



POM'INFOS

LE JOURNAL DE L'A. P. H. LE POMMERET

○ Janvier 2019 ○

Association pour la Promotion des Personnes en situation de Handicap

NUMERO SPECIAL

ESAT de transition par et vers l'emploi



Soirée EMPLOYEURS et nouveaux SALARIES

Ils étaient présents
lors de la soirée
partenaires du Pommeret
du jeudi 29 novembre 2018

Le témoignage de A.



« Le parcours vers l'emploi est un chemin où se mêlent plusieurs obstacles, encore plus vers le milieu ordinaire.

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

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

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

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

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

Un simple et fort Merci. »

EDITO

Pourquoi ce numéro Spécial
de POM'INFOS ?

Depuis des années, L'APH le Pommeret organise périodiquement une soirée d'échanges avec les employeurs qui participent à l'inclusion de personnes en situation de handicap formées sur nos plateformes d'apprentissage en situation réelle de travail, et les nouveaux salariés ainsi embauchés.

Ce numéro spécial de POM'INFOS est l'occasion de présenter les multiples formes de partenariat avec les employeurs et les témoignages de parcours de ces salariés, ainsi que les particularités de notre ESAT de transition.

Ce numéro spécial est également un vibrant appel pour que ce modèle, plus que jamais rare, fragile, et d'actualité à l'heure d'une transition vers le « tout inclusif », soit conforté par l'Agence Régionale de Santé (ARS Bretagne) à travers l'Appel à Manifestations d'Intérêt, et dans l'attente du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens de 2020.

Nous y plaçons pour un décloisonnement des secteurs sanitaire, social et médico-social, en complément d'autres dispositifs. Mais aussi pour la création d'ensembliers d'insertion, afin que toute personne en situation de fragilité pour l'accès à l'emploi, quel que soit son statut, puisse trouver des réponses individualisées et adaptées.

Gérard Breillot,
Directeur de l'APH Le Pommeret



Soirée employeurs - partenaires LE POMMERET

Les enjeux EN JEU

Mme Nicole LE CLERC,
Présidente
de l'APH LE POMMERET



« L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap requiert des partenariats avec les entreprises, déclinés sous différentes formes, allant :

- . De la participation à des **jurys de reconnaissance de compétences** jusqu'au **suivi en emploi**,
- . De **marchés** qui nous sont confiés, jusqu'à la **participation** de chefs d'entreprise, de managers, de cadres qui nous rejoignent au sein du **conseil d'administration** de l'APH, ainsi très représentatif,
- . Enfin en passant bien évidemment par les **recrutements** de ces salariés dans les entreprises elles-mêmes.

Nous avons voulu mettre à l'honneur ces engagements, ces partenariats qui sont le fruit de rencontres entre décideurs, et de personnes, certes différentes, mais compétentes.

Tout ceci ne peut se faire sans l'**intermédiation des professionnels** du Pommeret, qui sont les travailleurs de l'ombre, ô combien indispensables pour la réussite de ces parcours d'inclusion.

En premier lieu, je tiens à remercier les **moniteurs d'ateliers** et les **ouvriers de production**, qui transmettent leur savoir, leur métier, en adaptant leur pédagogie et leur encadrement pour amener vers un réel niveau de compétences, reconnu par les employeurs et aussi par les Ministères via le dispositif « Différent et Compétent ».

Je félicite également les **chargés d'insertion** pour leur professionnalisme d'accompagnement, tant pour les futurs salariés, que pour répondre aux besoins des entreprises. Nous ne pourrions réaliser ces actions sans les **multiples partenaires, institutionnels, collectivités, associations** qui participent en amont, pendant et en aval de ces parcours, et qui sont présents ce soir.

On oublie trop régulièrement les **salariés des services supports, administratif et comptable, ou d'aide à la vie sociale**, qui contribuent également à faire tourner les rouages de cette machinerie complexe qu'est l'ESAT de transition le Pommeret : qu'ils soient aujourd'hui remerciés et également placés sous les projecteurs.

