Pour les jeunes, des parcours avec des évolutions qui sont assez incroyables. La SA a permis de capitaliser et sécuriser les parcours professionnels. L'accompagnement et la mise au travail permettent aux personnes de gagner en sécurité et en maturité. Pour les moins jeunes, la SA permet de s'inscrire durablement dans le travail (ex d'une personne à mi-temps en ESAT avec de gros problèmes de santé) » (structure) ; « Des retours au travail pour des personnes qui pensaient être à bout de souffle et qui retrouvent l'envie de travailler » (structure)

-« Pour certains, une embauche 10 ans après leur entrée en SA (...). Depuis 5 ans, 3-4 personnes ont été embauchées à l'ESAT sur place, en moyenne 1 par an est embauchée à temps partiel et en ESAT » (structure) ; « Concernant leur devenir, en majorité les personnes s'intègrent dans nos ateliers de l'ESAT. Les parcours peuvent être longs, les bénéficiaires sont bien habitués à l'environnement et sont rassurés lorsqu'ils intègrent l'ESAT ici. La SA est souvent une dynamique de début avec un travail mené sur l'équilibre vie personnelle/professionnelle » (structure) ; « Le devenir des personnes ? Des temps plein au travail ou changement d'ateliers ou départ en foyer de vie » (structure)

-« Parfois il y a des conflits en atelier d'ESAT et les moniteurs n'ont pas le temps de les gérer sur le long terme : l'intégration en SA quelques temps permet d'apaiser les conflits (coupure) et de repartir sur de nouvelles bases (...), il y a parfois des conflits en SA mais on est là pour temporer et ça va » (structure)

-« La RAE (reconnaissance des acquis de l'expérience) mise en œuvre depuis 2020 à chaque fin de parcours de SA avant l'entrée en atelier a permis de valoriser la personne. Le personnel de la SA y a été formé » (structure)

-« Avant j'avais un stress à cause du rythme de travail, je n'en pouvais plus. Avec la SA ça va » (usagère) ; « Ca m'a appris à être plus calme, avant j'étais très nerveuse. J'ai grandi en maturité » (usager) ; « C'est mieux dans la relation avec les autres et le rythme » (usager) ; « Je suis mieux depuis car avant il fallait être speed, j'étais stressé. Je travaillais en cuisine dans un resto routier et je faisais la plonge aussi. Je suis à la SA depuis 3 ans et j'aide un petit peu en ESAT pour les fiches de paie, au self. J'ai fait des stages aussi en ESAT. Je me sens aidé pour chercher du travail, ça me rassure » (usager) ; « Je me sens utile depuis que je travaille, j'ai plus de choses à raconter » (usager) ; « Avant, j'étais tous les jours en atelier (d'ESAT) à la papèterie et le moniteur a vu que j'avais des problèmes (j'étais fatigué) et il m'a mis en SA. Mais je viens maintenant 2 jours/semaine à la SA et je préfère maintenant. Je peux aller de l'avant. Je me sens mieux en atelier maintenant quand j'y vais et je peux y aller plus facilement » (usager) ; « Au début j'étais angoissée pour aller au travail. C'était mieux à l'IME avec mes copines et mes copains. On apprenait la cuisine, le ménage, la mosaïque, la poterie. Mais avec le recul c'est mieux ici : les éducatrices m'aident s'il y a un truc qui dérape ou des soucis comme par exemple j'aimais pas les remarques de mes absences au travail à cause de la maladie ou des vacances, ça me stressait beaucoup je savais pas comment gérer » (usagère)

4.1/Six impacts positifs du dispositif (2)

Un dispositif qui permet d'accompagner l'abandon du projet travail



- Une réponse en direction des plus âgés

- Pour les plus anciens, la SA permettrait de travailler sur la notion de **deuil du travail** en mettant fin progressivement à la vie professionnelle. Cet accompagnement permettrait de mieux gérer la transition et les ruptures dans le parcours de la personne, de manière construite et apaisée

- Elle serait aussi un rempart contre le « naturel » repli sur soi au moment de la pré-retraite et de la retraite

- Elle permettrait aux plus âgés de travailler sur la **recherche d'un nouvel équilibre** qui ne soit plus basé sur le « tout travail » afin de les aider à se projeter doucement dans la fin de leur vie professionnelle et dans leur début ou le maintien de leur nouvelle vie sociale

- Un tremplin vers autre chose que le travail pour les plus fragiles

- Dans certains cas, la personne n'est pas en capacité de commencer ou continuer à travailler quand bien même son âge le permettrait. Son handicap ou sa maladie font que le **retour en milieu professionnel est impossible** (fatigabilité accrue, difficultés relationnelles, troubles de la concentration trop importants, stress ou anxiété trop importants en milieu professionnel) et que c'est un tout autre projet qui doit être travaillé : un projet personnel et une réorientation de son parcours de vie

- La SA a également un **rôle de stabilisateur** dans la vie de la personne permettant de retrouver un équilibre dans sa vie

4.1/Verbatim : 6 impacts positifs du dispositif (2)

Un dispositif qui permet d'accompagner l'abandon du projet travail



-« Pour les plus anciens, la SA leur permet de retrouver un meilleur équilibre et de s'inscrire plus durablement dans le travail jusqu'à la retraite (ex : ne pas basculer d'espaces verts à conditionnement en allégeant plutôt son temps de travail en espaces verts) et de se projeter doucement dans la fin de leur vie professionnelle » (structure)

-« Des personnes qui ont pu mettre une fin à leur vie professionnelle mais de manière construite et apaisée » (structure) ; « Le travail accroche à une forme de normalité pour le public. Il faut travailler cela pour éviter trop de repli dans la pré-retraite » (structure)

-« La SA permet de continuer à avoir du lien, encourage les personnes vieillissantes à aller vers le champ associatif culturel et sportif local » (structure)

-« La maladie fait qu'il faut parfois s'extraire du milieu professionnel Dans ce cas, on met en place un stage de 2 mois en SA (renouvelable jusqu'à 4 mois) mais le retour vers le travail n'est pas toujours possible » (structure)

-« La SA apporte de la stabilisation et du bien-être » (structure)

4.1/Six impacts positifs du dispositif (3)

Un dispositif au service, temporairement, de la vie sociale



- Une réponse « sociale » temporaire aux moments pivot des transitions

-La SA est un **rempart contre l'isolement et le repli sur soi** des personnes, qui accélèrent le syndrome du glissement vers une altération de leur état de santé global. Ainsi, le travail autour du lien amical, la capacité à nouer des relations, l'ouverture aux autres via les activités multiples permettent de ne pas s'enfermer sur celui des relations professionnelles. De plus, les accompagnements en SA permettent de **développer l'autonomie** des personnes en faisant en sorte que « *les choses apprises en SA permettent d'être reproduites chez soi* » et que les personnes soient en capacité de développer leur propre **réseau personnel et relationnel** (tisser et entretenir des liens amicaux, familiaux, professionnels, sociaux...)

