



Les EA et ESAT du secteur agricole : activités et besoins

Rapport d'enquête

Auteurs :
Mylène Chevalier-Despicht,
Christine Droin.

©Solidel 2007

L'ambition de Solidel ? Offrir aux ESAT et EA agricoles un espace de travail commun autour de leurs métiers

L'association Solidel s'est donnée pour mission de réunir les organismes gestionnaires d'établissements et services d'aide par le travail en milieu agricole ainsi que les caisses de MSA, autour de la spécificité «métier» de ces «ESAT» et «EA». Il apparaît en effet que ces établissements et services manquaient d'un lieu d'échanges autour de questions telles que la professionnalisation des ressources humaines, le développement des liens avec les entreprises ordinaires ou l'accroissement de la culture santé-sécurité au travail. C'est ainsi que Solidel nourrit aujourd'hui l'ambition de devenir le centre de ressources où les porteurs de projets en secteur agricole pourront trouver une information dédiée, échanger avec des pairs ou s'orienter vers des compétences repérées.

Cette nécessité diagnostiquée, sait-on vraiment ce que représentent les ESAT et EA agricoles ? Combien sont-ils ? Quelles activités développent-ils ? Qui sont les travailleurs accueillis ? C'est pour apporter des éléments de réponse que Solidel, soutenu par la Caisse centrale de MSA, a réalisé la présente étude financée par le Ministère de l'Agriculture dans le cadre de son appel à projets "Attractivité des territoires".

Elle a consisté à interroger les 244 établissements identifiés comme cotisants au régime de protection sociale agricole en 2004. C'est l'occasion de remercier les 152 directrices et directeurs d'établissements qui ont accepté les entretiens approfondis ayant permis de parvenir à ce résultat.

Au terme de cette mise en commun de connaissances, typique des démarches que Solidel entend continuer à initier, nous obtenons une photographie fidèle de ces établissements dans leur spécificité. Les pages qui suivent donnent en effet, pour la première fois, des quantifications des activités, des éléments de comparaison avec le milieu ordinaire de travail, des indications sur les volumes d'affaires et répond à des interrogations sur les travailleurs eux-mêmes. L'enquête montre comment l'activité des établissements du secteur protégés s'inscrit, tant du point de vue

économique que social, en creux du marché ordinaire et concurrentiel. Ce sont autant d'arguments capables de nourrir les échanges avec les interlocuteurs des différentes instances partenaires.

Solidel ayant, depuis plusieurs années déjà, mis à l'ordre du jour la question du vieillissement des travailleurs handicapés, il a paru intéressant de consulter les directrices et directeurs des établissements sur ce thème. Les réponses émergentes laissent apparaître un abandon des logiques de filières pour une plus grande plasticité des solutions.

Enfin, dans la perspective de conduire le projet Solidel, il a semblé opportun de sonder les attentes sur l'association Solidel elle-même et les services apportés par le réseau MSA. Autant d'expressions de besoins qui permettront de développer ensemble les outils spécifiques aux ESAT et EA agricoles.

Pierre Berthelot, président de Solidel.

Les enjeux et objectifs	p. 1	Deuxième partie	
		La question du vieillissement des travailleurs handicapés	
		1 Données générales	p. 21
Glossaire	p. 2	2 Une question émergente	p. 21
		3 Une pluralité de solutions pour s'adapter au vieillissement	
		3.1 La réorientation	p. 22
Première partie		3.2 La prise en charge métier ou l'accompagnement dans le cadre du travail adapté	p. 22
Le travail protégé en agriculture		3.3 La prise en charge sociale hors travail	p. 23
1 L'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur agricole		4 Plusieurs modèles d'accompagnement du vieillissement	
1.1 Quelques chiffres-clés	p. 4	4.1 Une logique de filière	p. 24
1.2 L'emploi dans le secteur agricole ordinaire	p. 5	4.2 Une logique d'accompagnement en milieu ouvert	p. 24
1.3 L'emploi en agriculture : le secteur protégé	p. 6	4.3 Des combinaisons de solutions alternatives centrées sur le projet des personnes	p. 25
2 Les structures de travail protégé agricoles			
2.1 Les dirigeants	p. 8	Troisième partie	
2.2 Caractéristiques des ESAT et EA agricoles	p. 9	Solidel : une ambition validée	
2.3 Les activités de l'entreprise ESAT	p. 9	1 Une volonté : l'inclusion	p. 28
2.4 Les activités des EA agricoles	p. 14	2 Trois axes de développement	p. 28
3 Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT et EA agricoles		3 Les attentes à l'égard de Solidel	
3.1 Caractéristiques	p. 16	3.1 La formation professionnelle	p. 29
3.2 Les points de tension	p. 18	3.2 La prévention des risques professionnels avec la MSA	p. 30
		3.3 L'accompagnement des travailleurs handicapés vieillissants en milieu rural	p. 30
		La MSA soutient le projet de Solidel	p. 31

Activités et besoins des EA et ESAT du secteur agricole

Les enjeux

La loi de février 2005 modifie profondément le statut et les droits des personnes handicapées tant du point de vue de la citoyenneté que des droits attachés au travail et à la formation. Cette loi survient dans une conjoncture économique difficile en particulier pour les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et entreprises adaptées (EA) positionnés sur la sous-traitance industrielle.

Dans le même temps, le ministère de la Santé et des Solidarités prévoit la création de nombreuses places de travail protégé.

C'est dans ce contexte que l'association Solidel qui regroupe des ESAT et EA du secteur agricole et des caisses de MSA, a proposé au ministère de l'Agriculture dans le cadre de son appel à projets «attractivité des territoires» et à la Caisse centrale de la MSA :

- d'estimer le nombre, les caractéristiques et les besoins des EA et ESAT du secteur agricole
- d'évaluer dans quelle mesure le développement d'emplois agricoles adaptés aux personnes handicapées était possible
- d'évaluer à quelles conditions l'inclusion des personnes handicapées sur les métiers agricoles et dans les territoires ruraux pouvait être favorisée et développée.

Repérer les établissements protégés agricoles et les décrire, évaluer leurs besoins constituait la première étape de cette démarche prospective. Aussi, avec l'appui de la Direction des études, des répertoires et des statistiques de la Caisse centrale de la MSA, Solidel a identifié ces établissements ressortissants du régime agricole puis a confié à l'institut Ipsos le soin de réaliser une enquête téléphonique auprès de leur directrice ou directeur.

152 dirigeants d'ESAT et EA, soient 67% des responsables représentant 75 % des ESAT et EA développant une activité agricole ont accepté de répondre lors d'entretiens téléphoniques d'environ une demi-heure entre le 15 et le 30 novembre 2006.

Les thèmes abordés avaient pour ambition de couvrir les différents champs de l'activité des établissements : de la nature des activités professionnelles aux résultats de l'entreprise EA ou ESAT, ses perspectives de développement ainsi que le profil des personnes accompagnées.

Avec cette enquête Solidel a également voulu explorer quels seraient les moyens pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées vieillissantes en territoire rural ainsi que le développement de l'emploi adapté sur le secteur agricole.

NB : bien que la majorité des chiffres donnés dans cette enquête relèvent de l'année 2004, nous avons préféré harmoniser les appellations : «ESAT» pour «établissement et services d'aide par le travail» et «EA» pour «entreprise adaptée» conformément à la législation en vigueur depuis 2005.

AGEFIPH

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

CA

Chiffre d'affaires

CCMSA

Caisse centrale de la MSA

CMSA

Caisse de MSA

DARES

Direction de l'administration de la recherche, des études et des statistiques

DGF

Dotation globale de fonctionnement

DREES

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

EA

Entreprise adaptée (ex atelier protégé)

ESAT

Etablissement et services d'aide par le travail (ex CAT, centre d'aide par le travail)

ETP

Equivalent temps plein

FAFSEA

Fonds national d'assurance formation des salariés, des exploitants et entreprises agricoles

FAM

Foyer d'accueil médicalisé

FINESS

Répertoire national des établissements sanitaires et sociaux

FO

Foyer occupationnel

MAS

Maison d'accueil spécialisé

MO

Milieu ordinaire

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature des activités françaises

NS

Non significatif

NV

Non ventilé

RQTH

Reconnaissance de la qualification de Travailleur Handicapé

SACAT

Section annexe à l'ESAT (ex CAT)

SAVS

Service d'accompagnement à la vie sociale

SISAL

Statistiques et informations sur les salariés du régime agricole

TPE

Très petite entreprise (< 20 salariés)

Le travail protégé en agriculture

1 » L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE SECTEUR AGRICOLE

1.1 Quelques chiffres clés

L'emploi peut s'évaluer de plusieurs façons : en nombre de contrats de travail, en Equivalent Temps Plein ou en taux d'emploi c'est-à-dire en proportion d'un segment de population rapporté à une population générale. Selon ces trois modes d'évaluation on peut dire que :

> Près des 4/5ème des contrats de travail sont réalisés en milieu protégé : 66% en ESAT et 12% en EA

Sur l'ensemble de l'année 2004, on dénombre 14 288 contrats de travail de personnes reconnues Travailleurs Handicapés. Ces différents contrats concernent 13 610 salariés.

qualité du salarié	effectifs	part en %
handicapé milieu ordinaire - emploi normal	1 641	12 %
handicapé milieu ordinaire - milieu protégé	1 429	10 %
handicapé milieu protégé - atelier protégé	1 757	12 %
handicapé milieu protégé - CAT admission définitive	8 848	62 %
handicapé milieu protégé - CAT période d'essai	612	4 %
rééducation professionnelle chez employeur	NV	0 %
total contrats 2004	14 288	100 %

> 90% des personnes reconnues Travailleurs Handicapés travaillent en milieu protégé contre 10% en milieu ordinaire

La connaissance de la durée légale du travail et du nombre d'heures déclarées permet de calculer le nombre d'équivalents temps plein (ETP) (tableau ci-dessous). Ainsi, sur l'année 2004, on compte globalement 11 217 ETP réalisés par des travailleurs reconnus handicapés. Le milieu protégé en génère le plus avec 7 833 ETP pour les ESAT et 1 289 ETP pour les EA. En milieu ordinaire, on dénombre 2 094 ETP.

durée légale mensuelle des établissements ou contrats	MO emploi normal	MO milieu protégé	EA	ESAT	ensemble contrats RQTH de 2004
144 (33 heures)	NV	NV	NV	NV	NV
148 (34 heures)	50	49	279	NV	380
152 (35 heures)	1588	1380	1478	9458	13905
total contrats	1641	1429	1757	9460	14288
nombre total heures 2004 si ensemble des contrats ETP annuels	2 983 695	2 598 221	3 183 219	17 217 020	25 983 975
nombre total heures effectuées (contrats 2004)	1 994 343	1 812 318	2 335 736	14 256 473	20 399 960
nombre ETP annuels 2004	1 097	997	1 289	7 833	11 217
part en % ETP selon RQTH	10 %	9 %	11 %	70 %	100 %

> Le taux d'emploi réel des salariés reconnus Travailleurs Handicapés dans le secteur agricole en 2004 est de : 1,59 secteur ordinaire et protégé confondus quelle que soit la taille de l'établissement et 2,7 dans le secteur agricole ordinaire¹ soumis à l'obligation d'emploi.

