



**ANDICAT**  
Association Nationale des  
Directeurs et Cadres d'ESAT

## JOURNÉE REGIONALE HAUTS-DE-France 2023

**JOURNÉE  
D'ÉCHANGES  
ESAT**

En partenariat avec

Avec la participation de

**18 octobre 2023 de 9h30 - 16h45**  
ESAT les alençons à Petit-Camon (80)

URIOPSS  
Hauts-de-France

Animation Elodie Delozière - Responsable pôle autonomie Uriopss

*Apports ANDICAT (en bleu)*

*\*source : La Foire aux questions sur la mise en œuvre des mesures du Plan ESAT et points divers d'actualité relatifs aux ESAT – version 16 DGCS 2 octobre 2023*

### Plan de transformation des ESAT : attentes et enjeux

- **Anne CREQUIS**, Directrice de l'offre médico-sociale à l'ARS Hauts-de-France
- **Eloïse LARVOR**, Conseillère technique DOMS ARS
- **Mathieu GAIGNIER**, Chargé de planification Handicap DOMS ARS
- **Nathalie GYOMLAI**, Vice-présidente ANDICAT/directrice ESAT Association Traits d'Union

### Osez la médiation animale en ESAT : la médiation animale au service du bien-être et de la productivité

- **Benoît TENEL**, Fondateur de VAREHA

### Nouveau référentiel d'évaluation : comment se l'approprier dans le secteur du travail protégé ?

- **Fabrice TAUPIN**, Directeur Emploi adapté Hainaut Cambrésis AFEJI Hauts de France

### CVS et participation en ESAT

- **Arnaud CARDON**, Chef de service - responsable du secteur productions agricoles ESAT de l'Arche Communauté de l'Oise
- **Bénédicte REVEL**, Cheffe de service – responsable du pôle pédagogique ESAT de l'Arche Communauté de l'Oise
- **Pascaline TOULOTTE**, Directrice adjointe emploi adapté Métropole AFEJI Hauts de France

## Focus sur l'offre ESAT sur la Région

- 96 ESAT, 13 750 places autorisées - Hétérogénéité des ESAT avec des capacités autorisées allant de 12 places pour le plus petit établissement à 891 places pour le plus grand
- 13 ESAT de la région présentent un taux d'occupation inférieur ou égal à 85% - 32,5% des ESAT de la région présentent un taux d'occupation supérieur à 95% en 2022

**Pour rappel, annualisation possible permettant ainsi d'augmenter les taux d'occupation**

### L'ARS confirme le mode de calcul du taux d'occupation :

Pour obtenir le nombre de journées réalisées, il faut déduire toutes les absences (arrêts maladie, maternité, absences injustifiées, congés ...), on peut ajouter les journées de stage (cf guide de mesure de l'activité de la CNSA)

Le nombre de journées théoriques est généralement = 225 j x agrément (à vérifier dans le CPOM toutefois parfois c'est 226)

Le taux d'occupation = nb de journées réalisées / nombre de journées théoriques

Aujourd'hui les temps partiels ne sont pas valorisés. 2 personnes à mi-temps = 1 ETP



## **Profils des personnes accompagnées (données TBD MS 2022)**

- 74% des travailleurs d'ESAT présents au 31 décembre 2022 présentaient une déficience intellectuelle à titre principal. Pour le département de l'Oise, ce chiffre s'élève à 81,6%
- En région, sur les 14 310 travailleurs d'ESAT présents au 31 décembre 2022, 10 616 présentaient une déficience intellectuelle à titre principal.
- Les travailleurs d'ESAT présentent ensuite, à titre principal :
  - Troubles psychiques : 13,7 %
  - Autisme : 2,6 %
  - Déficiences motrices : 2,1%

Notons, suite au décret du 13 décembre 2022, La CDAPH peut également à titre dérogatoire orienter vers les ESAT des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou

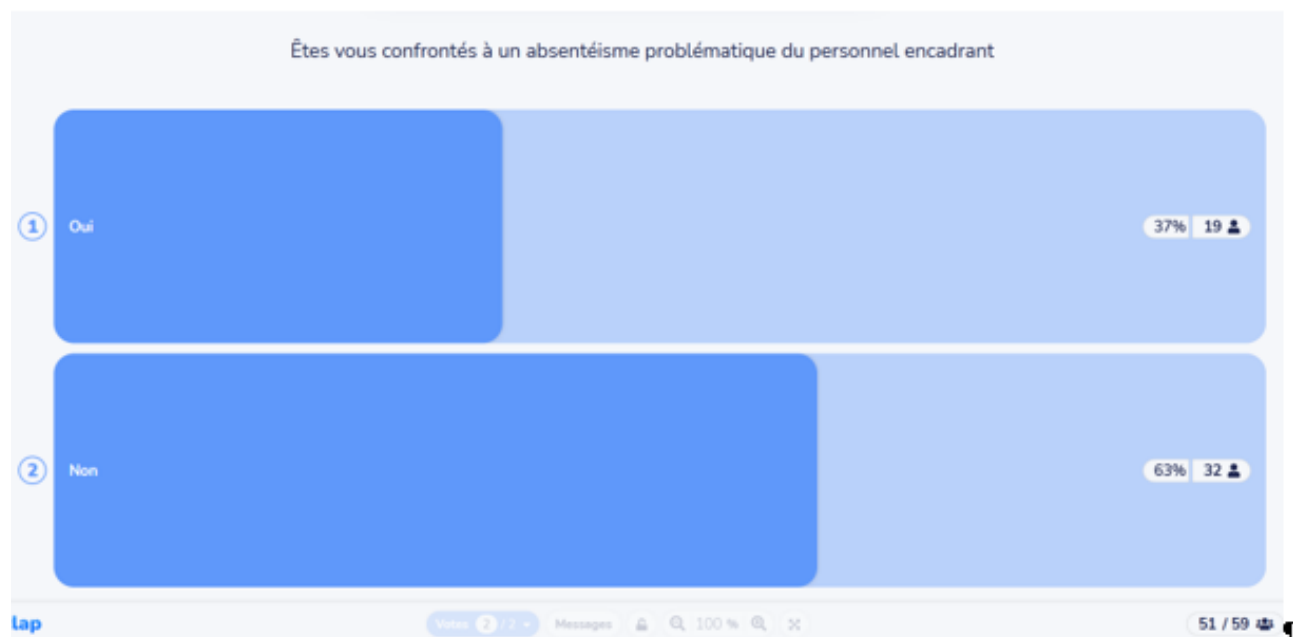
égale au tiers de la capacité normale, lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie.\*

### **Taux de vétusté des constructions (données TBD MS 2022)**

22 ESAT de la région présentent un taux de vétusté supérieur à 80% en 2022, pour un taux de vétusté moyen régional de 65,73%.

### **Taux d'absentéisme du personnel (données TBD MS 2022)**

9% des ESAT de la région présentent un taux d'absentéisme du personnel supérieur à 20% en 2022



## Focus sur la situation financière des ESAT et impact de changements à anticiper



### Impact de l'augmentation de la rémunération directe prise en charge par l'ESAT

Augmenter d'1% la rémunération directe payée par l'ESAT coûte 30 000 €/an pour un agrément de 100 Places.

Exemple : Pour un ESAT de 166 places et une rémunération directe de 6%

Passer la rémunération à 15% aurait un impact de :  $(30\,000\ € \times 9) \times 1,66 = 448\,200$  euros

### L'impact de la Mutuelle Santé obligatoire

Pour 100 personnes accompagnées, il faut estimer le coût pour l'ESAT à 25 €/mois minimum par personne soit 300 € par an, soit 30 000 € pour 100 personnes accompagnées. Moyenne de cotisation 50 € / mois avec prise en charge de 50 % par l'ESAT.

Notons ici que nous devons raisonner en termes de personne et non d'ETP. Plus l'ESAT accompagnera de personnes à temps partiels (ce qui semble être une tendance) plus l'impact financier sera proportionnellement important.

Une mission IGAS IGF est en cours afin d'évaluer l'impact des mesures sur la situation financière des ESAT.