-La SA peut être le lieu de l'apprentissage d'une **participation citoyenne active**, d'une activation du principe d'**auto-détermination et d'expression par soi-même**, d'une prise de conscience citoyenne : citons par exemple les actions de bénévolat qui sont développées, les actions environnementales de nettoyage des lieux naturels, la possibilité donnée aux usagers de participer aux CVS (conseils de vie sociale)...

-La SA peut-être le **lieu de découvertes** : « *on leur fait découvrir beaucoup de choses qu'ils ne connaissent pas car il est rare qu'il aillent à l'extérieur avec leurs familles, ils ont peu d'activités en dehors (parents saturés ou vieillissants qui bien souvent se contentent des moments de repas avec leur enfant). Par exemple certains ne sont jamais allés au centre Leclerc de xxx* » (structure)

-L'ouverture des SA sur l'extérieur, leur ancrage territorial, le lien avec le droit commun, le secteur socio culturel associatif, les collectivités locales de proximité (mairies, intercommunalités, quartiers...), la participation aux actions locales (fêtes, festivals, expositions etc...) **favorisent l'intégration et l'inclusion** des personnes de la SA et leur **utilité sociale**. Elles sont connues et reconnues par les acteurs locaux et se fondent dans la vie locale en participant comme tout un chacun aux activités de leur territoire de vie

4.1/Verbatim : les 6 impacts positifs du dispositif (3)

Un dispositif au service, temporairement, de la vie sociale



-« La SA intervient beaucoup sur l'extérieur et peu dans les murs, ce qui favorise l'inclusion des personnes » (structure) ; « Le développement d'un gros réseau de partenaires et le développement ont engendré une utilité sociale très développée » (structure) ; « Elles peuvent aussi se présenter pour être élues du CVS au nom de la SA, ce qui permet la parole et l'expression par soi-même et de faire de l'intégration » (structure) ; « Un public qui peut s'investir culturellement et artistiquement, ce qui crée chez eux un sentiment de considération et d'utilité. Exemple d'une personne très douée en informatique qui a modélisé des objets pour l'atelier menuiserie » (structure) ; « Autonomie et inclusion : les grands lecteurs vont à la bibliothèque et la font découvrir aux autres, découverte de lieux où la personne pourra aller par elle-même » (structure) ; « J'aime car on est utiles » (usager) ; « Ce qui me plaît c'est d'être à l'extérieur et de voir des gens » (usagère)

-« Le temps du retour chez soi et d'isolement est important pour le public accompagné : les choses apprises en SA permettent d'être reproduites chez soi (cuisine,...) » (structure) ; « Le lien amical en SA est aussi très important pour ne pas s'enfermer sur celui des relations professionnelles d'ESAT » (structure) ; « Ça m'a aidée dans la relation avec les autres et aussi dans l'impulsivité » (usager) ; « C'est mieux autour des repas et pour la communication » (usager)

-« Les plus jeunes on leur fait découvrir beaucoup de choses qu'ils ne connaissent pas car il est rare qu'il aillent à l'extérieur avec leurs familles » (structure)

-« Un jeune artiste ne voulait pas franchir les portes de la SA et avait des difficultés à s'adresser aux autres. Il est venu 10 minutes, puis s'est assis. Aujourd'hui il est là 2 jours/semaine dans un atelier » (structure)

-« La SA leur apporte des choses, les personnes évoluent. Elles sont hyper adaptables, avec une capacité assez impressionnante à évoluer et à être autonome. La notion de projet individuel fonctionne bien, les objectifs spécifiques à mener dans le cadre de partenariats remobilisent la personne et créent une dynamique » (structure) ; « Par rapport à nos partenaires sur le territoire, des réponses spécifiques à chaque personne accompagnée » (structure)

4.1/Six impacts positifs du dispositif (4)

Un rôle de prévention et de maintien des équilibres



- Un rôle préventif

-La SA a un rôle de **prévention-barrière** : avec la prévention des **rechutes** grâce au maintien de vigilance des professionnels face à la rechute et la décompensation. Elle peut aussi veiller à **canaliser le glissement vers les conduites addictives** d'une partie du public une fois seul « *éviter qu'elles restent seules chez elles et souffrent de solitude, glissent vers des conduites addictives (alcool...), les mauvaises fréquentations* ». Elle peut aussi permettre de pallier aux conflits familiaux engendrés par ces conduites addictives et de se faire le relais des familles pour leur permettre de « *souffler* »

-La SA est également un **rempart contre l'absence de solution** générant là encore un risque de glissement : plusieurs SA affichent ne jamais laisser sans solution les usagers de la SA, à savoir que la personne ne la quitte pas tant qu'une autre solution n'est pas mise en œuvre

4.1/Verbatim : les 6 impacts positifs du dispositif (4)

Un rôle de rempart



-« Les moments de prise de recul sont importants pour les personnes, la SA permet d'éviter la décompensation » (structure)

-« Les plus jeunes ont des problèmes de fatigabilité et en SA on leur fait découvrir beaucoup de choses qu'ils ne connaissent pas » (structure)

-« On peut accueillir les personnes à n'importe quel moment de la journée, ce qui permet d'éviter qu'elles restent seules chez elles et souffrent de solitude ou bien qu'elles glissent vers des conduites addictives ou actives et renouent avec de mauvaises fréquentations. Cela permet aussi de pallier aux conflits familiaux qui en découlent. Cela permet également aux familles de souffler » (structure)

-« Moi avant je faisais des bêtises, j'allais boire des coups avec les copains. Maintenant je profite plus de mes week end et j'apprécie mieux » (usager)

-« Quand je reste seul c'est difficile. J'ai besoin d'aide pour apprendre à ne pas faire n'importe quoi, mais j'ai pas l'habitude d'être seul c'est pour ça » (usager)