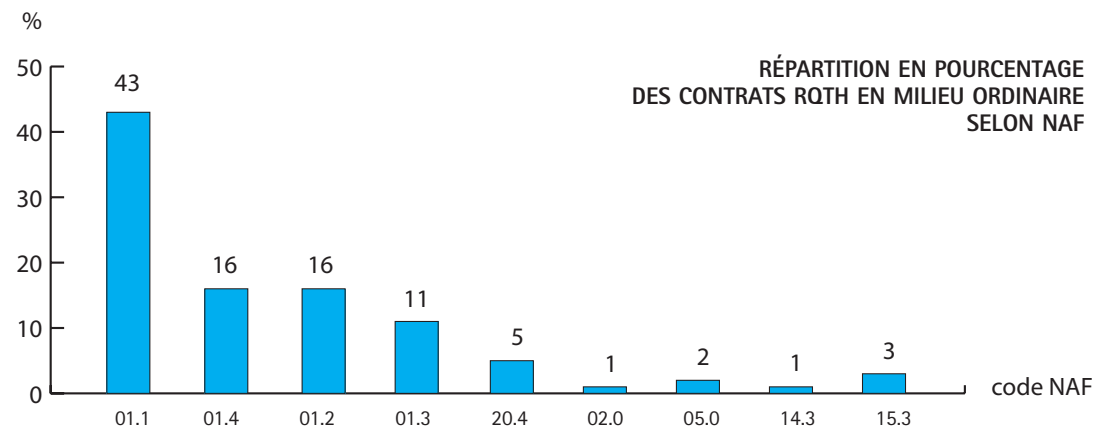
Globalement, la Caisse centrale de la MSA dénombrait 705 866 ETP de salariés sur le secteur agricole en 2004 (source CCMSA-OES-Tableaux de bord du salariat en 2004 - Avril 2006). Le taux d'emploi réel des salariés reconnus handicapés dans le secteur agricole en 2004, secteurs ordinaire et protégé confondus était de 1,59 (11 217/705 866).

1.2 L'emploi des Travailleurs Handicapés dans le secteur agricole ordinaire

En avril 2006, la DARES estimait qu'en 2003, dans les établissements de plus de 20 salariés, le taux d'emploi réel des Travailleurs Handicapés de l'ensemble des secteurs, hors emplois protégés, était de 2,60².

L'étude AGRI-CAP, réalisée à la demande du FAFSEA avec le soutien financier de l'AGEFIPH montre que le taux d'emploi des Travailleurs Handicapés dans le secteur agricole ordinaire est de 2,7 et serait donc légèrement supérieur au taux d'emploi des entreprises du secteur ordinaire toutes activités confondues.

01.1	Culture
01.2	Elevage
01.3	Culture et élevage associés
01.4	Services annexes à l'agriculture et aménagement des paysages
02.0	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes
05.0	Pêche, aquaculture, services annexes
14.3	Extraction de minéraux pour l'industrie chimique et d'engrais naturels
15.3	Industrie des fruits et légumes
20.4	Fabrication d'emballages en bois



Les entreprises du secteur agricole qui accueillent des Travailleurs Handicapés sont pour les 3/4 d'entre elles de Très Petites Entreprises. Ainsi, 65 % des embauches se font dans des entreprises comptant moins de 5 salariés (étude AGRI-CAP) et le secteur des "espaces verts" représente à lui seul 1/3 des embauches soit 32 %.

Viennent ensuite les secteurs des cultures céréalières : 11 % des embauches, la viticulture: 9 %, le maraîchage : 7 %, les cultures et élevages associés : 7 %, l'horticulture et les pépinières 6 %.

Les données Sisal de la Caisse centrale de MSA permettent d'analyser la répartition des contrats réalisés en milieu ordinaire sur l'année 2004 selon la Nomenclature de l'Activité Française.

L'analyse montre que 43 % des contrats ont été réalisés sur l'activité «culture» pour 16 % sur les «services annexes à l'agriculture et à l'aménagement du paysage» (espaces verts), 16 % sur «l'élevage» et 11 % sur la «culture et l'élevage associés».

Ainsi, si le secteur "espaces verts" génère bien 1/3 des embauches, il n'en demeure pas moins que l'activité «culture» déclinée en cultures céréalières, viticulture, horticulture et maraîchage, regroupe 43 % des contrats. On notera, par ailleurs, que 91 % des contrats sont à durée indéterminée.

¹ Entreprises de 20 salariés et plus assujetties à l'obligation d'emploi loi de 1987

² In "L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus. Bilan 2003". Première Synthèse DARES - n°17 - 2 avril 2006.

1.3 L'emploi des Travailleurs handicapés en agriculture : le secteur protégé

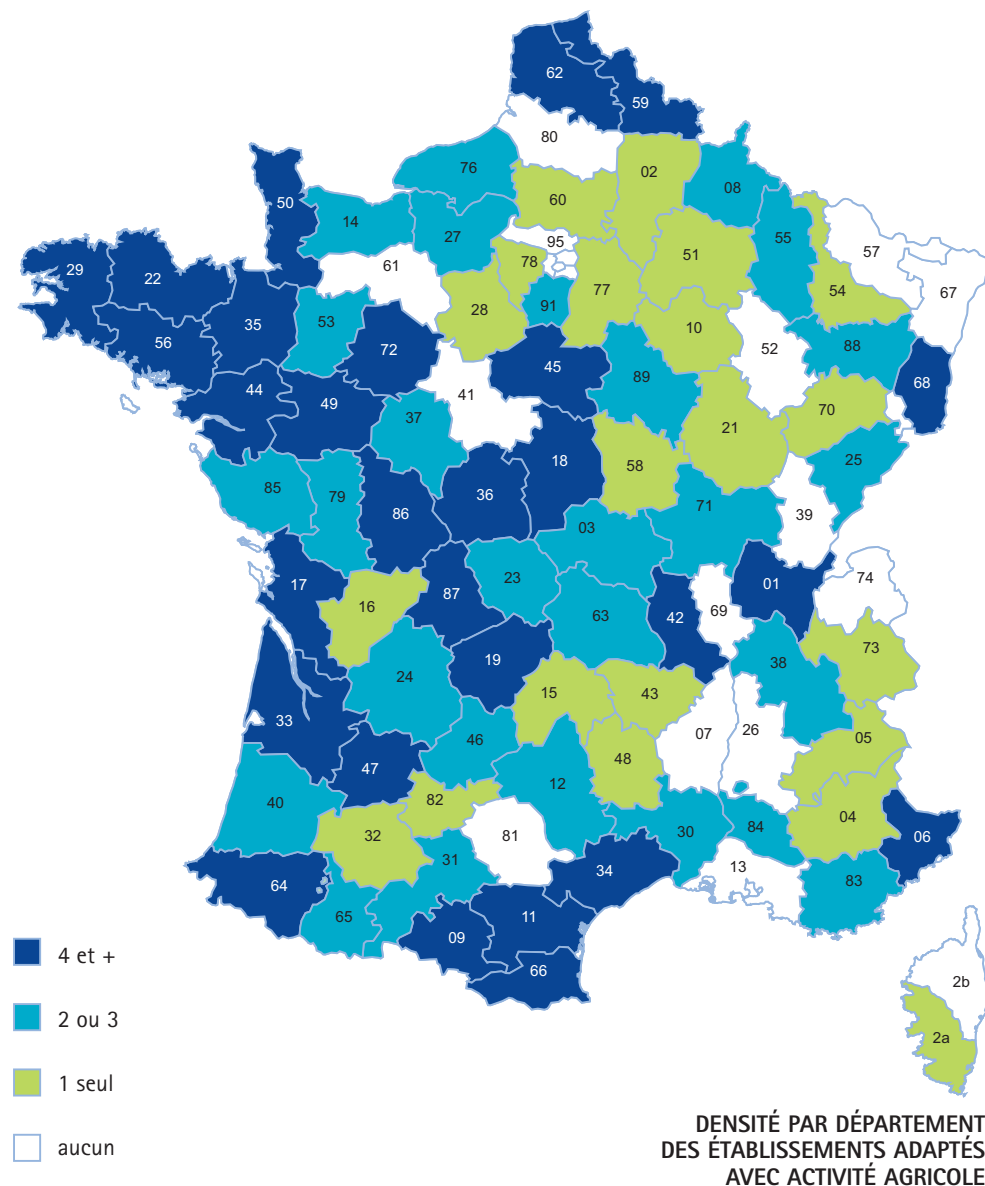
La comparaison des résultats de l'étude aux données de la DRESS et au répertoire national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS) montre que :

> 13% des ESAT et 14% des EA ont une activité agricole

Au 31 décembre 2001, la DRESS recensait 1 419 CAT (aujourd'hui ESAT) et 468 ateliers protégés (aujourd'hui Entreprise Adaptée - EA¹). On en compte sensiblement autant aujourd'hui². A partir des données du fichier Sisal de la Caisse Centrale MSA, on dénombrait en 2004, 180 Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et 64 entreprises adaptées (EA) ayant une activité agricole. On peut donc dire que les ESAT avec une activité agricole représentent 13 % des ESAT et que 14 % des Entreprises Adaptées ont une activité agricole.