### L'AAC Fatesat

- La vocation du FATESAT est de favoriser l'adaptation des activités et outils de production des ESAT pour qu'ils puissent faire monter en compétences les travailleurs handicapés
- 95 dossiers réceptionnés pour une sollicitation de l'ARS à hauteur de 4 910 055,96 €
- Dotation régionale HdF : 975 120 €
- Seconde dotation régionale : 420 000 €
- Choix de l'ARS d'abonder les dotations dans le cadre du FIR : 994 947 €

	Nombre d'ESAT	Nombre de dossiers réceptionnés	Nombre d'ESAT répondants	Taux de dépôt d'un ou plusieurs dossiers/ESAT
Aisne	12	7	7	58,33 %
Nord	34	48	21	61,76 %
Oise	17	14	6	35,29 %
Pas-de-Calais	24	15	11	45,83 %
Somme	16	11	10	62,5 %
TOTAL	103	95	55	53,40 %

- Répartition des projets retenus par typologie :
  - Diversification et développement d'une nouvelle activité : 20
  - Développement d'une activité : 20
  - Adaptation d'une activité existante : 2
  - Recours à des prestations de conseil : 2
- Structuration des demandes de financement ARS pour l'ensemble des projets répondant au cahier des charges

< 30 000€	> 30 000 et < 100 000€	> 100 000€
41 projets réceptionnés	29 projets réceptionnés	19 projets réceptionnés
23 projets financés	11 projets financés	10 projets financés



L'enveloppe de 15M€ dans le cadre de la circulaire du 13 mai 2022 du SEPH visait à soutenir les investissements des ESAT pour développer des activités professionnelles contribuant plus significativement à la montée en compétences et à l'employabilité des travailleurs.\*

... cela correspond à 15 563 € / ESAT seulement

Notons que les ARS ont bataillé pour soutenir les ESAT de leur territoire respectif.

La grande majorité des ARS a pourtant fait le maximum pour soutenir le plus grand nombre de projets recevables en mobilisant des financements complémentaires à hauteur de plus de 6 M€ (FIR et CNR).\*

- **Perspectives**
- Vers un FATESAT 2024 ?
- La mise en place d'une instance de suivi des projets financés dans le cadre du FATESAT 2022

Le dispositif du FATESAT n'a pas été reconduit en 2023 et aucun soutien spécifique de l'Etat n'est à ce jour envisagé pour 2024.\*

## Les Indicateurs de suivi du plan de transformation des ESAT

Un reporting au 30 avril de chaque année, à l'attention des ARS

Une modification de l'article R. 243-8 du CASF :

le rapport annuel d'activité prévu par cet article est remplacé par une grille de suivi qui doit permettre de faire état de l'avancement des mesures prises afin de:

- favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs accompagnés ;
- renforcer le pouvoir d'agir de ces personnes ;
- développer l'activité des ESAT.

Une approche nationale :

Des travaux sont en cours dans le cadre d'un GIP national afin de modéliser un rapport d'activité national des ESAT, dans le cadre d'un développement informatique porté par la DGCS.

Opérationnalité sur les données d'activité 2023

## Montée en compétence des travailleurs : carnet de parcours et de compétences

- Une expérimentation engagée par l'ARS sur trois bassins d'emploi en 2023 (Roubaix Tourcoing, Péronne, et Flandre Intérieure) sur des publics d'IME, IMPRO et IEM.
  - ❑ Le projet consiste à la mise en place d'un outil d'évaluation des compétences permettant de favoriser l'articulation entre ESMS et Service Public de l'Emploi et d'identifier les leviers d'insertion des publics cibles.
  - ❑ De manière très concrète, une cohorte de jeunes en lien avec les professionnels d'ESMS évaluent leur niveau de compétence à un moment donné par rapport aux compétences attendues pour occuper l'emploi qu'ils envisagent. Cette évaluation est partagée avec les professionnels de Cap Emploi et est une base d'échange lors des rendez-vous facilitant leur suivi.
  - ❑ Une expérimentation duplicable à des publics ESAT et préfiguratrice de celle autour de la mise en place de carnets de parcours de compétence pour l'ensemble des travailleurs d'ESAT.
- Une réflexion parallèle sur un outil d'évaluation unique et porté par le national en cours