4.1/Six impacts positifs du dispositif (5)

Une réponse individuelle dans un collectif mixé et dynamique



- Emulation de groupe et mixage des publics : une bonne compatibilité

-Les interactions intergénérationnelles permettent de développer la **pair-aidance*** entre les usagers de la SA : entraide, solidarité, transmission de compétences et valorisation. Par exemple, les plus anciens vont être moteur et transmettre aux plus jeunes leurs acquis de l'expérience professionnelle, le savoir-être en milieu de travail, les gestes techniques. Les plus jeunes vont partager leurs usages et transmettre aux plus âgés leur connaissance et utilisation des vecteurs numériques

-Le mixage des âges et des handicaps permet de créer une **cohésion de groupe** où chacun se reconnaît et peut trouver une place à sa mesure : « *Comme au rugby où chaque joueur a son utilité : le grand, le petit, le gros, le sec, le vif, le bulldozer... tous font le match ensemble* » dans un environnement propice. Cela crée une **dynamique collective facteur de motivation** pour chacun.e

-Le mixage des activités et des lieux d'activités permet à chacun de **s'adapter** en fonction de ses besoins et permet de développer des compétences propres ainsi que **d'éviter l'isolement** en ouvrant le réseau de connaissances via la démultiplication des expériences relationnelles (inter-ateliers par exemple)

*(*pair-aidance : aide mutuelle que s'apportent des personnes concernées par une problématique commune)*

4.1/Verbatim : les 6 impacts positifs du dispositif (5)

Une réponse individuelle dans un collectif mixé et dynamique



-« Les interactions intra générationnelles sont intéressantes : développement de l'entraide, solidarité entre les générations » (structure) ; « Beaucoup d'usagers sont très calés avec des connaissances solides et expertes qu'ils partagent en SA et cela les valorise (astrophysique, manga, 1 personne venue faire un stage a obtenu une licence en langues étrangères (japonais), 1 donne des cours de langue des signes » (structure)

-«Le mixage des publics selon l'âge permet que la pair-aidance soit favorisée et de partager des compétences » (structure) ; « Le mixage entre les anciens de la SA et les nouveaux permet les échanges entre eux. Chacun a son propre projet » (structure) ; « Le mixage âge est un atout car les anciens ont une expérience, c'est un élément moteur pour les plus jeunes notamment lors du travail en binôme (ancien + jeune). C'est valorisant. Une dynamique de modernité des plus jeunes vers les plus âgés (réseaux sociaux, téléphonie que ces derniers ne maîtrisent pas). Les plus jeunes apprennent aux professionnels et aux plus vieux de la SA. Le mixage handicap fonctionne bien, il y a très rarement des conflits ou violences (une exception), c'est lié aussi au fait que l'on a beaucoup d'espaces et pièces pour s'isoler et éviter le brouhaha qui peut engendrer stress et angoisse » (structure)

-« Du handicap psychique est née l'idée de créer un atelier numérique pour activer les compétences des personnes et leur permettre de les transmettre entre elles (caractéristiques d'une partie de ce public = appétence pour le numérique) » (structure) ; « Cela créé une unité entre les personnes quelques soient leurs compétences, elles vont trouver une place à leur mesure » (structure) ; « Un environnement qui leur convient car les personnes se retrouvent avec des personnes qui leur ressemblent, cela créé une dynamique et une motivation » (structure)

-« Le travail en atelier est important pour certaines personnes car cela se fait dans un collectif de travail. Pour d'autres, la SA apporte un équilibre et permet de s'inscrire durablement dans le travail. Pour d'autres encore, l'équilibre se fait à l'extérieur et par eux-mêmes, pour d'autres cet équilibre ne se fait pas c'est la SA qui le permet (structure) ; « La diversification des activités permet à chacun de s'adapter en fonction de ses besoins et permet de développer des compétences. Les activités inter-ateliers permettent que les personnes de la SA se sentent moins isolées » (structure)

4.1/ Les impacts positifs du dispositif selon les usager.es (6)

Les usagers plébiscitent nettement l'utilité et l'apport de la SA



- Un mieux-être global et 4 apports majeurs

-205 usagers ont été enquêtés durant la démarche d'évaluation tant sur site (31) que par voie de questionnaire (174).

-Ils sont **73% à se sentir mieux** qu'avant

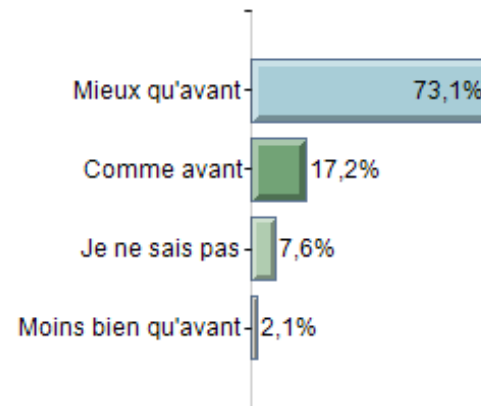
-17% cad 25 personnes considèrent que cela est comme avant, pour autant les $\frac{3}{4}$ d'entre eux ciblent les bénéfices de la SA sur leur taux de fatigabilité, sur l'intérêt de l'accompagnement dont ils bénéficient en SA ; et ils attribuent une note moyenne de 9/10)

-Les usagers relèvent 4 atouts majeurs :

- en tout premier lieu la SA leur apporte un **bien-être ou mieux-être global**
- plus précisément elle leur permet de se reposer, de **s'apaiser** par rapport au rythme de leur vie (professionnelle et/ou personnelle)
- de pratiquer de multiples activités ou d'en découvrir de nouvelles, ce qui permet la mise à distance de leurs problématiques de santé, de fatigabilité, d'anxiété... et génère de l'**épanouissement**
- de développer leurs **relations sociales**

17-Comment vous sentez-vous depuis que vous allez à la Section annexe ?