Mais les **véritables personnes à féliciter** sont celles qui ont pu enlever cette étiquette « handicapé » qui trop souvent leur collait au front, pour aujourd'hui pouvoir travailler, avoir une utilité sociale, en un mot être autonome. Bref pour qu'elles puissent construire leur devenir comme tout à chacun, tout en étant différent et compétent.

J'insiste sur ce point, car l'implication de l'APH le Pommeret est totale pour réaliser ces objectifs, et promouvoir une meilleure qualité de vie à toutes les personnes qui passent par l'ESAT Le Pommeret.

Je vous remercie de votre présence, nombreuse, et mes remerciements s'adressent à vous toutes et à vous tous, et à chacun d'entre vous en particulier.

J'adresse une mention spéciale à Danièle NATAIL, Directrice Adjointe, **chef d'orchestre** du service intégratif, et qui par ailleurs a organisé cette soirée particulièrement réussie.

En conclusion, l'**inclusion par et vers l'emploi**, telle que le pratique l'ESAT du Pommeret est un modèle original, fragile, une quadrature du cercle impossible que nous tentons de réussir tous les jours. Administrateurs, cadres et salariés en sommes fiers au vu de nos résultats. A l'heure où l'Agence Régionale de Santé doit statuer sur les **Appels à Manifestation d'Intérêt** d'une part, doit définir un **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens** prochainement, espérons qu'un tel modèle soit conforté à l'avenir, en premier lieu dans l'intérêt des personnes elles-mêmes, des entreprises et d'une société plus inclusive. »



Le réseau des entreprises, collectivités et associations engagées dans le recrutement des personnes en situation de handicap s'entretient, s'élargit, se renforce en continu. A ce jour, nombre d'entre elles socialement responsables intègrent leur partenariat avec l'ESAT le Pommeret dans leur politique de recrutement : propositions d'emplois, terrains d'expérimentation et de développement de compétences, communication commune, participation au Conseil d'Administration du Pommeret.

Une boîte à outils efficace

au service de l'intégration en emploi



Le transfert de compétences et la sortie positive sur emploi s'appuient sur :

- . les expérimentations (stages)
- . les mises à disposition,
- . les contractualisations spécifiques et le suivi en emploi.

LES STAGES

Ils permettent la recherche de l'environnement professionnel le plus adapté au profil et au projet de la personne.

LES MISES A DISPOSITION

Rémunérées par l'entreprise, elles ont pour objectif une intégration de plusieurs mois sur le futur poste de travail avant la signature du contrat de travail. Cette démarche sécurise la personne et son employeur. La personne concernée voit sa rémunération augmenter en fonction du coût facturé à l'entreprise. Cet aspect est très motivant pour les futurs recrutés. La mise à disposition est également appui au développement des compétences à l'issue de la phase de formation professionnelle.

LES CONTRACTUALISATIONS SPECIFIQUES

Déclinaison des compensations à prendre en compte par les tuteurs en entreprise, ces fiches d'information, additifs au contrat de travail, permettent la formalisation des aménagements à apporter au poste et des appuis à envisager avec la nouvelle recrue. Outils de management, évolutives, elles visent aussi la transmission d'informations au niveau de l'encadrement et du service RH des entreprises dans le cadre des passations de marchés.

LE SUIVI EN EMPLOI

D'une durée de deux années, cette convention tripartite a pour objet d'installer la nouvelle dynamique de parcours et de sécuriser l'emploi : intégration, suivi de l'évolution des compétences et plus que jamais l'accompagnement des projets de formation et la coordination des acteurs. La mise en place des reconnaissances de compétences (RAE) ou de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) participent pleinement du suivi en emploi.

LE DROIT AU RETOUR

Certains parcours peuvent se solder par une interruption du contrat de travail, pour des raisons économiques, ou organisationnelles propres à l'entreprise, ou en lien avec l'évolution de la situation de handicap de la personne. Dans ces circonstances, l'ESAT Le Pommeret est présent pour envisager les solutions les meilleures pour la personne, dont l'accompagnement du droit au retour vers un poste en ESAT.