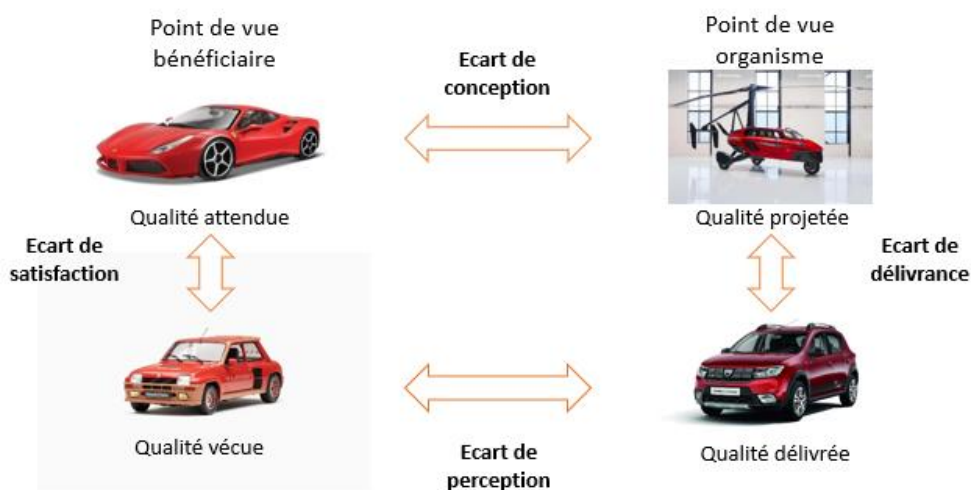
## Osez la médiation animale en ESAT : La médiation animale au service du bien-être et de la productivité

- Qu'est-ce qu'est la médiation animale ?
- Le lien entre Médiation animale et le travail en institution
- Les bienfaits de la médiation animale pour tous
- Quelles mises en place concrètement ?

<https://www.vareha.fr/et-plus-encore/beno%C3%A0Et-tenel-fondateur-de-vareha/>

### Nouveau référentiel d'évaluation : Comment se l'approprier dans le secteur du travail protégé

#### La qualité, à chacun son point de vue...



Afeji  
Hauts-de-France

- ✓ Un **référentiel unique**
- ✓ De **nouvelles méthodes d'évaluation**
- ✓ Seul dispositif national qui offre un **cadre commun d'analyse et d'évaluation externe de la qualité des prestations délivrées aux personnes accompagnées.**
- ✓ **Simplification de la procédure :**
  - Fusion évaluation interne / externe
  - Temporalité **sur 5 ans** mais avec un **suivi annuel des actions** engagées dans cette démarche via le rapport d'activités de l'établissement/service
  - Un **contrôle réalisé par un organisme évaluateur accrédité** par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation) et **habilité** par la HAS

#### Les 4 valeurs fondamentales du référentiel :

1. Pouvoir d'agir de la personne
2. Respect des droits fondamentaux
3. Approche inclusive des accompagnements
4. Réflexion éthique des professionnels



### Un référentiel structuré :

- ✓ Trois chapitres :
  1. La personne
  2. Les professionnels
  3. L'ESSMS
- ✓ 9 thématiques
- ✓ 42 objectifs
- ✓ 157 critères (Dont 16 impératifs)

### 3 chapitres :

1. La personne
2. Les professionnels
3. L'ESSMS

### Liste des documents demandés en amont :

- Appel d'Offres
- Sélection du cabinet par la Direction Qualité associative (Fin Janvier 2023)
- Visio présentation process d'évaluation 27 Février choix deuxième évaluateur
- Premiers échanges de documents (1 Mois) :
- Un projet de planning d'évaluation,
- La liste des documents attendus,
- Un projet de fiche information « Accompagné traceur », avec formulaire de recueil de consentement
- Projet d'établissement / de service / associatif
- Livret d'accueil
- Règlement de fonctionnement
- Contrat de séjour ou Document Individuel de Prise en Charge (DIPC)
- Autoévaluation réalisée et plan d'amélioration actualisé
- Organigramme nominatif et répartition des professionnels par profession et avec mention du nombre d'ETP
- Plan de formation (années n-1 et n)
- Plan de gestion de crise : plan bleu / plan blanc / Plan de Continuité d'Activités (PCA)
- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- Gestion documentaire : protocoles et procédures associés aux thématiques évaluées, que vous jugerez utile de nous communiquer, liste des documents applicables (si elle existe)
- Liste des personnes qualifiées
- Charte des droits et libertés communiquée aux personnes accompagnées
- 4 derniers compte-rendu du CVS ainsi que sa composition (si concerné)
- Trame type du projet personnalisé (si ce n'est pas informatisé)
- Derniers indicateurs communiqués à l'ANAP (si possible)
- Dernier rapport d'activité (si possible)
- Plaquette d'information (éventuelle)