Taux de réponse : 83,3%



Qu'est-ce que cela vous apporte d'aller en section annexe ? (86 usagers répondants)



4.1/ Les impacts positifs du dispositif selon les usager.es (6)

Les usagers plébiscitent nettement l'utilité et l'apport de la SA



- Selon les usager.ères, une bonne gestion des transitions vers la SA

-94 % des usagers considèrent que la transition vers la SA s'est bien passée (voire très bien passée pour 66 % d'entre eux)

-Pour l'utilisateur exprimant son mécontentement, il l'explique par le fait que cela était lié au fait qu'il « *refusait d'admettre* » son « *mi-temps car à l'époque je voulais travailler à temps plein et je n'avais pas une belle image de la section annexe* »

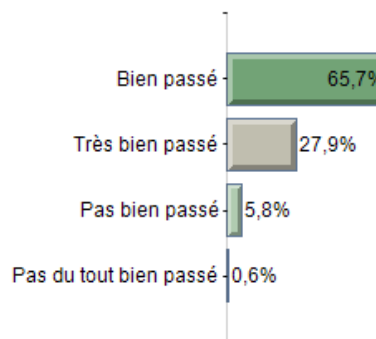
-Pour les autres, c'est l'adaptation à la nouveauté (nouvel emploi du temps, nouvelles figures d'attachement, nouvel environnement) et le deuil du « *tout travail* » qui a pu générer des craintes mais qui se sont rapidement estompées

- Selon les bénéficiaires, des activités adaptées

-Ils sont 87% à indiquer que les activités qui leur sont proposées dans la SA leur plaisent

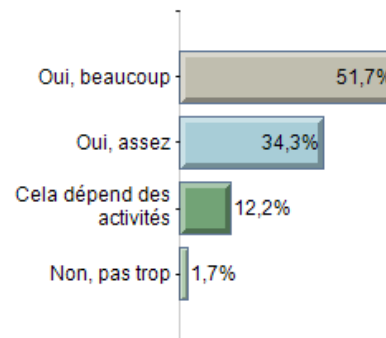
10-Le changement s'est-il bien passé (ou votre arrivée dans la Section annexe s'est-elle bien passée ?)

Taux de réponse : 98,9%



12-Vos activités dans la Section annexe vous plaisent-elles ?

Taux de réponse : 98,9%



4.1/ Les impacts positifs du dispositif selon les usager.es (6)

Les usagers plébiscitent nettement l'utilité et l'apport de la SA



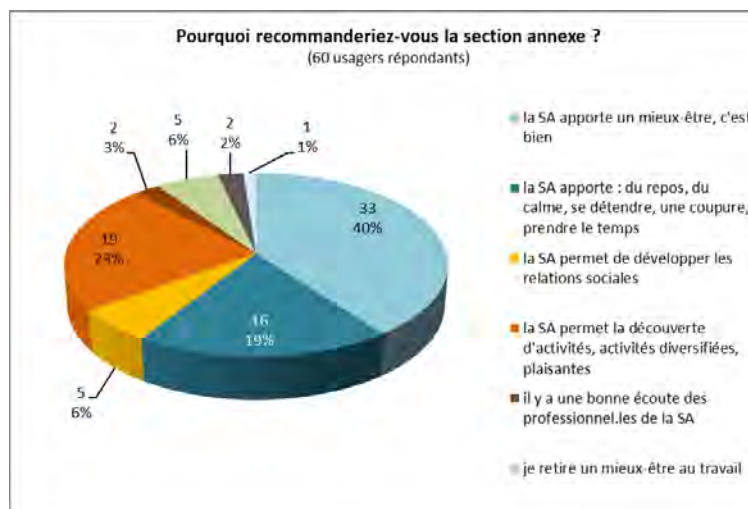
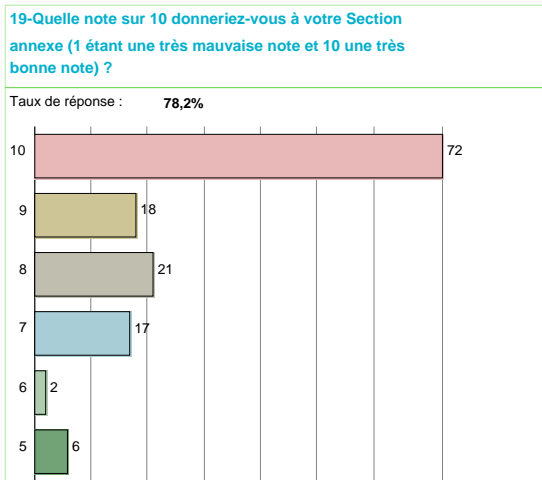
- Un haut score global de leur SA

-Ils sont 136 à avoir accepté d'attribuer une note à leur section annexe : la note moyenne attribuée est de **8,9 sur 10** ce qui est un très bon score.

- 80% recommanderaient leur SA à un ami

-Ils sont d'ailleurs **80% à recommander la SA** à une personne de leur entourage si elle en avait besoin. Cela est lié aux apports bénéfiques de la SA qu'ils ont pu constater pour eux-mêmes : mieux-être, repos et prise de distance, limitation du stress et de l'anxiété, découverte d'activités, mieux-être au travail et bonne écoute des professionnels

-Seuls 4 usagers ne le recommanderaient pas, dans 2 cas sans explication spécifique (« *je ne sais pas* »), et dans les 2 autres car « *il n'y aurait plus assez de place dans le dispositif* »



4.1/ Les impacts positifs du dispositif selon les usager.es (6)

Les usagers plébiscitent l'utilité et l'apport de la SA



- Les usagers de la SA plébiscitent l'utilité et l'apport de la SA

-« *Ici j'ai un peu mûri, avant j'embêtais les autres, je sautillais, j'étais moins concentré à l'école et en classe. Ici c'est plus facile à comprendre que l'IME* » (usager)

-« *La section annexe me permet de mieux me poser pour être plus concentré au travail* » ; « *Sans la SA je n'aurais pas été embauchée* » ; « *Je suis contente. J'ai appris à venir en bus à la SA-ESAT* » (usagère)

-« *Je me sens différent, stabilisé, équilibré* » ; « *Ca me fait tellement du bien* » ; « *La Section annexe est bénéfique pour nous qui ne pouvons plus ou pas travailler à temps plein* » ; « *Repos et confiance* » (usager)

-« *Ça me permet de me reposer et de pouvoir avoir du lien social* » ; « *Apprendre à vivre en groupe et m'adapter dans les activités* » (usager)

-« *Je fais des activités ça me change les idées et je me détend* » (usagère)

