

Bilan d'activités des ESAT en 2019, 2020 et 2021

Etude comparée ESAT-EA

Biographie et source :

- 2019 : Rapport les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), par l'IGF et l'IGAS
- Le rapport handicap et emploi 2019-2020, IGAS
- COVID 19, quels effets sur le travail et l'emploi, revue interventions économiques, 2021
- ESAT de DEMAIN : vers des organisations qualifiantes, Rapport de recherche, Chaire ESS, Université Reims Champagne Ardenne, 2021

Les principaux enseignements de ces études

2019

Par lettre de mission du 28 mars 2019, la ministre des Solidarités et de la santé, la ministre du Travail, le ministre de l'Action et des comptes publics et la secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées ont demandé à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'inspection générale des finances (IGF) de conduire une mission conjointe relative aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) régis par les lois du 30 juin 1975 et du 11 février 2005.

2020

Une étude auprès de 6 ESAT de la région Auvergne-Rhône-Alpes, représentatifs de 1 400 ESAT répartis sur le territoire national, est consacrée à l'adaptation des ESAT à la pandémie et au confinement tant sur le volet du soutien médico-social que sur les modalités économiques.

Trois ESAT sont situés en milieu rural et trois autres sont implantés en milieu urbain.

2021

-Une étude sur le handicap et l'emploi a été réalisée par l'IGAS. Il ressort de cette étude que les ESAT et les entreprises adaptées ont une véritable utilité économique et sociale.

-Le rapport de recherche réalisé par l'Université Champagne Ardenne met en avant la transition actuelle du modèle des ESAT :

Il ressort que sous certaines conditions et notamment d'un management bienveillant, ce que peut faire le travail, c'est d'accéder à une vie meilleure !

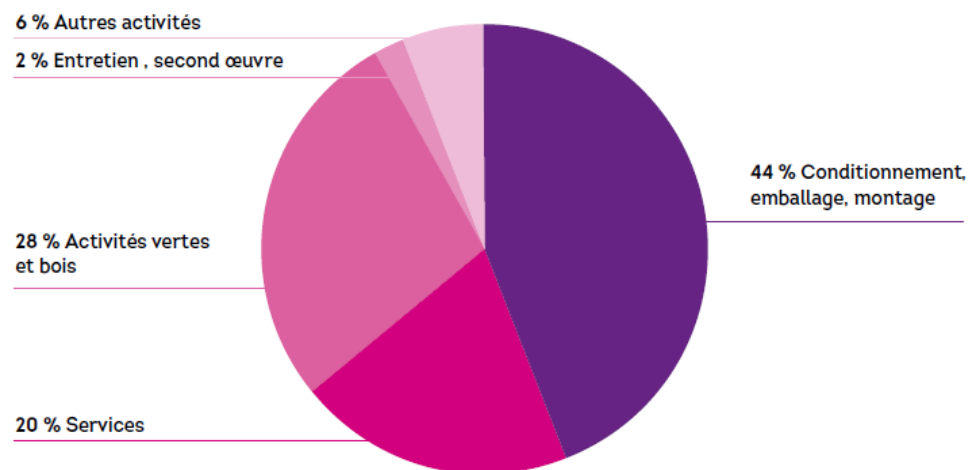
QUELQUES DONNEES CHIFFREES

COMBIEN ?

- Près de 1 400 ESAT accueillent environ 120 000 travailleurs en situation de handicap orientés par les MDPH
- 30 600 salariés, majoritairement des moniteurs-éducateurs encadrent les travailleurs en situation de handicap
- Les ESAT permettent de donner une activité professionnelle à une population particulièrement exposée à l'inactivité et au chômage

QUELS SECTEURS D'ACTIVITES ?

Les activités économiques des Esat



QUEL BUDGET ?