## CVS et participation en ESAT

### CVS et participation en ESAT

#### • Arche Oise :

- Arnaud CARDON, chef de service production agricole – ESAT [Trosly Breuil](#)
- Bénédicte REVEL, référente pédagogique et social – ESAT
- Frédéric DETHOUY, travailleur espaces verts, élu CVS – ESAT [Trosly Breuil](#)
- Bruno BONETTI, travailleur atelier recyclage, élu CVS – ESAT [Compiègne](#)

#### • AFEJI Hauts-de-France :

- Pascaline TOULOTTE, Directrice Adjointe ESAT la Chapelle d'Armentières
- Annabelle SARAZIN – Animatrice socio-éducative – ESAT la Chapelle d'Armentières
- Séverine COVEMAEEKER, agent de fabrication industrielle – ESAT la Chapelle d'Armentières
- Kevin NOTREDAME, agent d'entretien des locaux, référent Qualité, membre du COSHY – ESAT la Chapelle d'Armentières,

## Arche Oise

1. Etat des lieux des instances participatives de l'ESAT
2. Espace d'Expression Collectif
3. Participation institutionnelle
4. Participation au processus de gouvernance
5. co- construction de la mise en place de l'instance mixte et des délégués des travailleurs

### Des exemples concrets :

- Participation aux évènements de la vie de l'ESAT et de l'Association : soirée « Partenaires et Entrepreneur », participation à des Team Building, participation à des démarches de mécénat, participation au DUO-DAY
- Participation à différents groupes de travail : Ecriture du règlement de fonctionnement, du projet d'établissement, du livret d'accueil, des enquêtes de satisfaction
- Participation à l'élaboration et à la vulgarisation des documents à travers les communications alternatives ou augmentatives (FALC, picto)
- Participation aux processus d'embauche et d'évaluation du Directeur et des cadres
- Participation à l'écriture de mandat, de fiche de mission des cadres et du directeur.

### Des moyens mobilisés :

- Engagement institutionnel acté dans leur PPI,
- Proposition de formation en interne « prise de parole en public »,
- Formation des DP (obligation).

## AFEJI

- L'instance mixte et délégué des personnes : quels sont les attendus ?
- Questionnements de mise en pratique, les différents mandats
- Approche sémantique : distinction dans les notions de délégué et élus au CVS

### Exemple concret :

Le « COSHY » Comité de sécurité et d'hygiène, une initiative Afeji opérationnelle avant le plan de transformation des ESAT. Ce comité est constitué en majorité par des travailleurs (en lien avec leur projet). Ce comité est indépendant du CVS, afin de permettre la participation d'un maximum de travailleurs.

Une formation « premiers secours » a été délivrée aux travailleurs membres de ce comité.

### Les actions du COSHY :

- Des propositions d'amélioration en terme de sécurité ou d'EPI
- Une analyse des accidents avec des actions rectificatives avec inscription au DUERP
- Participations aux exercices incendie

### Autres formes de participation

- Plusieurs travailleurs ont bénéficié d'une formation de co-formateur en 2 modules espacés (avec mise en pratique d'animation) : préparation d'une formation, recueil des besoins des participants, différentes techniques d'animation...
- Certains travailleurs co-animent des ateliers numériques à destination de leurs collègues

- Les autres, co-animent une formation avec la psychologue « sensibilisation aux différents Handicap » à destination de professionnels et/ou de travailleurs en ESAT.

Résumer en un mot votre état d'esprit suite à cette journée