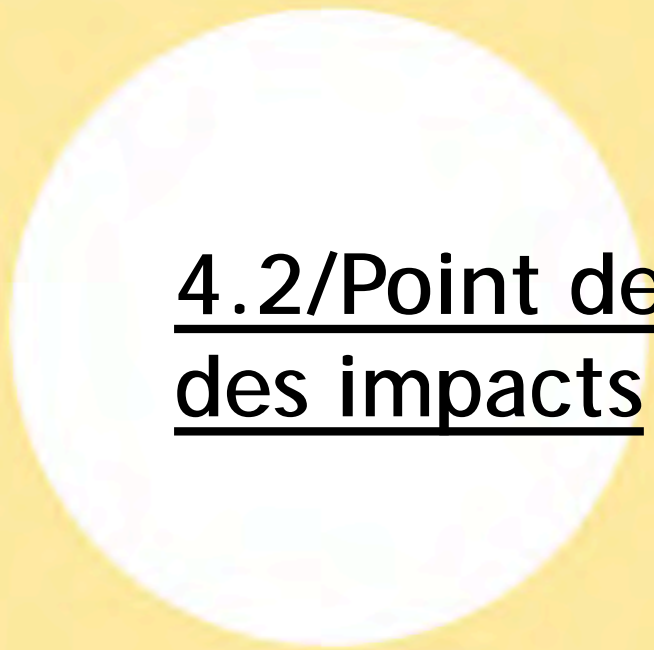
-« *Je suis moins énervé qu'avant mais fatigué* » ; « *Etre tranquille. Ca va moins vite et c'est bien* » (usager)

-« *De la maturité, du bien-être, de l'apaisement* » ; « *Ayant eu des difficultés au départ à accepter de venir à la Section Annexe et de ne plus pouvoir travailler, je trouve que finalement ça a été bénéfique pour mon épanouissement personnel et mon bien-être* » (usager)

-« *En SA on ne pense pas à la maladie* » (usagère)

-« *L'équipe encadrante de la section annexe est à l'écoute et accueillante* » (usagère)

« *Je recommanderai parce qu'on bouge et on s'occupe, on fait des trucs qu'on ne fait pas à la maison* » ; « *Parce qu'à la section annexe on fait plein de choses intéressantes* » ; « *Chacun fait ce qu'il veut. C'est à chacun de décider* » ; « *Parce que c'est bien pour ceux qui en ont besoin, pour faire des activités pour la retraite* » ; « *Parce qu'on peut se reposer ou apprendre des métiers et des jeux* » ; « *Je recommande la SA si la personne a besoin de se poser, qu'elle en a vraiment besoin et qu'elle a mal quelque part. Ça permet de se reposer et d'aller mieux* » (usager)



4.2/Point de vigilance autour des impacts

4.2/Vigilance autour des impacts du dispositif

La difficile gestion des transitions dans les parcours

- La gestion des transitions et le respect du rythme des personnes

- Des usagers ont pu exprimer le fait que **passer d'un « modèle de vie » à un autre était complexe**, le temps d'adaptation dont ils ont besoin est long mais nécessaire

- Ainsi, partir de l'IME à 20 ans pour intégrer un ESAT et une SA peut s'avérer être complexe et un rythme trop rapide pourrait altérer fortement l'équilibre de la personne. De même pour les personnes avec handicap psychique, les changements sont complexes à négocier. Le **dosage et le temps** sont deux ingrédients indispensables pour les personnes les plus sensibles aux changements

- Les usagers ont à plusieurs reprises lors de l'enquête terrain, évoqué leurs difficultés face à la **crise sanitaire** (Covid-19) qui a fortement modifié les emplois du temps et les habitudes-repères tant en Esat qu'en SA ou dans leur logement (en cas de logement en foyer d'hébergement ou de vie), ayant une altération forte sur leur équilibre général

- L'épineuse question du deuil du non-travail pour la personne et son entourage

- Le renoncement au travail lorsque les possibilités de la personne se trouvent trop réduites du fait de son vieillissement et/ou du fait de sa fatigabilité entraînent un « deuil symbolique » qui nécessite un **accompagnement spécifique et adapté**

- Comme le soulignait une structure, « *le deuil du projet de non-travail peut être compliqué pour la personne, mais il peut l'être aussi pour sa famille et dans d'autres cas encore cela peut s'avérer plus complexe encore pour la famille que pour la personne* »

4.2/Vigilance autour des impacts du dispositif

La difficile gestion des transitions pour les plus âgés

- Constat : des départs massifs en retraite

-L'ARESAT souligne qu'il y a quelques années, les départs en retraite des travailleur.euses d'ESAT se faisaient « au compte-goutte » dans les établissements, quand aujourd'hui il s'agit d'un « flot continu et massif » de départs auxquels les établissements font face (1/4 d'effectifs peuvent partir d'ici 5 à 10 ans)

- Avec l'abandon du travail, les plus âgés vivent des doubles ruptures

-Les $\frac{3}{4}$ des futurs retraité.es émargeront à la retraite de droit commun (régime protégé de retraite uniquement pour ceux ayant une invalidité > 80%) et n'auront plus aucun « droit dans le domaine du handicap », contrairement à ce qu'ils ont vécu durant leur vie professionnelle en milieu protégé (en termes de logement,...)

-Ainsi, les départs sont de plus en plus difficiles lorsque les personnes ont travaillé longtemps en ESAT et bénéficiaient d'un logement en foyer d'hébergement. En effet, l'absence de projet travail les contraint à quitter leur logement, elles couplent donc des ruptures fortes : à la fois l'abandon du travail nécessitant un deuil ; et l'abandon du logement engendrant une perte de réseau de proximité et de repères habituels

-Les personnes doivent également prendre 2 retraites : d'abord celle de l'institution, puis celle du travail. Les personnes doivent quitter l'aspect collectif pour poursuivre individuellement leur parcours

-Le risque est grand et avéré (dixit l'ARESAT, et quelques structures) que des travailleurs d'ESAT restent/retournent au travail quand bien même leur état ne le permet pas, pour conserver leur logement, avec tous les risques de dégradation de leur état de santé que cela peut engendrer

-La SA a alors pour vocation d'accompagner petit à petit la personne à quitter son lieu de vie habituel et gérer cette transition complexe

4.2/Vigilance autour des impacts du dispositif

La difficile gestion des transitions pour les plus âgés

- Comment accompagner plus efficacement les plus âgés ?