Employeurs et salariés ayant mené un parcours au POMMERET

... Ils partagent
une aventure
professionnelle unique
ensemble ...

... Depuis
la dernière
soirée
employeurs-partenaires
de l'APH
Le Pommeret

chez **CARREFOUR MARKET**

Elodie,
Hôtesse de caisse, en CDI
depuis le 5 septembre 2016



Mme Cindy ROBIN, responsable clients
et Mme Murielle LE CROM,
co dirigeante de Market Bréal.

chez **ANSAMBLE Breiz Restauration**



Samuel
et M. Nicolas FORTIN,
chef gérant du site

Samuel,
Employé de restauration en CDI
depuis le 5 septembre 2016

chez **VERSO RESTAURATION**

Franck,
Employé de restauration en CDI
depuis le 3 octobre 2016



Employeurs et salariés ayant mené un parcours au POMMERET



à la COMMUNE DE CINTRE

Damien,
Ouvrier en travaux paysagers
en Emploi d'Avenir
depuis le 1^{er} septembre 2016
Objectif : : stagiairisation - titularisation

M. DUMORTIER,
responsable des services
techniques & des Espaces Verts,
Damien
et M. Le Maire de Cintré
(M. Jacques RUELLO)



chez RESTORIA



Line
M. Jean-Yves CLOLUS,
directeur de la cuisine

Line,
Employée de restauration
du 28 novembre 2016 au
26 décembre 2018

à la VILLE DE RENNES

Angélique,
Agent d'entretien et de restauration
en Emploi d'Avenir depuis le 29 août 2017
Objectif : stagiairisation - titularisation



chez API RESTAURATION



Michel (en 4^{ème} position) entouré de toute son équipe
A droite, son chef gérant : M. Philippe THOMAS

Michel,
Agent de restauration, en CDI
depuis le 13 novembre 2017



Employeurs et salariés ayant mené un parcours au POMMERET

chez ANSAMBLE Breiz Restauration



Baptiste,
Employé de restauration en CDI
depuis le 6 novembre 2017

Baptiste, Mme Sylviane LAVENANT, responsable RH Direction régionale; **M. Nicolas FORTIN,** chef gérant RIA Beaugard; **M. Patrick BROCHARD,** responsable de secteur.

à la VILLE DE RENNES

Florian,
Ouvrier en travaux paysagers
en Emploi d'Avenir, puis en CUI
depuis le 26 juin 2017
Objectif : stagiarisation -
titularisation



Quentin,
Ouvrier en travaux paysagers
depuis le 1^{er} octobre 2017
Titularisé

Pierre,
Ouvrier en travaux paysagers
depuis le 1^{er} juin 2018
Stagiarisé - Objectif : titularisation



Employeurs et salariés ayant mené un parcours au POMMERET



à l' ASSOCIATION MERLINPINPIN



Laetitia,
Agent d'entretien, en CDI
depuis le 4 décembre 2017

*Mme Mélanie GRAVOT, directrice du Pôle Ressource départemental Petite enfance et handicap,
Laetitia, M. Jonathan ZULEMARO, directeur de la crèche à l'embauche de Laetitia*