- Les ESAT bénéficient de fonds publics à hauteur de 3 milliards d'euros, pour un chiffre d'affaires d'environ 2 milliards d'euros
 - Le secteur protégé reçoit des financements publics à hauteur de près de 3 milliards d'€ à travers :
 - D'une part, une dotation globale de fonctionnement représentant 1,5 Md'€ en 2018 et servant à financer l'accompagnement médico-social ;
 - D'autre part, une garantie de ressources reversée par les ESAT aux travailleurs en situation de handicap, financée par le budget de l'Etat pour un montant de 1,3 Md'€ en 2018 (soit 11 000€ en moyenne par travailleur)

ET PENDANT LA PENDEMIE ?

D'un point de vue économique :

- La plupart des ESAT ont interdit, à la demande de l'Agence Régionale de Santé, l'accès de leurs locaux aux travailleurs en situation de handicap durant le confinement
- Cependant, les professionnels des différents établissements ont continué à travailler pour assurer une continuité de services dans les activités essentielles.
- Les ESAT ont connu une baisse très importante de leur chiffre d'affaire : baisse d'environ 30% par rapport au CA de l'année précédente
- Très grande différence entre les ESAT de milieu rural et ceux de milieu urbain :
 - Milieu urbain : les établissements situés en milieu urbain étaient dépendants d'une clientèle, elle-même exposée aux conséquences de la crise
 - Milieu rural : les établissements ont privilégié la vente directe de leur production dans les réseaux de proximité

D'un point de vue psychique, un impact très contrasté :

- **Témoignage d'un directeur d'établissement : « Cette période a suscité des réactions très diverses de la part de travailleurs. Certains ont été traumatisés, d'autres angoissés ou paniqués.**

COMBIEN DE PLACES EN ESAT ?

- L'offre de places en ESAT connaît des tensions
 - Moratoire depuis 2013 empêchant la création de nouvelles places pour des raisons budgétaires
 - 2000 jeunes orientés en ESAT par les CDAPH et maintenus en IME (instituts médico éducatifs) ou en IMPro
 - Le déploiement du SI Trajectoire devrait permettre de connaître le nombre de personnes en attente de place

QUELLE REMUNERATION ?

- Les travailleurs en ESAT, qui sont des usagers et non des salariés, perçoivent une rémunération d'environ 800€ nets, complétée par des prestations sociales :
 - Une rémunération directe versée par l'ESAT qui ne peut être inférieure à 5% du SMIC
 - La garantie de ressources (GRTH), égale à 50,7% du SMIC
 - Plus de ¾ des travailleurs perçoivent une AAH d'environ 300€
 - Les travailleurs en ESAT perçoivent au total 1 400€ par mois en additionnant les différentes composantes

QUEL PUBLIC ACCEUILLI EN ESAT ?

- Les publics accueillis en ESAT sont en cours de recomposition, ce qui amène ces établissements à adapter leur prise en charge
 - Historiquement, la création des ESAT visait à accueillir des personnes atteintes de déficience intellectuelle. Ce public représente près de deux tiers des travailleurs d'ESAT mais a tendance à diminuer.
 - A l'inverse, l'admission croissante de personnes présentant des pathologies psychiques et des troubles du comportement constitue une tendance lourde.
 - ✓ Cette évolution suppose un effort important d'adaptation du secteur, amené à modifier ses modes d'intervention. Les besoins de ce nouveau public en termes d'activité, d'organisation et d'accompagnement sont en effet très différents de ceux du public traditionnel des Esat (développer le travail à temps partiel, accompagnement allers-retours milieu protégé/milieu ordinaire, ajustement aux fluctuations maladies psychiques et fatigabilité des travailleurs vieillissants)

ET L'ACCES AU MILIEU ORDINAIRE ?

- Moins de 1% (0,47%) des travailleurs d'ESAT parviennent à se faire embaucher dans le milieu ordinaire (environ 500 personnes par an)
 - Les professionnels considèrent que les injonctions systématiques de sortie vers le milieu ordinaire risqueraient, en l'état, de mettre la majorité des travailleurs en situation de handicap en échec et en danger
 - L'augmentation du taux de sortie vers le milieu ordinaire implique la levée de freins financiers, psychologiques et juridiques
 - Exemple de l'association MESSIDOR qui parvient à atteindre un taux de 10% en utilisant des méthodes spécifiquement adaptées

ESAT ET EA

QUELLE DIFFERENCE ?