> Les ESAT et EA agricoles ne sont pas uniformément répartis sur le territoire national

Les ESAT et EA agricoles s'ils sont présents sur tout le territoire sont notablement plus denses sur sa moitié occidentale et plus particulièrement en Bretagne, autour de l'embouchure de la Loire, aux deux extrémités des Pyrénées. La densité des ESAT et EA agricoles ne recouvre pas exactement la densité des établissements du même type considérés indépendamment de la nature de leurs activités.

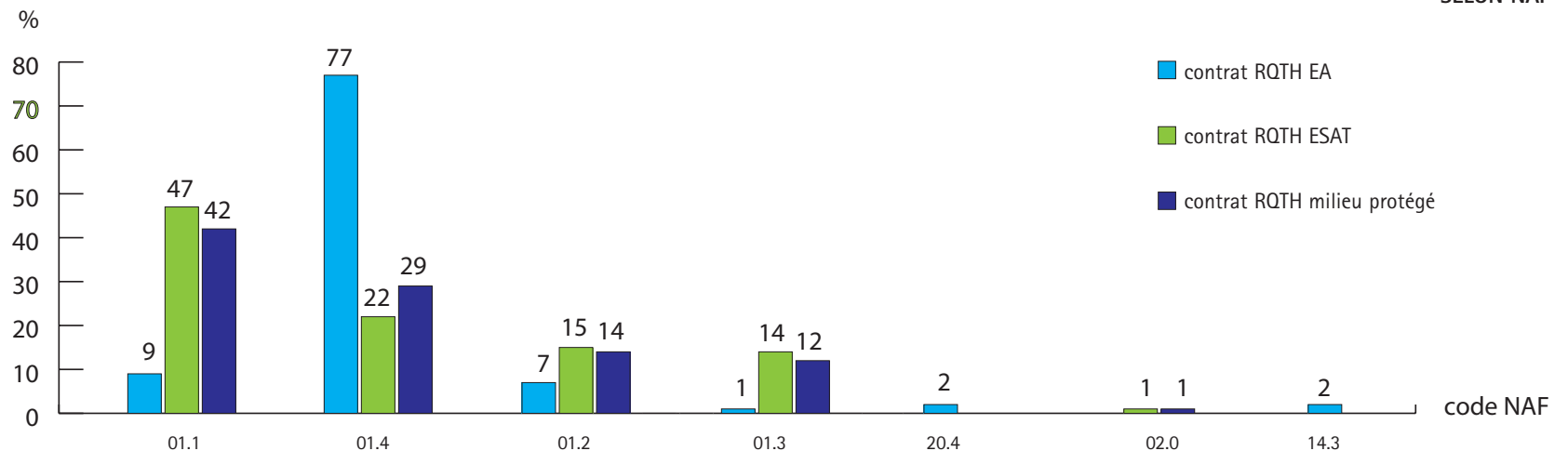


¹ Les établissements médico-sociaux pour adultes handicapés, activité, clientèle et personnel au 31 décembre 2001, DRESS, Série Statistiques n°64 Mai 2004.

² Après exploitation des données sur les établissements de travail adapté du répertoire FINESS au mois de juillet 2006, on compte 1 424 ESAT et 504 EA enregistrés.

La répartition des contrats en milieu protégé réalisés pour l'année 2004 selon la Nomenclature de l'Activité Française à partir des données Sisal de la Caisse centrale de MSA permet de dresser plusieurs constats sur la nature des activités agricoles du milieu protégé :

01.1	Culture
01.4	Services annexes à l'agriculture et aménagement des paysages
01.2	Elevage
01.3	Culture et élevage associés
20.4	Fabrication d'emballages en bois
02.0	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes
14.3	Extraction de minéraux pour l'industrie chimique et d'engrais naturels



> les natures d'activités sont les mêmes qu'en milieu agricole ordinaire

Le poids des "espaces verts" est plus important pour le secteur adapté. Quelle que soit la nature du contrat (en bleu foncé sur le graphique ensemble des contrats RQTH milieu protégé), les activités les plus représentées sont par ordre d'importance décroissante : «culture» 42 %, «services annexes à l'agriculture et aménagement des paysages» 29 %, «l'élevage» 14 % et «cultures et élevage associés» 12 %.

On remarque sur le graphique page 5 que l'éventail des activités sur lesquelles sont positionnés les contrats RQTH en milieu ordinaire est plus large et inclut l'agro-alimentaire et la pêche.

> Selon le type d'entreprise protégée, ESAT ou EA, l'importance relative des activités diffère

En 2004, le secteur "espaces verts" (01.4) regroupe 77 % des contrats en EA pour 22 % des contrats en ESAT et 29 % au total. On mesure ici l'importance toute relative des contrats sur le secteur "espaces verts". En effet, les EA ne représentaient en 2004 que 14 % des ETP du milieu protégé agricole.

2 » LES STRUCTURES DE TRAVAIL PROTÉGÉ AGRICOLES

2.1 Les dirigeants

> Les associations gestionnaires

Les ESAT sont gérés en majorité par des associations locales de parents et amis de personnes handicapées et dans une moindre mesure par des acteurs publics ou de protection sociale.

Un directeur sur deux indique que son gestionnaire est rattaché à une grande fédération associative du monde du handicap (60 %) par ordre d'importance : l'UNAPEI, l'APAJH et la FNPEP ou à une autre fédération, plus généraliste, du secteur non lucratif ou caritatif (40 %) : l'UNIOPSS, la FEHAP, etc.

Dans 85 % des cas, le gestionnaire a développé d'autres services et/ou établissements qui concernent le parcours de vie des personnes handicapées qui travaillent dans ses établissements.

Ces services ou établissements connexes concernent 91 % des ESAT pour seulement moins d'une EA sur deux. On peut supposer que les EA concernées sont rattachées à un gestionnaire qui gère également un ESAT. La majorité des services ou établissements ont pour mission l'hébergement ou l'accompagnement des personnes handicapées en milieu ordinaire et le travail adapté en direction des adultes.

Ainsi à l'ESAT est associé :

- | | |
|--|--------------|
| – un foyer d'hébergement | 80 % des cas |
| – et/ou un foyer occupationnel | 58 % des cas |
| – et/ou encore un foyer d'accueil médicalisé | 36 % des cas |
| – et/ou une maison d'accueil spécialisée | 28 % des cas |

Viennent ensuite les services d'accompagnement à la vie sociale dans 65% des cas.

Un même gestionnaire peut aussi gérer d'autres structures de travail adapté non agricole. Ainsi 43 % des gestionnaires ont d'autres ESAT en

gestion, 34 % d'autres EA. **Les gestionnaires interviennent également dans le secteur de l'enfance.** Ils gèrent des instituts médico-pédagogiques ou éducatifs pour 51 % d'entre eux ; des IMPRO avec une section "espaces verts" pour 32 % d'entre eux ou sans pour 25 %.

A la marge, certains gèrent des services de soins infirmiers à domicile ou/et un centre de post-cure ou hôpital de jour (respectivement 8%).

> Les directeurs

152 responsables d'ESAT ou d'EA ont été interrogés : 86 % sont des directeurs pour 14 % de directrices.

Ils dirigent 184 établissements de travail adapté : 49 EA pour 135 ESAT. 21 % d'entre eux dirigent à la fois un ESAT et une EA avec des activités agricoles.

Les trois quarts des directeurs ou directrices d'ESAT dirigent un seul établissement (103/135). A contrario, les 2/3 des directeurs d'EA dirigent également au moins un ESAT (32/49). Par extension, on peut affirmer que les 2/3 des EA ont vraisemblablement été créées ou reprises par le gestionnaire de l'ESAT qui a nommé la même personne pour encadrer les deux établissements.

2.2 Caractéristiques des ESAT et EA agricoles

> 76,2 places en moyenne par ESAT et 31,29 ETP de salariés RQTH en EA

Au moment de l'enquête, les 135 ESAT interrogés totalisaient 10 285 places soit en moyenne 76,19 places occupées par établissement. 44% des travailleurs de ces établissements étaient affectés à une activité agricole soit 4 572 travailleurs.

Les 49 entreprises adaptées totalisent 1 533 salariés RQTH soit 31,29 en moyenne par établissement. Sur l'activité proprement agricole, on compte 859 salariés reconnus handicapés soit 56 % de l'ensemble des salariés reconnus comme tels.

Les entreprises adaptées qui ne sont pas associées à un ESAT comptent en moyenne 50,12 salariés handicapés contre 21,28 si l'EA est gérée par un gestionnaire également responsable d'un ESAT. En regard, les ESAT où l'on compte le plus de places sont des établissements qui appartiennent à une association qui gère également une EA : 85 places en moyenne.

> 25 % des EA avec une activité agricole ont moins de 5 ans d'existence alors qu'1 ESAT sur 10 a moins de 10 ans

Les ESAT sont ouverts depuis 1984 en moyenne (1962 pour le plus ancien, 2005 pour le plus récent, médiane : 1983). Ils ont donc en moyenne 22 ans d'existence. Le développement des ESAT avec une activité agricole est associé à la loi de 1975 comme l'est le développement des ESAT de manière générale. Ainsi, 50 % des ESAT agricoles ont ouvert entre 1978 et 1989 soit sur une période de 11 ans ; un quart d'entre eux a ouvert entre 1962 et 1978, le dernier quart ayant ouvert entre 1989 et 2005.

Autrement dit, 80 % des ESAT avec une activité agricole sont ouverts depuis au moins 20 ans (dont 30 % depuis plus de 30 ans) contre 10 % qui ont entre 15 et 20 ans d'existence et 10 % moins de 10 ans.

Les EA sont plus récentes et sont ouvertes en moyenne depuis 1993 (minimum : 1978, maximum : 2006 ; médiane : 1993). Elles ont donc en moyenne 13 ans d'existence. 50 % d'entre elles ont ouvert entre 1988 et 2000. Il est cependant intéressant de noter qu'1/4 de ces entreprises a 5 ans d'existence au plus et qu'un autre quart a plus de 20 ans.