chez le GROUPE LE DUFF

Fabien,
Employé de restauration, en CDI
Service R. & D.
depuis le 3 avril 2016



au CAFE JOYEUX



Cécile, Antoinette (manager), Fabian

Cécile,
Serveuse, en CDI
depuis le 11 avril 2018

chez HERBORATUM 35

Alan,
Ouvrier en travaux paysagers, en CDI
depuis le 2 juillet 2018





Employeurs et salariés ayant mené un parcours au POMMERET

à la Scop PENNEC ETUDES et CONSEIL

Alexandra,
Assistante administrative, en CDI
depuis le 3 septembre 2018

M. François MORLET,
gérant de la Scop
PENNEC
et Alexandra



à la POLYCLINIQUE St LAURENT



M. Fabrice DIORE, responsable de restauration et Julie

Julie,
Employée de restauration, en CDI
depuis le 24 septembre 2018

chez ELIOR

Johnny,
Agent de restauration, en CDI
depuis le 15 octobre 2018



Les ALTERNATIVES à l'emploi en milieu ordinaire

D'autres alternatives à l'emploi en milieu « ordinaire » de travail peuvent se co-construire avec les personnes, afin de leur permettre de trouver leur juste place dans la société, temporairement ou durablement :

- . L'accompagnement vers un ESAT pour développer leurs compétences, dans un contexte protégé,
- . Un accompagnement vers les dispositifs hors département dans le cadre des projets de mobilité géographique,
- . Le relais vers un SAVS ou vers le soin dans le cadre d'une suspension momentanée du projet professionnel, ou d'une centration sur le projet personnel.

Dans ce contexte, de très nombreux partenariats existent avec les secteurs sanitaire, social et médico-social, que l'APH active en fonction de chaque situation particulière.



LES RECONNAISSANCES DE COMPETENCES

Via le dispositif *Différent et Compétent*



Ce dispositif représente une nouvelle voie pour dépasser la seule évaluation normative de réussite ou d'échec. Le système de notation classique convient probablement à tous ceux qui ont obtenu un diplôme en France. En revanche, il n'est pas adapté aux autres, juste porteurs de formes d'intelligences différentes ou de parcours chaotiques, et les exclut de la certification.

Différent et Compétent permet de faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience au regard d'un diplôme métier de droit commun et d'être fier de ses compétences quelles qu'elles soient. En tirant le fil, c'est la pédagogie de la réussite qui devient très vite, un véritable changement de regard pour les professionnels et les entreprises : voir ce qui est réussi, les potentiels et non le handicap ou les limitations.

L'ESAT transitionnel par et vers l'emploi s'appuie, depuis de nombreuses années, sur ce dispositif riche de la réussite des personnes accompagnées pour leur permettre de progresser dans leur parcours de formation et leur montée en compétences. Plusieurs entreprises ont joué le jeu de la mise en pratique après recrutement et évoquent une expérience humaine riche pour le salarié en situation de handicap et son équipe : une expérience managériale hors du commun.

LE DUODAY

L'initiative DUODAY, mise en place depuis 2015 dans le Lot-et-Garonne par l'association ALGEEI, a été retenue comme devant se déployer à grande ampleur en France : l'ARS Bretagne, en partenariat avec la DIRECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHF soutient cette opération.

Le DUODAY est une journée d'accueil en entreprise ou en collectivité pour sensibiliser au recrutement de personnes en situation de handicap, pour dépasser les représentations et les préjugés: le temps d'une journée, une personne en situation de handicap en duo avec un salarié volontaire participe aux activités habituelles du collaborateur et / ou observe son travail.

DuoDay



Cette journée permet aux personnes accompagnées de découvrir une entreprise, un métier, de préciser leur projet professionnel, et d'amorcer leur parcours d'insertion.

Elle permet pour les entreprises de découvrir, sans autre engagement qu'une journée de stage, les compétences et qualités professionnelles de potentiels collaborateurs certes différents mais compétents, et de concrétiser leur responsabilité sociale et environnementale (RSE).



ESAT promotionnel (ou de transition) : par et vers l'emploi ?

« Le POMMERET,
tu sais que tu ne vas pas y rester.
Tu **apprends ton travail là**
et ils te font **embaucher après** »

Xavier, en cours de parcours



L'APH Le Pommeret s'est créée en 1978 avec pour but de faciliter l'épanouissement, l'insertion, la promotion sociale et professionnelle d'adultes, qui en raison de leur fragilité ou de leur handicap (physique, mental ou social), éprouvent des difficultés d'inclusion sociale et/ou professionnelle.