- 1 260 Esat et 120 000 places, un budget d'environ 3 milliards d'€
- 780 EA et 35 000 travailleurs en situation de handicap, des subventions publiques de 395 millions d'€
- Le secteur des EA continue de se développer contrairement aux ESAT
- Evolution vers le milieu ordinaire :
 - ✚ ESAT : 0,47% des effectifs vont vers le milieu ordinaire (dont EA)
 - ✚ EA : 1% (Seules 6% des EA dépassent le taux de 3%)
- Les solutions pour améliorer le passage vers le milieu ordinaire :
 - ✚ Les ESAT « hors les murs » : travail en entreprise et rattachement juridique à l'ESAT avec un accompagnement médico-social
 - ✚ Pour les EA, la solution des CDD tremplin, les EATT (entreprises adaptées de travail)
 - ✚ Pour les ESAT et les EA : l'emploi accompagné
- Nécessité de coordonner les actions vers le milieu ordinaire : difficile compte tenu d'une gouvernance éclatée des deux dispositifs (programmes budgétaires et ministères distincts)
 - L'absence d'un droit effectif au retour
- EA : priorité d'embauche au cas où le salarié souhaiterait revenir. Mais il n'y a pas de garantie
- ESAT : un droit au retour est prévu en cas de signature d'une convention d'appui avec l'entreprise d'accueil

Les points communs et différences ESAT/EA

	Esat	Entreprise adaptée
Statut	Établissement médico-social	Entreprise
Références légales	Code de l'action sociale et des familles	Code du travail
Administration de rattachement	Ministère des Affaires sociales (DGCS/CNSA/ARS)	Ministère du Travail (DGEFP/Dreets)
Public accueilli	100 % travailleurs handicapés.	Public mixte comportant <u>de 55 % à 100 %</u> de travailleurs handicapés.
Application du Code du travail	Partielle (dispositions concernant notamment la santé et la sécurité au travail, les congés et les absences exceptionnelles).	Intégrale.
Profil des travailleurs handicapés	Personnes reconnues travailleurs handicapés ayant une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité d'une personne valide ou ayant une capacité supérieure mais nécessitant un soutien particulier (médical, éducatif, social, psychologique).	Personnes reconnues travailleurs handicapés ayant une capacité de travail supérieure à 1/3 mais éloignées du marché du travail.
Modalités d'accès	Orientation MDPH/CDAPH « milieu protégé ».	Sur proposition du <u>service public de l'emploi</u> ou par recrutement direct dans certains cas.
Rémunération	Rémunération garantie : <u>entre 55% et 110% du Smic.</u>	Smic.
Financement public	<u>Dotation globale de financement à l'établissement + aide au poste (garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH))</u> en complément de la part financée par l'Esat.	<u>Subvention salariale</u> pour compenser les conséquences du handicap, modulable selon l'âge et le cadre d'emploi + taux d'aides spécifiques fixés pour les dispositifs expérimentaux.

Conventions d'appui et droit au retour

Le travailleur handicapé accueilli en Esat qui conclut un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, ou un contrat aidé, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en milieu ordinaire peut bénéficier d'une convention d'accompagnement passée entre son Esat, son employeur et, éventuellement, le service d'accompagnement à la vie sociale.

Destinée à accompagner la personne handicapée et son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois, cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'Esat et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale.

La mise en œuvre de ce dispositif « passerelle » est assortie d'un droit au retour pour le travailleur handicapé. Ainsi, en cas de rupture de son contrat de travail ou lorsqu'il n'est pas définitivement recruté, il est en principe réintégré de plein droit dans son Esat d'origine ou, à défaut, dans un autre Esat avec lequel un accord a été conclu.