2.3 Les activités de l'entreprise ESAT

> 5,3 activités en moyenne

On dénombre en moyenne 5,3 activités au sein des ESAT. Ces dernières se répartissent à parité sur le secteur agricole et sur les secteurs des services, principalement aux entreprises (tableaux page suivante).

> 90 % des ESAT ont une activité "espaces verts" ou une activité liée à la culture : 86 %

Qu'il s'agisse de l'horticulture : 36 %, du maraîchage : 24 %, dans une moindre mesure de la viticulture : 13 % ou d'une activité relative à l'élevage (de volaille en particulier) : 33 %.

Les autres activités agricoles sont souvent dépendantes des premières. Par exemple, certains travailleurs de l'ESAT vont transformer le lait pour fabriquer du fromage ou d'autres vont gérer une ferme (culture et élevage associés). Les animaux en particulier seront élevés par une petite équipe de Travailleurs Handicapés.

> Les 3/4 des ESAT interviennent sur le secteur des services

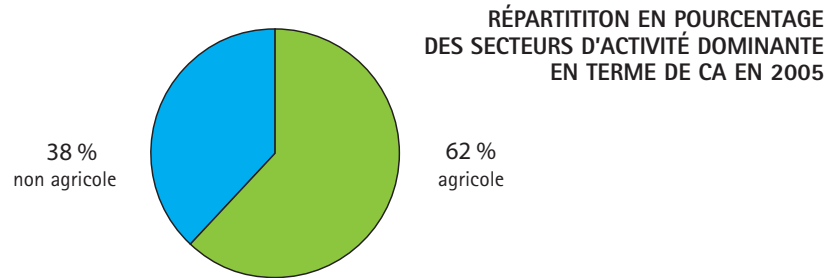
Ces services sont fournis principalement aux entreprises et concernent pour 50 % d'entre eux le conditionnement à façon et pour 21 % les activités de nettoyage. D'autres activités concernent le secteur des services personnels, principalement la blanchisserie pour 32 %, activité souvent associée à l'hôtellerie restauration dans 35 % des cas. La construction est une autre activité également fréquente : 33 %.

Quelles sont les activités AGRICOLES de votre ESAT ?	Effectifs
01.1 Culture	116
011A-Culture de céréales - cultures industrielles	11
011C-Culture de légumes - maraîchage	33
011D-Horticulture - pépinières	49
011F-Culture fruitière	6
011G-Viticulture	17
01.2 Elevage	45
012A-Elevage de bovins	5
012C-Elevage d'ovins, caprins et équidés	9
012E-Elevage de porcins	NS
012G-Elevage de volailles	19
012J-Elevage d'autres animaux	8
01.3 Culture et élevage associés	9
01.4 Services annexes à l'agriculture et aménagement des paysages	122
014B-Réalisation et entretien de plantations ornementales	116
02.0 Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	8
05.0 Pêche, aquaculture, services annexes	NS
15 Industries alimentaires	39
15.1 Industrie des viandes	14
15.3 Industrie des fruits et légumes	7
15.5 Industrie laitière	9
15.8 Autres industries alimentaires	9
Autres types d'activités liées à l'économie rurale (tourisme, gestion patrimoine naturel) ou au commerce des produits agricoles fabriqués ou à une 1 ^e transformation (bois)	17
Total cumulé activités agricoles	357
TOTAL répondants	135
Nombre moyen de réponses	2,6

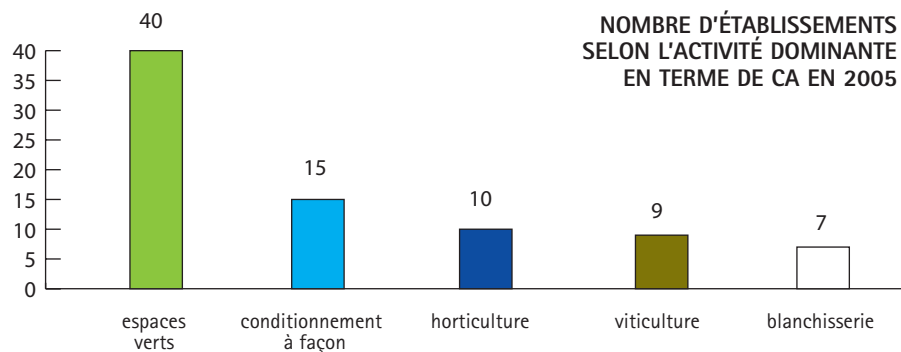
Quelles sont les activités NON AGRICOLES de votre ESAT ?	Effectifs
20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	8
22 Edition, imprimerie, reproduction	8
28 Travail des métaux	11
45 Construction	44
55 Hôtels et restaurants	47
74 Services fournis principalement aux entreprises	103
745A-Sélection et mise à disposition de personnel	13
747Z-Activités de nettoyage	21
748D-Conditionnement à façon	69
93 Services personnels	43
930A-Blanchisserie - teinturerie de gros	22
930B-Blanchisserie - teinturerie de détail	18
Autres activités isolées (1 ou 2 réponses)	49
Total cumulé activités non agricoles	313
TOTAL répondants	135
Nombre moyen de réponses	2,3

> En terme de chiffre d'affaires, l'activité principale est agricole

62 % du chiffre d'affaires (CA) est agricole contre 38 % pour les activités non agricoles. En 2005, les "espaces verts" étaient l'activité dominante, celle qui produisait le plus de chiffre d'affaires (CA) avec un CA moyen de 254 220,60 euros et 40 ESAT concernés sur 130 répondants.

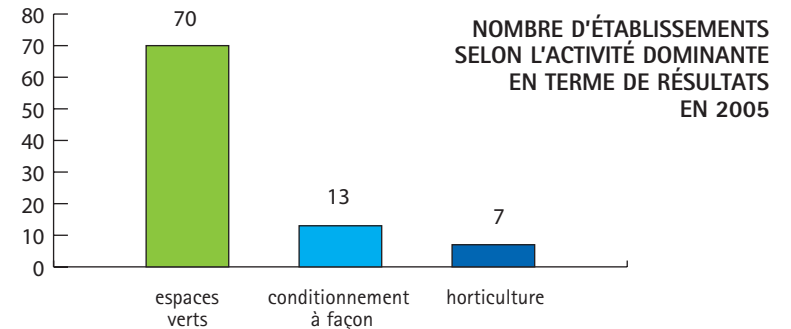


Ensuite venait le conditionnement à façon : 15 ESAT concernés avec un CA moyen de 321 496,20 euros, puis l'horticulture et la viticulture avec respectivement 10 et 9 ESAT concernés et 188 444,44 et 259 296,57 euros de CA moyen. Enfin, la blanchisserie avec 7 ESAT concernés et un CA moyen allant de 131 000 euros sur le marché des particuliers à 425 000 euros lorsque le service est rendu aux entreprises.



> En terme de résultats sur l'exercice 2005, l'activité dominante reste globalement agricole et ce pour 65 %

contre 35 % sur le non agricole. Là, les ateliers "espaces verts" sont représentés dans une plus forte proportion. Ils représentent à eux seuls près de 50 % des activités dominantes en terme de résultats sur l'exercice.



> Le conditionnement à façon est l'activité non agricole la plus représentée, soit dans 69 établissements

1 ESAT sur 2 pratique le conditionnement à façon. Pour 1 de ces ESAT sur 5, cette activité est dominante tant en terme de CA que de résultats sur l'exercice 2005, soit pour 11% de l'ensemble des ESAT. Elle constitue l'activité dominante en terme de chiffre d'affaires pour 15 établissements et reste dominante en terme de résultats pour 13 d'entre eux. Sur les autres activités, on constate une grande disparité.

> Pour 7 ESAT sur 10 l'atelier "espaces verts" représente l'activité dominante en termes de résultats

Si l'on observe plus précisément les activités agricoles de l'établissement, on note que 72% des ateliers "espaces verts" représentent l'activité agricole dominante en termes de résultats alors qu'en termes de CA, ils ne constituaient globalement que 50% des activités agricoles dominantes. Est-ce à dire que les "espaces verts" sont les ateliers agricoles les plus rentables des ESAT ?

La réponse est à nuancer : 9 ESAT sur 10 ont un atelier "espaces verts". Ces derniers ne constituent l'activité dominante, en terme de résultats, que pour 1 ESAT sur 2. On peut supputer qu'environ la moitié des ESAT avec un atelier "espaces verts" ont par conséquent une autre activité plus développée ou plus rentable. Est-elle agricole ou non ?

> L'horticulture et le maraîchage constituent les deux autres ateliers du domaine agricole les plus souvent représentés en ESAT dans respectivement 1/3 et près d'1/4 des établissements

49 ESAT pratiquent l'horticulture. Pour 10 d'entre eux, cette activité était dominante en terme de chiffre d'affaires en 2005. Elle reste dominante en termes de résultats pour 7 établissements soit sur 6 % de l'ensemble des ESAT. A contrario, le maraîchage, alors qu'il est pratiqué par 33 ESAT n'est indiqué comme dominant en terme de CA que par 2 établissements et par 1 seul en termes de résultats.

Q4-2 Quelles sont les activités AGRICOLES de votre ESAT ?	nombre d'ESAT	effectif cumulé salariés RQTH	nombre moyen de salariés RQTH	effectif cumulé moniteurs	nombre moyen de moniteurs	taux d'encadrement
011C-Culture de légumes - maraîchage	33	340	10,3	47	1,42	0,138
011D-Horticulture - pépinières	48	655	13,65	102	2,13	0,156
011G-Viticulture	17	259	15,24	51	3	0,197
012G-Elevage de volailles	19	182	9,58	30	1,58	0,165
014B-Réalisation/entretien/plantations ornementales	107	2155	20,14	381	3,56	0,177

> Les activités de maraîchage et d'horticulture présentent des ratios d'encadrement plus intéressants que l'atelier "espaces verts". Elles sont pourtant moins développées

On compte globalement 798 moniteurs d'atelier soit 5,91 en moyenne par ESAT sur l'activité agricole. Ces derniers accompagnent 4 572 salariés. Par conséquent, le taux d'encadrement de l'activité agricole est de 0,174 (798/4 572) ce qui veut dire qu'on compte 1,74 ETP de moniteur pour accompagner un groupe de 10 travailleurs handicapés sur une activité agricole. Sur les activités les plus souvent représentées, on notera un taux d'encadrement de 0,177 sur les espaces verts, de 0,138 en maraîchage, de 0,156 en horticulture et de 0,20 en viticulture.