Un Centre d'Aide par le Travail ouvre ses portes en 1983, avec d'emblée l'idée de passerelle **par et vers l'emploi**, en faisant d'abord travailler les personnes en situation de handicap pour acquérir des compétences, un statut social, une rémunération, et une autonomie, pour ensuite les accompagner vers les employeurs. D'où l'appellation à l'époque d'ESAT Promotionnel.

Des idées très proches de ce que développera Bertrand SCHWARTZ à travers l'opération « Nouvelles Qualifications » où la formation pour des personnes en situation d'exclusion prenait sens dès lors qu'elle pouvait s'ancrer et s'articuler avec une activité concrète en emploi, dans le cadre de contrats de qualification.

Des METIERS en phase avec LES BESOINS D'EMPLOYEURS

Des métiers correspondant à des secteurs en tension

sur le bassin d'emploi de Rennes

Des activités économiques supports

comme autant de micro - entreprises dans les secteurs :

Du TOURISME



Les Jardins de Brocéliande (8^{ème} équipement touristique de Bretagne, 110000 visiteurs par an) forment des ouvriers paysagistes et des agents d'accueil

avec des compétences transférables dans le secteur du commerce et des services



ESAT promotionnel (ou de transition) : par et vers l'emploi ?



De la RESTAURATION

avec la formation d'agents polyvalents de restauration, de serveurs, d'agents de propreté et de livreurs à partir de 4 sites très différents.



Restaurant DU POMMERET

CUISINE TRADITIONNELLE française servie à l'assiette

Restaurant d'ENTREPRISE

CUISINE DE COLLECTIVITE haut de gamme servie en self



Ti Miam VASSELOT

RESTAURATION RAPIDE, rue piétonne à Rennes



Ti Miam MOIGNE

FABRICATION ET LIVRAISON DE PLATEAUX REPAS aux entreprises

Du PAYSAGE

L'entretien DES ESPACES VERTS

Taille, tonte, entretien de massifs, ...

qui permet de former des ouvriers paysagistes à partir de deux activités :



La création D'ESPACES VERTS

Engazonnement, plantations, clôtures, terrasses, ...



Des AIDES TECHNIQUES

de la distribution, rénovation, maintenance d'aides techniques (fauteuils roulants, lits médicalisés)

qui permet de former des techniciens de maintenance et des livreurs.





ESAT promotionnel (ou de transition) : par et vers l'emploi ?

Quelques unes de nos CARACTERISTIQUES

Des **parcours** d'une durée moyenne de **3,5 ans** qui visent l'accès à un emploi « ordinaire »

Un accompagnement contractuelisé avec des avenants successifs

Une logique de flux

avec **20 entrées et 20 sorties en moyenne par an**, pour 87 équivalents temps plein (100 personnes physiques)

Une **double référence**

un **professionnel de métier, moniteur (trice)**, qui transmet et fait acquérir des compétences professionnelles

un(e) **chargé(e) d'insertion** qui accompagne la construction du projet professionnel, la levée de freins à l'emploi, la recherche puis le suivi en emploi en milieu ordinaire

Un **co-management** pour chaque site

par un(e) **responsable « économique »** et la **responsable « éducative et intégrative »**, Directrice Adjointe

Un **plan de formation** conséquent

avec des **formations techniques ou générales** dispensées par des organismes externes

Des **reconnaisances de compétences** dans le cadre du **dispositif Différent et Compétent**

Des **conditions de travail** résolument tournées vers l'avenir

sécurité, matériel de pointe, développement durable...

La mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de **type 5S**

Un accès à l'emploi en milieu ordinaire **sécurisé**

pour la personne et l'entreprise : stages et mises à disposition avant la signature du contrat de travail, contractualisation des compensations nécessaires par un additif à la fiche de poste, convention avec les employeurs

La prise en compte de la **situation de la personne dans sa globalité**

et un co - accompagnement avec les **partenaires des champs** du sanitaire, du social et du médico - social

En moyenne, **80 accueils et évaluations par an** pour la MDPH

à travers des mises en situation professionnelle (**MISPE, PMSMP ...**) pour l'amont du dispositif

Un **droit au retour effectif** et **mutualisé** entre les **ESAT du département**





Témoignage

Du travail protégé
vers l'emploi en milieu ordinaire :
l'accompagnement particulier
de l'APH le Pommeret



« La France a adopté en 2005 la loi pour l'égalité des droits et des chances, la citoyenneté et la participation des personnes handicapées. Avec cette loi, la France s'est engagée à remplacer la logique de traitement spécifique des personnes handicapées qui persiste encore aujourd'hui par une logique de non-discrimination afin de (re)faire une place à toutes et à tous en milieu ordinaire. Et cette loi a de plus donné toute son importance à l'emploi et particulièrement à l'intégration en milieu ordinaire.

Cependant, si cet objectif fait consensus, sa mise en œuvre fait face à de nombreux obstacles pratiques. Bien que les taux d'emploi de personnes handicapées augmentent progressivement, l'accès au milieu ordinaire pour les personnes ayant des besoins spécifiques et notamment pour les personnes présentant des troubles psychiques, reste rare. Les solutions d'accompagnement en ce sens le restent aussi. Aujourd'hui, les personnes présentant une déficience et parvenant à travailler en milieu ordinaire sont essentiellement des personnes qui ne nécessitent que peu voire aucune adaptation de leurs conditions de travail car le monde du travail n'est pas encore prêt à cela. Tout en se renvoyant la faute mutuellement, les employeurs, les encadrants et les collègues restent très méfiants vis-à-vis des personnes présentant des troubles psychiques.

Ainsi, le Pommeret, avec son projet d'ESAT promotionnel, vient (re)donner vie à l'idéal d'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire. Grâce à un accompagnement renforcé, il conduit près d'une dizaine de personnes par an vers l'emploi en milieu ordinaire. Ailleurs, ces personnes auraient pu rester des années en ESAT mais là, leur projet d'intégration peut être entendu et mis en œuvre par une équipe pluridisciplinaire décidée à faire bouger les lignes. Pour cela, le Pommeret renverse la logique qui prévaut dans l'accompagnement médico-social : ici, la formation n'est plus un préalable à l'emploi, c'est l'emploi qui vient en premier et qui définit les besoins de formation. Ce faisant, le Pommeret nous montre que les personnes présentant des troubles psychiques, quand on leur donne les moyens de s'intégrer, ne sont plus des personnes handicapées à proprement parler c'est-à-dire empêchées de faire ce qu'elles souhaitent, mais elles deviennent des citoyens ordinaires.

De plus, les échanges que j'ai eus avec les chargés d'insertion et d'accompagnement, la psychologue, les membres de la direction, les moniteurs ainsi que les personnels administratifs, me l'ont montré : le Pommeret n'est pas seulement un tremplin pour les personnes qu'il accompagne, c'est aussi une chance pour toutes celles et tous ceux qui travaillent pour mettre en œuvre le projet d'établissement. Les professionnels m'ont témoigné un investissement singulier et montré une certaine fierté à exercer leur métier. Ce genre d'initiatives vient redonner de l'espoir dans une société qui en a tant besoin. »

Fanny Jaffrès est ingénieure d'études à l'EHESP et doctorante en sociologie sous la direction de Nicolas Duvoux au Cresppa-LabToP. Dans le cadre de sa thèse, elle étudie l'articulation entre le travail protégé et l'emploi en milieu ordinaire. Elle conduit une recherche qualitative comparant France et Suède et impliquant neuf ESAT bretons, quatre établissements parisiens et six organisations de la région de Stockholm.





ESAT de TRANSITION : plus que jamais d'actualité ...