-Quelques professionnels se demandent comment ils peuvent accompagner les personnes proches de la retraite en SA, sans rester sur des activités occupationnelles

-La question de la **légitimité à intervenir sur l'après** « monde du travail » par des acteurs de l'univers professionnel a longtemps fait débat (est-ce au foyer de vie ou à l'ESAT ou à la SA de travailler cette question ?). Or le parcours de la personne n'étant pas que résidentiel ou que professionnel, la solution est davantage de savoir avec qui mener cette transition, que qui doit la mener. En tous les cas, les SA ont un rôle à jouer dans ce travail

-Le secteur médicosocial doit **anticiper** la question des départs en retraite en structurant davantage le parcours de la personne et en le jalonnant avec des outils (existants), et suffisamment à l'avance pour qu'une transition douce s'opère

-Les expériences menées en Bretagne via l'ARESAT démontrent que l'accompagnement à la retraite est devenu un **acte structurant de l'accompagnement** des personnes. Les postures des professionnels sont plus assurées et plus rassurantes pour les personnes en situation de handicap quant à leur avenir après la vie professionnelle

-A cet égard, l'ARESAT souligne qu'il y a matière à **capitaliser** (intra et inter-structures, en lien avec l'ARESAT) et à mettre en place une réponse anticipée, progressive dans le temps, avec des professionnels formés au sujet (cf. **annexe avec le recueil des pratiques prometteuses, le collectif régional, et l'action d'« Avenir au travail »**)

-Il y a également matière à agir pour **développer un bassin de vie inclusif** avec la participation des ESMS : coopération entre les animateurs-retraite et les acteurs de droit commun (interactions ESAT, SA, CLIC, caisses de retraite, secteur bénévole, réseau de retraités, mairies,...) (exemple de la ville de Brest)

4.2/Vigilance autour des impacts du dispositif

La difficile gestion des transitions pour les plus âgés

- Comment accompagner plus efficacement les plus âgés ?

-En quittant l'ESAT la plupart des personnes quitteront également la SA => comment **mettre à profit** ce temps pour davantage investir la question de la retraite ?

→ Préconisation : l'ARESAT suggère que soit davantage investi le sujet des démarches administratives, de la vie sociale et de la santé

-La SA pourrait aussi être le lieu où la personne pourrait **expérimenter** différentes choses :

-la SA comme lieu d'animation d'un club de retraite en direction des personnes qui auraient trop de difficultés à intégrer un club de retraite local ?

-des SA (comme à Saint-Brieuc ou Morlaix) qui créeraient des offices de retraités ainsi que des sections (type handisport), adossées au club de retraités local ?

-ouvrir les murs de la SA aux personnes extérieures : des SA davantage partenaires des acteurs locaux et qui mettraient à disposition des locaux, véhicules, des partenariats plus institutionnels pour permettre aux différents publics de se croiser ?

-ouvrir les personnes vers l'extérieur : aider les personnes à connaître et rencontrer le tissu local pour ensuite s'y inscrire individuellement ; construire des actions d'apprentissage pour se rendre seul.e vers les équipements/activités du quartier ou de la commune ?

-en milieu rural, les nouveaux services civiques « seniors » pourraient également constituer une ressource à activer (pour lutter contre l'isolement des personnes de plus de 55 ans) ?

→ Préconisation : S'il trouve cela pertinent, le CD35 pourrait valoriser l'action de l'ARESAT en faveur du public des plus âgés ; Il pourrait encourager ou inciter les SA à développer ce type de projet avec l'ARESAT

4.2/Verbatim : vigilance autour des impacts

La difficile gestion des transitions dans les parcours

-« Les départs sont de +/+ durs lorsque les personnes sont en SA et ESAT et en foyer d'hébergement : quand il n'y a plus de projet travail, elles doivent quitter le foyer (on couple abandon du travail nécessitant un deuil et abandon du logement engendrant une perte de réseau de proximité et de repères). Ainsi, Mr X est prêt à retourner au travail pour conserver son logement (avec un risque de décompensation très fort). Il y a un gros risque de rupture : rester en SA permet de rester dans le foyer mais le temps d'accompagnement est long pour gérer les transitions d'hébergement » (structure)

« Ça fonctionne mais avec des personnes ayant des problématiques psychiques, l'accompagnement prend du temps car elles peuvent être toutes jeunes sans jamais avoir travaillé, ou avoir et des expériences de travail difficiles ou traumatisantes. Il faut arriver à ce que le travail n'angoisse plus » (structure)

-« C'était mieux avant la SA car j'ai été plus de 20 ans en IME. Le changement c'est dur » (usager)

-« C'était mieux avant, je sais pas pourquoi mais c'était mieux avant, à l'IME, tout ça, les copines, les copains, et j'avais pas besoin de réfléchir à toutes ces questions, je connaissais bien mon emploi du temps et les activités c'était bien repéré, je comprenais bien » (usagère)

« Quid des travailleurs d'ESAT en fin de parcours professionnels ? Que travailler avec eux ? » (structure)

« Je préférais avant car on avait des activités, le travail. A la place de notre salaire on allait au restaurant " (ndlr : auparavant, la SA offrait un repas aux usagers de la SA car ils participaient au marché local, mais cela a été stoppé du fait de la Covid-19) » (usager)

« Moi je voulais pas partir en retraite, mais qu'est-ce que je vais devenir ? » (structure)

5/Synthèse des préconisations

***Elaborer un plan de mise en œuvre des préconisations avec 1 à 2 thèmes à traiter par an**

5.1/En conclusion

- **Un dispositif très riche et utile, avec de nombreux impacts positifs**

-Un dispositif riche, utile, très ancré dans le local et ouvert sur l'extérieur, adaptable, souple, agile, qui mixe les publics et propose une grande diversification des activités en réponse à la variété des besoins des publics. Au final, une réponse construite, correspondant à des besoins avérés

-Un dispositif qui génère des impacts très positifs : un tremplin ou un sas pour un parcours professionnel durable et tenable, une réponse en direction des plus âgés, un accompagnement au service de la vie sociale des usagers, ayant un rôle de prévention et de maintien des équilibres des personnes, et apportant une réponse individuelle dans des collectifs mixés et dynamiques dans lesquels on constate une émulation et un mixage des publics