Les ateliers "espaces verts" des ESAT comme ceux d'horticulture concernent avant tout des travailleurs atteints de handicap mental : 90 % d'entre eux et psychique : 35 %. Si le handicap mental reste de loin majoritaire chez les travailleurs qui interviennent en maraîchage (79 %), ceux atteints

d'handicap psychique et physique y sont cependant plus nombreux en proportion : respectivement 52 % et 12 % d'entre eux.

> 1/3 des ESAT envisage de développer une nouvelle activité

34 % des dirigeants d'ESAT déclarent qu'ils envisagent de développer une nouvelle activité. 55 % d'entre eux l'envisagent sur un secteur non agricole et **45 % sur le secteur agricole**. La faiblesse de l'échantillon et la forte dispersion sur la nomenclature des activités françaises ne permettent pas de faire ressortir une activité privilégiée.

Pour les 34 % de directeurs qui envisagent le développement d'une nouvelle activité, **les motivations sont avant tout économiques** (70 % des cas) et liées à **l'accompagnement éducatif des personnes handicapées** (30 %). Ainsi, le directeur ou la directrice affirme d'abord qu'il veut développer "sur un marché porteur" c'est-à-dire là où il y a de la demande et/ou sur une activité "avec une bonne rentabilité". Selon la situation de son

établissement, d'un côté, il cherchera à diversifier l'activité et de l'autre, il cherchera à "valoriser le patrimoine ou la production" : vente de produit, valorisation du site — ex : écotourisme rural. Sur l'aspect socio-éducatif, il cherchera à développer une activité en adéquation avec les compétences des travailleurs : atelier d'intérieur avec un travail moins pénible plutôt qu'à l'extérieur.

Pour les 66 % de directeurs qui n'envisagent pas de développer une nouvelle activité les motivations sont là encore avant tout économiques (72 % des cas) : *«Je suis en plein emploi... pour le moment les choses fonctionnent en l'état... on a déjà une grande diversité d'activité...»* Ils sont nombreux à estimer qu'il faut d'abord *«stabiliser les projets en cours avant d'envisager un nouveau développement»*.

Il faut cependant noter que dans 20 % des cas, si le développement n'est pas envisagé c'est pour des raisons liées au statut social de l'établissement de travail adapté. Les directrices ou directeurs pensent en effet que cela *«générerait des problèmes d'accueil, de place, de gestion ou encore des problèmes d'agrément»*. Ils indiquent aussi que le développement est difficilement envisageable face à *«une population de salariés vieillissants»* ou *«peu enclins aux changements»* pour diverses raisons.

> Dans 1/2 des ESAT, il existe au moins une activité déficitaire.

La proportion monte à 2/3 si l'établissement a plus de 30 ans et/ou compte plus de 90 places

Indépendamment du budget social, en prenant en compte uniquement le chiffre d'affaires généré et les charges imputées, 56 % des directrices ou directeurs indiquent qu'il existe une ou plusieurs activités déficitaires sur l'ESAT. Ils sont 67 % lorsque l'établissement qu'ils dirigent a plus de 30 ans. Ils sont 68 % lorsque l'établissement compte plus de 90 places. Autrement dit, plus l'ESAT est ancien et/ou compte de places, plus on a de chance d'y trouver des activités déficitaires.

Il n'y a pas plus d'activité déficitaire dans le secteur agricole qu'ailleurs. Cependant, on retiendra que globalement et en proportion par rapport aux activités existantes le conditionnement à façon, le maraîchage et l'horticulture sont les trois activités les plus souvent déficitaires. Seuls 3 ateliers "espaces verts" sont déficitaires sur 116, soit 2,6 %.

> 15 % des activités agricoles sont déficitaires : principalement les cultures et l'élevage (avec respectivement 28 % et 22 % d'activités déficitaires)

Le maraîchage et l'horticulture constituent les ateliers les plus souvent en déficit pour respectivement 45 % et 29 % d'entre eux.

> 16 % des activités non agricoles sont déficitaires

Excepté le conditionnement à façon où 23 % des ateliers sont en déficit, les autres domaines d'activité ne sont pas plus touchés que les autres.

> 37 % des directeurs interrogés envisagent de transférer les salariés sur une autre activité

La question du transfert reste ambiguë, certains dirigeants déclarant spontanément l'avoir déjà fait. Cependant, avoir une activité déficitaire ne veut pas dire que l'ESAT est globalement déficitaire. De même que transférer un salarié d'une activité à une autre n'est pas forcément une réponse pour gérer une activité économique non rentable. *«(...) recruter des salariés de tous les secteurs bénéficiaires ou déficitaires»*. *«Il y a eu un transfert de la serre et de la sous-traitance pour les nouvelles activités qui ont été créées»*. *«C'est déjà ce que nous avons fait mais il ne reste qu'un groupe (...) On ne peut guère le comprimer. Donc, à ce groupe, on leur rajoute des activités. Par exemple ils vont parfois renforcer l'activité parc et jardin. (...) On n'arrête pas cette activité car elle est nécessaire pour ce petit groupe»*.

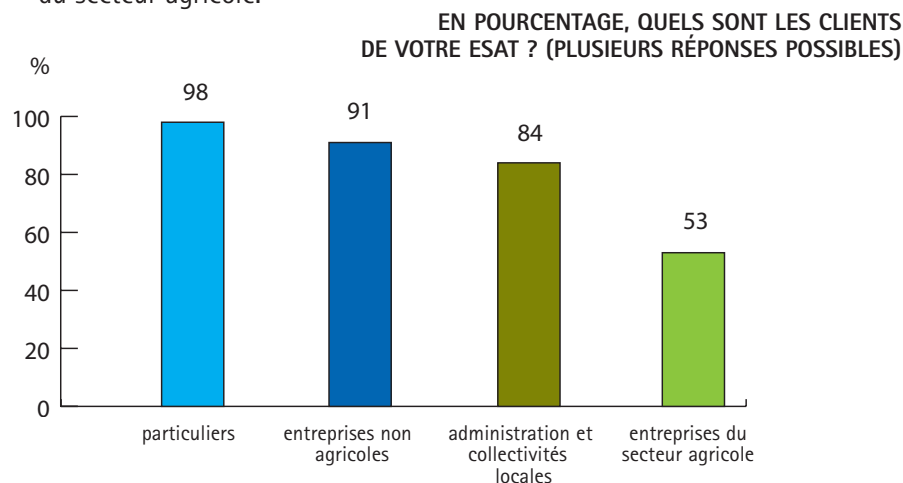
Seuls 4 directeurs indiquent spontanément qu'il existe au sein de leur établissement *«un ou des plans de redressement»*. Les responsables d'établissement font sciemment le choix de conserver une activité déficitaire parce qu'elle est adaptée aux capacités des travailleurs : *«(Ces activités déficitaires) correspondent à un besoin et un équilibre des travailleurs handicapés qui sont dans ces équipes»*. *«L'établissement a son équilibre et globalement un résultat positif. Par secteur, le secteur agricole est déficitaire mais c'est un choix-clé de le conserver car cela correspond aux attentes des personnes qui ne peuvent pas supporter d'être enfermées»*. *«Ce sont des personnes qui ne peuvent pas ou plus travailler en horticulture qui vont travailler en conditionnement à cause de l'évolution de leur handicap et/ou du vieillissement»*. *«(...) parce qu'ils n'ont pas les capacités physiques et techniques. C'est des personnes qui avant étaient dans les activités de maraîchage et qui, vieillissantes, sont orientées vers ces activités (déficitaires)»*. *«Nous voulons remplir notre mission sociale»*.

> Pour la très grande majorité d'entre eux, gérer un établissement de travail adapté c'est avant tout répondre à une mission socio-éducative et concilier capacités du salarié, projet professionnel de la personne handicapée et contraintes économiques

Ainsi, pour concilier le projet de la personne handicapée et les contraintes de l'environnement économique : mutualisation des activités, organisation du travail selon les saisonnalités, polyvalence, prospection de nouveaux marchés, recours au Conseil général pour financer le déficit imputable à la mission sociale de l'établissement : *«On envisage de mutualiser l'horticulture, les "espaces verts", les maraîchages plutôt que de chercher à réorienter le travailleur d'une activité à une autre. On va chercher à optimiser notre potentiel de production». «C'est en fonction du choix de la personne, de son projet et de la nécessité du marché». «Ça dépend de la saison». «On organise la polyvalence : si une activité a moins de travail...». «J'ai sollicité une aide du Conseil Général (...) on a une masse salariale de personnes handicapées trop importante».*

> Les principaux clients de l'ESAT sont des particuliers ou des entreprises non agricoles

Les clients des ESAT avec une activité agricole sont avant tout des particuliers, des entreprises non agricoles et des administrations ou collectivités locales. A peine 1 ESAT sur 2 a pour clients des entreprises du secteur agricole.



¹ Effectifs trop faibles pour calculer les ratios sur l'horticulture et la viticulture.

2.4 Les activités des Entreprises Adaptées agricoles

> L'activité dominante des entreprises adaptées est agricole, en particulier «espaces verts»

On dénombre en moyenne 2,1 activités au sein des entreprises adaptées. Ici, l'activité dominante est globalement agricole (1,3 pour 0,8 non agricole). 9 entreprises adaptées sur 10 ont un atelier "espaces verts" et/ou apportent des services aux cultures productives (45/49). Par ailleurs, 1 EA sur 5 a une activité d'horticulture ou de viticulture. Cependant, étant donné le nombre d'entreprises adaptées représentées (49), ces activités concernent peu d'établissements (9). Les autres activités sont très marginales. Sur les ateliers non agricoles, les activités dominantes sont : le conditionnement à façon et le nettoyage – sur ce créneau des services aux entreprises 17 EA sur 49 soit 35 % d'entre elles – et la blanchisserie – 7 sur 49 soit 14 % sur le créneau des services personnels.