... Plus que jamais fragile

La circulaire du 2 mai 2017 précise
« il conviendra également de faire évoluer
l'offre d'ESAT vers les ESAT
dont le projet d'établissement est principalement
axé sur la transition et l'accompagnement
des personnes en situation de handicap psychique
vers le milieu ordinaire de travail,
l'objectif à terme étant de disposer
d'un ESAT de transition
par département. »



Quelques rares expériences en France

Peu d'ESAT de ce type existent, hormis MESSIDOR, EHS, COTRA.
Ce qui a généré la visite de la Direction Générale à la Cohésion Sociale (DGCS), la Caisse Nationale de la Solidarité et de l'Autonomie (CNSA), de l'Agence Régionale de Santé (ARS) Bretagne, à l'APH Le Pommeret, le 28 janvier 2018.

Messidor et l'APH Le Pommeret ont des expériences similaires

et quelques particularités

- Les parcours sont de durée équivalente (40 mois)
- Messidor accompagne exclusivement des personnes avec ou à risque de troubles psychiques, alors que l'APH mixe les publics
- La moyenne d'âge est plus jeune à l'APH Le Pommeret (29 ans)
- L'expérience professionnelle antérieure avant l'admission, est moindre à l'APH

- L'APH met en place des formations externes et la reconnaissance des compétences « Différent et Compétent », conformément à la circulaire du 20 mai 2009,
- Les taux de sorties en emploi sont équivalents (8 à 10% de l'effectif total chaque année),
- L'APH privilégie le placement en contrat à durée indéterminée (80%) ou à durée déterminée longue (12 à 36 mois).



ESAT de TRANSITION : plus que jamais d'actualité ...



... Plus que jamais fragile

Un modèle fragile ECONOMIQUEMENT

L'équilibre économique relève de la quadrature du cercle par rapport à des ESAT traditionnels que nous allons caractériser pour l'APH Le Pommeret par :

- Les activités économiques supports, diversifiées et de petites tailles, génèrent des **coûts supplémentaires** par rapport à l'organisation en ateliers des ESAT « traditionnels » souvent mono-site.
- Des personnes en situation de handicap accèdent à des emplois en milieu ordinaire, ou vers une autre alternative choisie par la personne, obligeant **en permanence la formation de nouvelles personnes** (parcours d'une durée moyenne de 3.5 ans) : 20% de l'effectif est ainsi renouvelé chaque année.
- Des **coûts importants** de formations externes, de reconnaissances de compétences, de salaire lors des mises en stage en entreprise à visée inclusive.
- Le **financement de postes de chargés d'insertion** (ou job coach) pendant le parcours dans l'ESAT de transition, puis durant les deux premières années dans l'emploi en milieu ordinaire.
- Un **taux d'encadrement par moniteur de 1 pour 6** (1 pour 10 en ESAT traditionnel) **en partie autofinancée**.
- Un **taux d'autofinancement de 58%**, nettement supérieur à celui d'ESAT « traditionnels ».
- Une **charge administrative supplémentaire** liée aux entrées et sorties permanentes, à la gestion des stages et des mises à disposition à visée inclusive.
- L'**accueil et l'évaluation de plus de 80 personnes par an** pour la Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH).



Des moyens adaptés via les Appels à Manifestation d'Intérêt de l'ARS

dans l'attente du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens ?

- Les personnes avec ou à risques de troubles psychiques sont en nombre de plus en plus important à L'APH Le Pommeret, sans aucun moyen en termes de personnels sanitaire (médecin psychiatre) ou paramédicaux (infirmiers, ergothérapeutes, psychologue), pour favoriser la réhabilitation sociale et professionnelle des personnes accompagnées.
- L'enjeu majeur pour l'ESAT de transition Le Pommeret est donc un **partenariat renforcé** avec le Centre Hospitalier Guillaume Régnier (CHGR), et le financement de ces fonctions sanitaires et paramédicales qui font défaut, mais aussi celles spécifiques à l'ESAT de transition (chargé(e)s d'insertion ...).
- **Espérons que ce modèle unique en Bretagne et rare en France, promu par la circulaire du 2 mai 2017**, trouvera un soutien auprès de l'ARS Bretagne afin de le consolider et le pérenniser dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt lancé en 2018, dans l'attente de la conclusion d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) en 2020.