-Un dispositif plébiscité par les usagers qui constatent les bénéfices du passage en SA : mieux-être global grâce aux temps de répit, apaisement par rapport au rythme de la vie, ouverture sur la pratique de multiples activités et épanouissement via la mise à distance des problématiques de santé, de fatigabilité, d'anxiété... , et le développement des relations sociales

- **Mais un dispositif peu piloté**

Un dispositif pas assez piloté et manquant d'articulations au sein de l'offre d'accompagnement ainsi qu'au niveau institutionnel et partenarial

- **Tous ces éléments viendront éclairer la convention-cadre à mettre en œuvre**

Appuyée sur des objectifs clarifiés en direction des plus jeunes, des personnes en cours de parcours professionnel et des plus âgés partant en retraite ; un maintien de la diversité des publics accompagnés et des réponses apportées mais dans un cadre clair ; un suivi et un pilotage plus resserré des services départementaux

5.1/ Les préconisations des acteurs

5 thèmes identifiés, 22 préconisations



• Thème 1 : Cadrage et pilotage du dispositif

❑ Des ambitions et objectifs départementaux à préciser en 2022

- 1- Clarifier les objectifs du dispositif avec un passage en Assemblée départementale (rapport spécifique, résultats du rapport d'évaluation du dispositif, proposition de convention-type globale)
- 2- Clarifier le public éligible (y intégrer la question de l'égalité femmes-hommes sous-tendue par l'action publique)
- 3- Afficher les ambitions départementales et effets attendus

❑ Des modalités d'accompagnement à expliciter mais laissant suffisamment de liberté aux SA pour rester créatives et souples

- 4- Expliciter clairement les activités ne relevant pas d'une SA (ex : piscine ?, occupationnel...) tout en ayant en tête les recommandations des usager.ères qui demandent le maintien des activités occupationnelles (cf. diapositive page 119)
- 5- Expliciter clairement les quotités temps possibles en SA (et le lien avec les objectifs du Département)
- 6- Rappeler la notion de gratuité des prestations en SA pour les usager.ères (ne pas permettre la facturation de services)
- 7- Définir les champs sur lesquels la SA n'a pas à intervenir en précisant les dispositifs annexes qui ont pour mission d'y répondre ainsi que les relais institutionnels (en élaborant par exemple un tableau recensant les différents dispositifs s'appuyant sur la 1^{ère} ébauche faite dans le cadre de l'évaluation du dispositif) : SA (départ en retraite, autonomie, travail sur le temps hors travail, tremplin pour les jeunes travailleurs), ESAT (apprentissage métiers, formation, emploi), SAVS, foyer de vie...

❑ Elaborer un nouveau modèle juridique de conventionnement en 2022

- 8- Elaborer 2 conventions-type globales (SA promotionnelle et SA non promotionnelle) déclinées pour chaque gestionnaire de SA avec clarification des engagements réciproques. Proposition de prendre appui sur le service juridique du Département, de présenter les conventions en Commission permanente (personnalisation du montant de subvention attribué) avec une clarification des engagements réciproques : des subventions systématiques (nombre places x coût à la place + taux directeur de 0,5% annuel) ou conditionnées (reporting des structures et atteintes d'objectifs ?) => faire le lien avec les départements voisins (29, 44) et avec la Direction des finances en interne
- 9- Interroger la posture du Département en cas de fonctionnement en dehors du cadre posé dans le conventionnement (exemple : public en SA 100% du temps) -> quelles échéances de changement fixées etc... ?

5.1/ Les préconisations des acteurs

5 thèmes identifiés, 22 préconisations



□ Mieux piloter les ambitions départementales

10- Suivre les indicateurs clé (à définir à l'issue de la démarche d'évaluation et du cadrage du dispositif et de ses objectifs), les profils des bénéficiaires (âge, genre, date d'entrée et sortie en SA, quotité temps en SA, devenir ?) et l'évolution des listes d'attente en SA pour nourrir la réflexion prospective du Département sur cette question

11- Capitaliser les expériences entre les SA (cf. expériences bretonnes) avec par exemple la mise à disposition du recueil des bonnes pratiques (à l'appui du travail mené par l'ARESAT et la CARSAT cf. en annexe), voire proposer un temps fort départemental annuel en 2022 autour des SA associant les acteurs, institutions, partenaires

12- Mener une brève réflexion sur le temps consacré par les équipes au pilotage du dispositif, et opérer un rapprochement avec l'ARS sur la fonction de pilotage (mutualiser les demandes auprès des structures sur quelques indicateurs clés)

• Thème 2 : Revoir les articulations institutionnelles

13- Avec 5 partenaires clés :

-La MDPH pour les parcours des travailleur.euses d'ESAT : information sur le dispositif nouvelle version, problématiques communes, réflexion prospective commune sur les listes d'attente, pas d'orientations MDPH vers les SA, orientations pour les bénéficiaires de SA moins autonomes (en emploi à temps partiel et en recherche d'une activité occupationnelle type foyer de vie, cumul possible avec l'accueil de jour ? avec le SAVS ?)

-L'ARS concernant les complémentarités d'intervention : réflexion prospective commune sur les listes d'attente, places en accueil de jour, financement du besoin social des ESAT, partage des indicateurs de performance

-Pôle Emploi et Cap Emploi via la Dreets ainsi que la Région sur la question de l'emploi (stages d'immersions...) et de la formation professionnelle

-L'ARESAT autour d'actions d'accompagnement pour les travailler.euses d'ESAT les plus agé.es (avec le flux continu et massif de départ en retraites de travailleur.euses d'ESAT, développer des coopérations entre les ESAT/SA et l'ARESAT experte dans ce domaine et transmetteuse de savoir-faire : flécher le partenariat notamment vers le recueil des bonnes pratiques à destination des SA. La capitalisation/mutualisation entre les SA serait intéressante à développer)

5.1/ Les préconisations des acteurs

5 thèmes identifiés, 22 préconisations



• Thème 3 : Développer les articulations partenariales

14- Encourager les SA à **activer la coopération** entre les animateurs-retraite des ESAT et/ou SA et les acteurs de droit commun (interactions ESAT, SA, CLIC, caisses de retraite, secteur bénévole, réseau de retraités, mairies,...) (exemple dans la ville de Brest) et intégrer cet aspect dans la convention