> Le taux d'encadrement de l'activité agricole est un peu plus élevé que sur les autres activités

On compte globalement 236 moniteurs d'atelier soit 4,82 en moyenne par entreprise adaptée. Ces derniers accompagnent 1 533 salariés soit 31,29 en moyenne par entreprise. Par conséquent le taux d'encadrement global de l'activité est de 0,154. Autrement dit, en entreprise adaptée, on compte environ 1,5 ETP de moniteurs pour accompagner 10 salariés RQTH quelle que soit l'activité. Le taux d'encadrement de l'activité agricole est un peu plus élevé : 0,174 (150/859). Sur les activités agricoles, on compte environ 1,7 ETP de moniteurs pour encadrer l'activité de 10 salariés RQTH. Il est de 0,176 sur les "espaces verts"¹.

En 2005, pour 31 entreprises adaptées sur 49, l'atelier "espaces verts" était dominant en terme de chiffre d'affaires avec un CA moyen de 575 729 euros. Il restait également l'activité dominante en terme de résultats pour 26 d'entre eux avec pour ces derniers un ratio d'encadrement de 0,120.

> 36 % des dirigeants d'entreprise adaptée déclarent qu'ils envisagent de développer une nouvelle activité

Ce projet est envisagé avant tout pour des raisons économiques puis dans une moindre mesure, pour permettre une meilleure gestion des compétences des salariés. On notera qu'un sur deux déclare également une ou plusieurs activités déficitaires sur l'établissement.

L'activité envisagée serait plus rentable, plus porteuse sur le marché ou encore pour diversifier. Sur le second type de motivation, on notera : *«Basculer certaines personnes vers cette autre activité... moins dure... moins physique».*

Si la nouvelle activité envisagée est agricole (40 % des réponses), on constate qu'elle se développe directement dans le prolongement des activités agricoles déjà existantes. Si ce n'est pas le cas (60 % des réponses), la nouvelle activité a rapport avec la récupération et le traitement des déchets recyclables.

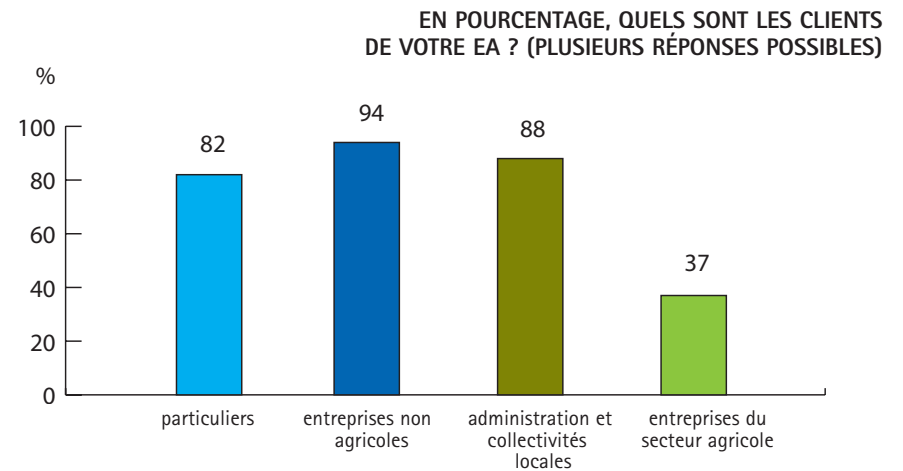
> 1/4 des dirigeants d'entreprise adaptée déclarent avoir une ou plusieurs activités déficitaires

Lorsque l'entreprise adaptée n'est pas associée à un ESAT, dans 9 cas sur 10, l'activité industrielle est déficitaire. La situation est inverse pour les autres EA et, en proportion, l'activité "espaces verts" n'est pas plus concernée que n'importe quelle autre activité du secteur agricole.

Il est à noter que lorsqu'une activité déficitaire est déclarée, l'entreprise adaptée emploie dans une proportion plus importante des travailleurs atteints de troubles psychiques (38 % contre 23 % lorsqu'il n'y a pas d'activité déficitaire). Très peu de responsables envisagent de transférer les travailleurs sur une autre activité (3/13).

> 9 clients sur 10 sont des entreprises, des administrations ou des collectivités locales

Les clients des entreprises adaptées avec une activité agricole sont avant tout des entreprises non agricoles, des administrations ou collectivités locales et dans une moindre mesure des particuliers. Les entreprises du secteur agricole sont faiblement représentées : 37 %.



3 » LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ACCUEILLIS EN ESAT ET EA AGRICOLES

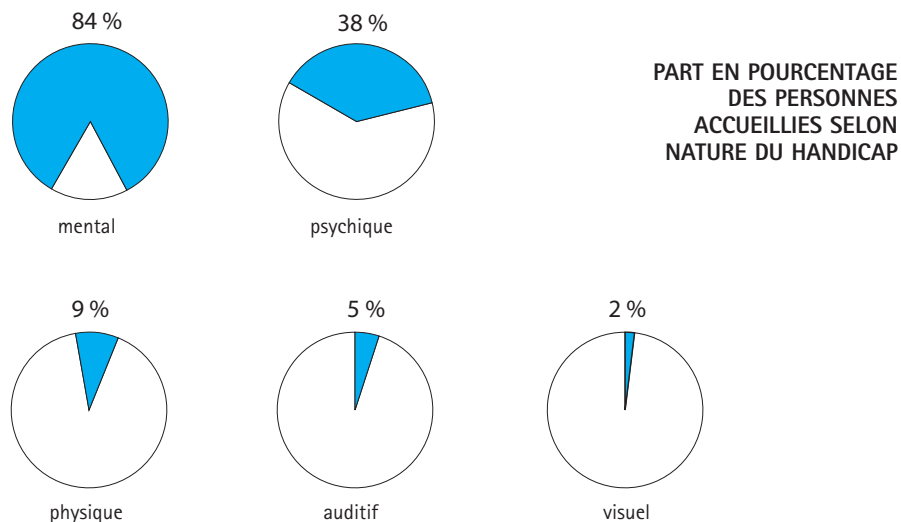
3.1 Les caractéristiques

> Les travailleurs accueillis en structures de travail protégé sont majoritairement des hommes

Les salariés RQTH de l'ESAT sont pour majorité des hommes : 67 %, contre 33 % de femmes. En entreprise adaptée, la proportion de salariés de genre masculin est encore plus importante : 77 % pour seulement 23 % de femmes. Comparativement à l'ensemble des établissements adaptés les hommes sont sensiblement plus nombreux dans l'ensemble des établissements protégés à activité agricole : environ 10 %¹.

> Les handicaps physiques et sensoriels sont très minoritaires

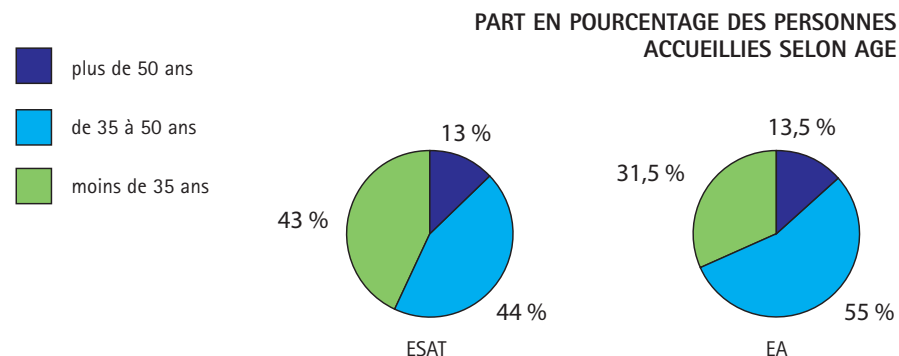
Les établissements de travail adapté enquêtés accueillent des personnes atteintes de handicap : mental 84 %, psychique 38 %. Il est à noter que 62 % des directeurs interrogés signalent une évolution des handicaps dont sont atteintes les personnes qu'ils accueillent du mental vers le psychique.



> 13 % de la population accueillie a plus de 50 ans

En ESAT, on compte 43 % de salariés âgés de moins de 35 ans pour 44 % entre 35 et 50 ans et 13 % au-delà de 50 ans. On compte sensiblement plus de travailleurs âgés en comparaison de la dernière étude DRESS qui recensait 9% de travailleurs de 50 ans et plus.

Si en EA, la proportion de salariés de plus de 50 ans est équivalente à celle de l'ESAT (13,5 %), on dénombre cependant, sensiblement plus de travailleurs d'âges intermédiaires que de moins de 35 ans : 55 % entre 35 et 50 ans et 31,5 % de moins de 35 ans.



¹Ibidem note page 6 : la dernière étude DRESS comptait 60% d'hommes en ESAT pour 40% de femmes et 67% d'hommes pour 33% de femmes en EA.