Libérons les ENERGIES !



L'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, mérite un regard nouveau sur les dispositifs la favorisant et sur leur complémentarité, notamment : emploi accompagné, ESAT hors murs, ESAT de transition par et vers l'emploi... Ce qui suppose des partenariats renforcés entre les champs du sanitaire, du médico-social et du social. Mais aussi, avec les champs de l'insertion (entreprises d'insertion, entreprises adaptées...).

A quand des ensembliers en Bretagne, constitués de dispositifs passerelles multiples, souples et modulables pour l'inclusion professionnelle, tant le cloisonnement des publics (demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap...), et des agréments est un frein à l'instauration de parcours d'inclusion centrés sur les personnes, au-delà des cadres administratifs ?



Soirée partenaires LE POMMERET : les ECHOS presse et média

... ils ont été les
porte-voix des témoignages
de la soirée partenaires
Le Pommeret ...



REPORTAGE France 3 BRETAGNE

Itinéraire Bretagne du 09.01.2019



L'ESAT à la rencontre de ses partenaires

Jeudi, l'ESAT Le Pommeret a reçu ses partenaires économiques dans le cadre de son dispositif d'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées.

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Ils accueillent des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou d'exercer une activité professionnelle indépendante.



La mission de l'ESAT Le Pommeret de Bréal-sous-Montfort consiste en effet depuis sa création à former puis placer en emploi du milieu ordinaire, les personnes qui y travaillent à l'issue d'un parcours de trois à quatre années. 18 CDI pour les travailleurs handicapés depuis la dernière soirée du 28 juin 2016.

Cent vingt personnes étaient présentes pour saluer la réussite de dix-huit jeunes travailleurs intégrés en CDI dans les entreprises et collectivités du bassin d'emploi de Rennes et des communes du pays de Brocéliande: agents polyvalents de restauration, agents d'accueil et secrétariat, hôtes de caisse, jardiniers paysagistes, livreurs... Vingt-cinq entreprises étaient représentées, toutes engagées en faveur du recrutement des personnes handicapées. Parmi elles, se trouvaient de grandes structures comme Carrefour, le groupe Le Duff, la ville de Rennes, les communes de Cintré et de Bréal-sous-Montfort, la clinique Saint Laurent,...

Cette soirée avait pour objectif de valoriser l'implication sociale des entreprises et de communiquer sur les parcours des personnes accompagnées. Les témoignages riches et nombreux montrent combien cette ouverture de tous les collectifs de travail à des personnes en situation de handicap peut être facteur d'enrichissement pour tous et conduit à lever les a priori. Les partenaires ont témoigné de leur engagement et de leur envie de poursuivre leur action au côté de l'ESAT Le Pommeret. Les nouvelles recrues mises à l'honneur ont montré combien elles étaient fières de leur réussite.

Ces rencontres seront renouvelées en 2020.

Bréal-sous-Montfort <https://www.ouest-france.fr/> Publié le 03/12/2018 à 02h42



Anne-francoise Courteille

30 novembre, 17:12

Retour sur la soirée des Partenaires à l'ESAT du Pommeret, à Bréal pour valoriser l'engagement social des entreprises aux projets professionnels des personnes accompagnées : les nombreux témoignages lors de cette soirée, animée par Tugdual Ruellan, montre combien cette ouverture de l'entreprise à des personnes "différentes" peut être une richesse pour tous. Hier, nous avons entendu des jeunes travailleurs fiers de leur parcours, et des chefs d'entreprises et encadrants enthousiastes, bien loin de la "contrainte de 6%" du taux de personnes handicapées dans les effectifs. Il faut ajouter que le travail d'accompagnement des professionnels de l'ESAT du Pommeret participe largement à cette réussite.

Photos non contractuelles. Suggestions de présentation.