15- Réactiver le travail mené entre l'ARESAT et le Département (service mobilité) sur le recensement des auto-écoles de l'économie sociale et solidaire du département (cartographie), et le travail auprès des associations et OPCO pour financer les **permis de conduire** des publics les plus vulnérables

16- Réfléchir à la possibilité d'autoriser **l'accueil ponctuel en SA de personnes parties en retraite** à hauteur de 0,5 à 1 jour/semaine afin de maintenir le lien social et développer la pair-aidance au sein de la SA

17- Permettre aux SA via un **temps de rencontre annuel type webinaire** (et au-delà du temps de dialogue entre le Département et les structures autour de la convention), de faire remonter leurs besoins au niveau des instances départementales (ARS, Département...) pour une meilleure compréhension au niveau national des besoins/freins rencontrés en local (par exemple la faible durée des MISPE est un frein à l'insertion des jeunes en milieu de travail)

• Thème 4 : Encourager la montée en compétences au sein des SA

18- Travailler sur la **reconnaissance des acquis de l'expérience** en SA d'ESAT serait intéressant à développer (exemple de la région Aquitaine avec les RAE en foyers occupationnels)

19- Inciter les professionnel.les de SA à **se former/s'ouvrir davantage** à la question de l'accompagnement aux **départs en retraite** des travailleur.euses d'Esat (cf. **annexe** avec le recueil des pratiques prometteuses, le collectif régional, et l'action « Avenir au travail ») et à **l'évolution des publics** (handicap psychique, autisme...)

20- Inciter les SA à poursuivre leur ouverture **vers le milieu ordinaire**, voire à s'adosser à un centre social ou à des associations de loisirs de droit commun ? -> des SA « hors les murs » ?

• Thème 5 : Communiquer en externe autour du dispositif

21- Opérer une **communication auprès des acteurs locaux** autour du cadre départemental, du public ciblé, des modalités d'accompagnement arrêtées, des ambitions portées

22- Modifier l'**intitulé** du dispositif (le terme « annexe » peut faire débat) ?

5.1/Verbatim : préconisations

5 thèmes

-« Les personnes à la retraite ne viennent plus à l'ESAT ni à la SA, et leur lien social en est altéré : prévoir qu'elles puissent revenir en SA une ou ½ journée par semaine permettrait le maintien du lien social et la pair-aidance (impact positif pour les futurs retraités et ceux déjà partis) » (structure)

-« Il faut continuer à travailler à une image non stigmatisante et positive autour des SA » (structure)

« Il faut structurer un cadre mais qui laisse suffisamment de liberté aux SA, qui soit suffisamment large pour être et rester créatifs, et suffisamment bordé pour ne pas être un fourre-tout et guider notre action » (structure)

-« Le taux d'encadrement en IME est très fort, il est beaucoup plus faible en ESAT. Pour les plus jeunes, le passage en SA est une étape rassurante et apprenante car l'encadrement est suffisamment enveloppant, ce qui leur permet de trouver leur place auprès d'autres collègues, d'autres personnes, d'autres activités puis auprès des collègues d'Esat » (structure)

-« Renforcer la visibilité de la SA sur le territoire (et celle de l'ESAT aussi) en étant encore plus présents est une nécessité » (structure)

5.2/ Les préconisations des usager.ères

Des propositions dans leur environnement de vie intégrant les activités occupationnelles et non centrées sur le champ professionnel



(issues du questionnaire en ligne et des entretiens)

Préalable : à noter

-50% des usager.ères interrogé.es dans le cadre de l'enquête ont fait des propositions, plutôt axées autour des activités qu'ils aimeraient voir se développer (parmi eux, 1/3 n'a pas d'idée supplémentaire à proposer)

-50% du public enquêté a des difficultés à se projeter 'sorti définitivement du dispositif des SA' (sur un panel de 90 répondants)

Les usager.ères plébiscitent l'ouverture des activités vers l'extérieur/le milieu ordinaire

- « Aller voir Jonathan au miel » ; « Faire un voyage »
- « Visiter une foire d'agriculture, sortie piscine, théâtre »
- « Aller au Leclerc faire ses courses » ; « Faire une sortie journée »
- « Proposition de sortie au bois des Rochers »
- « La radio et les échanges inter-foyers ou avec des écoles »

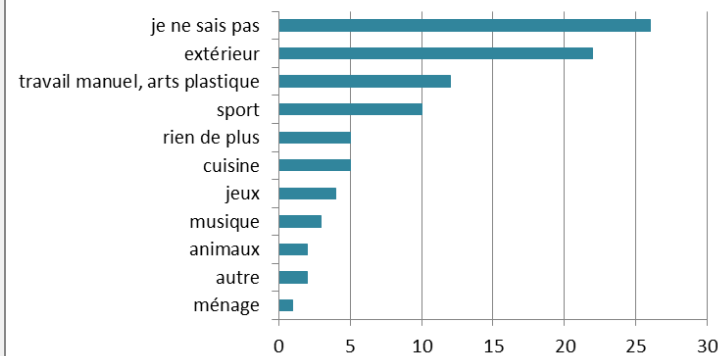
Ils.elles prônent également la diversification des activités en tête desquelles celles en faveur du travail manuel/artistique et du sport

- « Faire de la danse, comme l'activité "Bien Bouger" » ; « Faire du footing » ; « Faire de la danse »
- « Je veux plus d'activités associatives » ; « Faire de la couture et réparer les coussins » ; « Faire du dessin »

A la marge : quelques un.es proposent d'améliorer le cadre d'accueil en SA

- « J'aimerais aller plus encore en SA-Esat »
- « On pourrait aller en SA le dimanche ? »
- « Réparer les tables de l'annexe »
- « Besoin de faire de la peinture, tout refaire à neuf comme la salle de pause »

Q14 : quelles améliorations aimeriez-vous avoir dans la Section annexe (ou que souhaiteriez-vous faire dans la Section annexe et qui n'existe pas aujourd'hui ?
(87 usagers répondants)





Département d'Ille-et-Vilaine
1, avenue de la Préfecture
CS 24 218 - 35042 Rennes Cedex

Service évaluation, pilotage et audit
Pôle ressources
Tél. : 02 99 02 31 11 - Mél : murielle.arrive@ille-et-vilaine.fr

**Service offre, accompagnement et ressources
des établissements et services (SOARES)**
Pôle solidarité humaine
Tél. : 02 99 02 37 15



www.ille-et-vilaine.fr