> Globalement, 85 % des ESAT et EA ont une file d'attente

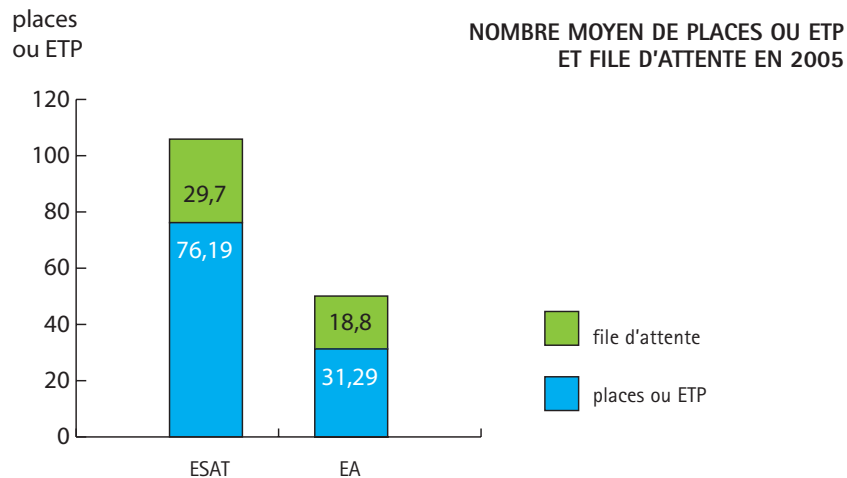
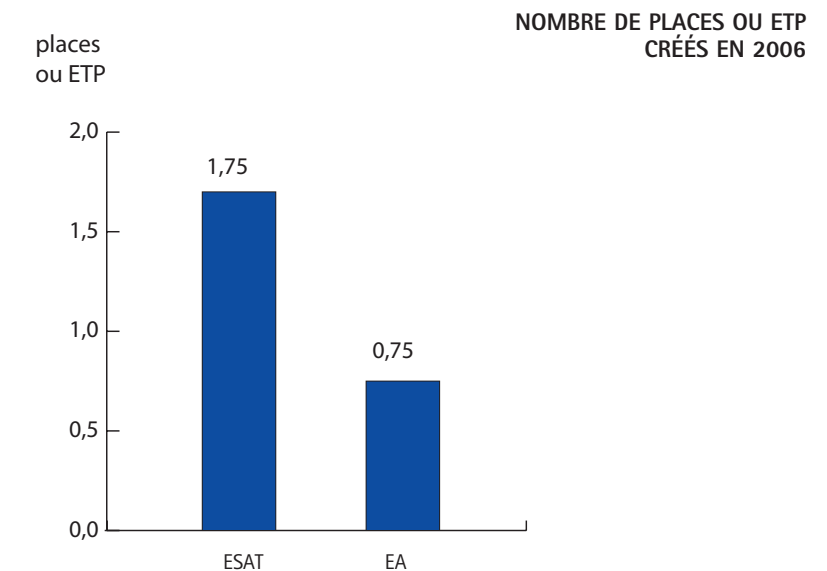
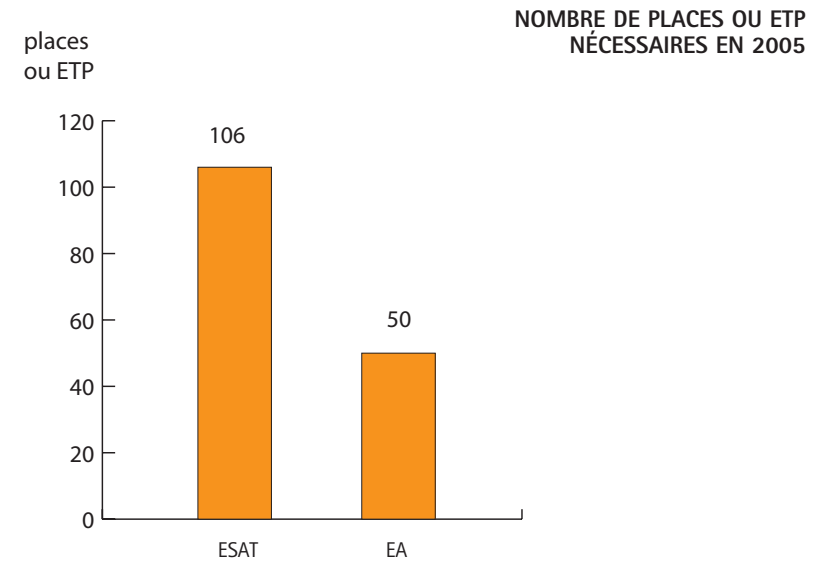
Les ESAT comptent en moyenne 76,19 places. En 2005, la liste d'attente moyenne de l'ESAT était de 29,6 personnes. Sur cette même année, les ESAT accueillaient en moyenne 5,05 nouveaux salariés et 3,35 salariés sortaient de l'établissement. **On peut estimer qu'en 2005 les ESAT ont gagné en moyenne 1,7 places.** On quitte l'établissement pour :

- intégrer une autre structure de travail adaptée : 30 %
- intégrer le milieu ordinaire de travail : 14 %
- démission ou exclusion : 26 % (respectivement 13 %)
- départ à la retraite : 17 %
- raisons de santé : 12 %.

On compte en moyenne 31,29 salariés RQTH par entreprise adaptée. En 2005, la liste d'attente moyenne était de 18,8 personnes. L'entreprise avait recruté en moyenne 2,44 nouveaux salariés alors que 1,69 salariés étaient sortis de l'établissement. **En 2005 les EA auraient embauché en moyenne 0,75 ETP de plus.** Les principaux motifs de sorties de l'EA sont :

- travailler en milieu ordinaire : 34 %
- intégrer une autre structure de travail adaptée 20 %
- démission : 17 %
- exclusion ou mauvaise orientation : 11 %

Seulement 6 % des salariés ont quitté l'entreprise parce qu'ils prenaient leur retraite ou pour des raisons de santé.



3.2 Les points de tension

> Evolution des orientations vers le secteur du travail protégé et limites des prises en charge

6 directeurs sur 10 indiquent **une évolution de la nature du handicap des personnes** qui entrent dans l'établissement allant du handicap mental **vers le psychique**. Leurs commentaires, livrés spontanément aux enquêteurs d'Ipsos, donnent des pistes pour interpréter les pourcentages relativement élevés de sorties pour des motifs de démission, de santé ou d'exclusion. Par ailleurs, ils nous renseignent aussi sur les fortes tensions qu'ont à affronter les personnels de l'ESAT et de l'EA dans l'exercice de leur métier.

Tout porte à croire que l'évolution des populations accueillies est liée aux limites de la psychiatrie et aux processus de désaffiliation sociale de populations en situation de grande précarité.

Par ricochet, là aussi sont posées les limites de la prise en charge des personnes illettrées, désocialisées ou en situation d'addiction par les acteurs de l'insertion par l'économique.

37 directeurs s'expriment...

«Avant c'était du mental léger et maintenant c'est psychique»

«Maintenant c'est toujours de l'handicap mental mais avec des troubles associés»

«La population de base c'est plutôt des déficients intellectuels et maintenant on a plus de personnes déficientes intellectuelles avec des troubles psychiques associés»

«De moins en moins de déficience mentale, de plus en plus de maladie mentale »

«De plus en plus de psychotiques»

«Du fait des nouvelles modalités de recrutement (...) des personnes en dépression et de la maladie mentale»

«Avec des troubles importants du comportement : agressivité, violence, fugue, tentative de suicide...»

«On a beaucoup de demande des milieux psychiatriques»

«On est même hors de notre règlement (de fonctionnement). On doit accueillir 10 % de handicap psychique et là on est à 30 % (alors que parmi les personnes handicapées mentales, on a de plus en plus (de cas) de personnes qui ont une incapacité à travailler....»

«Un handicap psychique en vieillissant devient plus lourd et difficile à gérer»

«Evolution vers le psychique et certains cas sociaux qui sont venus se greffer»

«Les personnes en difficulté sociales sont également intégrées dans nos structures suite au désistement des entreprises d'insertion»

«Handicap mental et déficit social»

«De plus en plus de cas de personnes alcooliques et déstructurées»

«Des personnes en difficultés sociales ne sachant pas lire ou écrire ou n'ayant pas pu s'intégrer dans la société»

«Vers une dégradation du milieu social ce qui fait que cela provoque des arriérations mentales créées : les gens ne vont plus à l'école, ils vont passer des années à traîner, ils ont les capacités intellectuelles mais ils ne les ont jamais fait travailler»

> Compensation des budgets sociaux par les budgets commerciaux : 50 %
des ESAT compensent le déficit du budget social par le budget commercial
à hauteur de 14 %

Les ESAT comptent en moyenne 76,19 places et 19,39 ETP d'encadrement. Le taux d'encadrement global de cet établissement social est de 0,254 (2 618/10 285) soit 2,54 ETP de personnels ordinaires, quelle que soit leur fonction, pour 10 travailleurs handicapés.

Sur l'exercice 2005, les établissements ont reçu en moyenne 848 488 euros de dotation globale de fonctionnement (DGF) des DDASS et plus précisément 815 021 euros pour un ESAT seul et 942 914 euros pour les ESAT dont le gestionnaire gère également une EA.

Plus d'1 directeur sur 2 indique que sur cet exercice, il a été obligé de combler le déficit du budget social (BS) par le budget commercial de sa

structure. La proportion monte à 65,6 % lorsque l'entreprise qui gère l'ESAT gère également une EA. Le déficit du budget social est financé à hauteur de 95 788 euros en moyenne par le budget commercial (122 405 euros pour les ESAT avec EA gérée par la même entreprise) soit 14 % en moyenne du déficit du budget social de l'établissement.

La part de déficit prise en charge varie considérablement selon la DGF. Ainsi, si on répartit par quartile l'ensemble des établissements selon le montant de DGF reçu de la DDASS, on obtient 4 groupes où se répartissent le même nombre d'établissements (tableau ci-dessous). Les ESAT du 3^e quartile qui ont en moyenne 829 800 euros de DGF prennent en charge 23,6 % de déficit sur leur budget commercial alors que ceux qui ont un budget social supérieur (4^e quartile) ne supportent que 11,4 %.

en 2005 quel était le montant du budget social de votre ESAT ?	montant moyen du BS en euros	montant moyen du déficit du BS en euros	part en % du montant moyen du BS couvert par le budget commercial
1er quartile (moins de 539 280 euros)	365 468	35 046	11%
2e quartile (de 539 280 à moins de 710 305 euros)	619 149	31 795	6%
3e quartile (de 710 305 à moins de 980 741 euros)	829 800	182 230	24%
4e quartile (supérieur à 980 741 euros)	1 561 646	142 571	11%
ensemble	848 488	95 788	14%

Deuxième partie

La question du vieillissement des travailleurs handicapés

La question du vieillissement des travailleurs handicapés

1 » DONNÉES GÉNÉRALES

Après avoir abordé la question théorique de la définition de la personne handicapée puis de la personne vieillissante pour aborder celle de la personne handicapée vieillissante, la démographe Pascale Roussel¹ présente quelques données issues de l'enquête HID réalisée par l'INSEE entre 1998 et 2001, seules données issues d'une enquête de population générale disponibles.

On constate au-delà de 40 ans une nette augmentation des déficiences : 25 % des personnes déclarent avoir une déficience avant 30 ans, 40 % entre 40 et 59 ans, 75 % au-delà de 60 ans.

La nature des déficiences concernées varie aussi avec l'âge. La prévalence des déficiences intellectuelles ou psychiques est stable avant 40 ans, 4-5 %, puis augmente considérablement et s'accompagne généralement de déficiences physiques. La fréquence des déficiences intellectuelles ou mentales avant 60 ans est plus forte chez les personnes vivant en institution comparativement à celles vivant en domicile ordinaire mais s'inverse après 60 ans l'institution ne pouvant garder la personne.

Selon la définition que l'on se donne, l'ampleur de la population concernée varie énormément. Les personnes de 40 ans et plus, reconnues handicapées avant 40 ans, définition la plus souvent retenue, sont environ 280 000. Quant aux personnes accueillies en institution leur proportion est faible quelle que soit la définition retenue : entre 6 et 16 % ce qui implique que

l'on prenne absolument en compte dans toute réflexion concernant le vieillissement les personnes handicapées moins visibles qui vieillissent au domicile.

Les âges moyens de la population résidant à domicile ou en institution sont proches. L'âge moyen des personnes ayant une reconnaissance de leur handicap, que ce soit à domicile ou en institution, est de 62 ans dans le premier cas, de 69,9 ans dans le second.

Pour l'ensemble des 40 ans et plus, l'âge moyen des personnes dont la reconnaissance est intervenue avant 20 ans est proche de celui des personnes dont la reconnaissance est intervenue avant 40 ans entre 46,5 et 48,5 ans en 2001 soit 51,5 à 53,5 ans en 2006.

2 » UNE QUESTION ÉMERGENTE

> 90 % des directeurs interrogés déclarent que la question du vieillissement sera importante pour leur établissement sur les dix prochaines années

53 % des directeurs interrogés estiment que la question du vieillissement est importante pour leur établissement à court terme c'est-à-dire dans les cinq ans à venir. Pour 37 %, elle les concernera à moyen terme (dans les dix ans). Seul un responsable sur dix estime qu'elle ne se pose pas.

Les données chiffrées confirment cette opinion : au moment de l'enquête, 13 % des travailleurs handicapés d'ESAT ou d'EA étaient âgés de plus de 50 ans pour respectivement 44 % et 55 % d'autres entre 35 et 50 ans.

¹ Roussel Pascale, PHV : données de cadrage, "Les actes des rencontres parlementaires du secteur social et médico-social : quel avenir pour les PHV ?", septembre 2005, 8 p.

> Sur l'année 2005, 17 % des travailleurs des ESAT et 6 % des salariés des EA quittaient l'établissement parce qu'ils avaient définitivement cessé leur activité professionnelle

Les retraités sortant d'ESAT étaient orientés d'abord et à proportion égale en maison de retraite ou en foyer occupationnel (26 % et 25 %) et dans une moindre mesure auprès de leur famille (20 % d'entre eux). Les autres orientations sont plus nombreuses et diffuses (12 % établissement de soin, 3 % foyer d'accueil médicalisé et 14 % autres, en particulier décès).

Les 152 directeurs ou directrices interrogés font part aux enquêteurs d'Ipsos des solutions mises en place ou envisagées pour accompagner le vieillissement des personnes handicapées.

3 « UNE PLURALITÉ DE SOLUTIONS POUR S'ADAPTER AU VIEILLISSEMENT

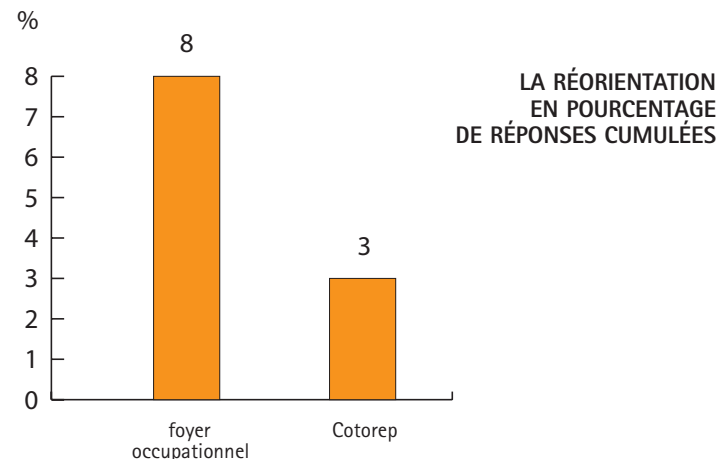
Les directrices ou directeurs répondant à l'enquête présentent en moyenne 1,6 solution. Autrement dit, pour la majorité d'entre eux, il existe toujours plusieurs solutions pour accompagner le vieillissement des travailleurs handicapés.

Afin de pouvoir comparer les résultats de cette étude à ceux de l'enquête réalisée en ce moment sous l'égide de Chorum¹, nous avons choisi d'analyser les propos recueillis en classant les solutions envisagées ou mises en œuvre selon la même grille que celle élaborée par les partenaires de Chorum. La combinaison des différentes solutions choisies permet de mettre en exergue les faits suivants.

Concrètement, sur 10 directrices/directeurs, à l'occasion de la question, 1 confirme qu'il n'est pas confronté aujourd'hui au problème, 1 autre indique qu'il le règle en réorientant la personne via la Cotorep ou en foyer occupationnel, 2 autres répondent en indiquant les solutions mises en œuvre dans le cadre du travail adapté et 6 derniers valoriseront en même temps les projets et solutions mis en œuvre dans le cadre du travail adapté et en matière de logement et d'accompagnement social.

3.1 La réorientation : 1/10

Ici, la question du vieillissement des travailleurs handicapés est souvent marginale. Aussi, les personnes sont redirigées vers la Cotorep pour une orientation (3 % des réponses notamment des responsables d'EA) ou via la Cotorep vers un foyer occupationnel (8 % des réponses ESAT). «Je réoriente.» «La réorientation en FAM et MAS ».



3.2 La prise en charge métier ou l'accompagnement dans le cadre du travail adapté : 7/10

Pour les directrices et directeurs d'ESAT et EA interrogés, la question du vieillissement se pose d'abord dans le cadre du travail. **Les principales solutions évoquées sont donc liées à l'aménagement du travail par la réduction du temps de travail d'abord (31 % des réponses) laquelle s'associe à l'aménagement du poste de travail (24 % des réponses) ensuite.**

«...au niveau des ateliers on essaye d'améliorer au maximum les conditions de travail en ergonomie...». «C'est l'adaptation de leur activité, en vieillissant soit il y a des arrêts maladie soit ils sont moins productifs donc l'adaptabilité

¹Suite à l'étude financée par la CPM, la CCMSA et Agrica et réalisée par le Cleirpa pour le compte de Chorum : "Le vieillissement des Travailleurs Handicapés en ESAT", Solidel co-pilote avec l'Apajh la

réalisation d'un guide des bonnes pratiques de l'accompagnement des TH en ESAT. Ce guide devrait être présenté en décembre 2007.

se fait au sein même du groupe ce que l'un ne peut faire un autre le fait, c'est une adaptation à l'instant T». «Le passage progressif au temps partiel et l'adaptation des postes ou l'affectation sur des emplois nécessitant moins de dynamisme». «Travailler moins longtemps pour éviter la fatigabilité».

Sous la pression du nombre de salariés concernés, certains dirigeants ont demandé et obtenu une section annexe à l'ESAT (SACAT - 12 % classés en aménagement du poste de travail) ou ont organisé une cellule de travail spécifique (sans section annexe) en jouant sur la réduction du temps de travail et l'accompagnement des salariés sur le temps libéré (9 % des réponses).

«Aujourd'hui on a demandé un agrément pour un atelier alterné pour 12 places. Ça permet de travailler à mi-temps sur l'autre mi-temps ça permet d'avoir des activités qui permettent de maintenir au travail». «Dans la révision du projet d'établissement on a un projet de réadaptation à temps partiel pour les personnels vieillissants...». «Il y a une section qui s'appelle la Sacat... une structure qui va recevoir des personnes vieillissantes et qui va aider ces personnes avec des éducateurs». «Je viens de poser un dossier CROSMS concernant l'ouverture d'une section retraite dans l'ESAT. On a déjà un accord de principe pour l'ouverture de 9 places en 2007, et on dispose d'un atelier alterné qui permet du mi-temps pour les salariés vieillissants».

«...la continuité de la prise en charge de l'accompagnement social avec financement du département. On a le maintien dans l'établissement quand

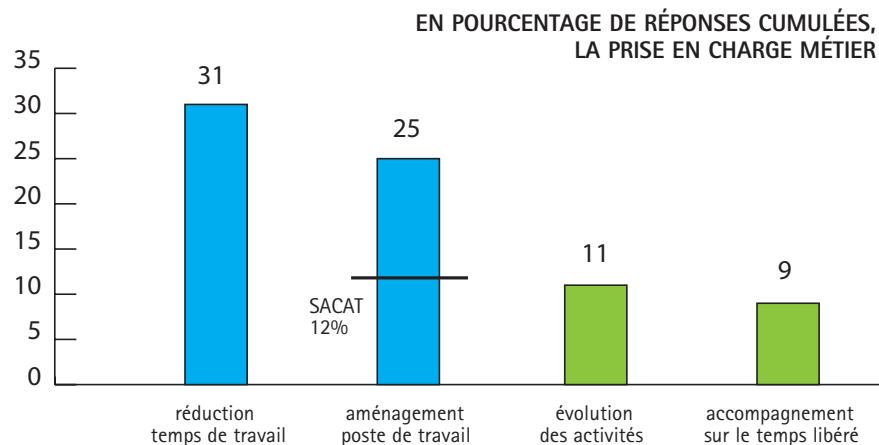
on a moins de soixante ans avec temps de travail allégé». «Nous avons développé une section annexe d'ESAT. C'est une invention maison que nous avons développée : les personnes sont à mi-temps... Cela est financé par l'établissement».

Plus rarement, certains dirigeants font part de l'évolution des activités ou des prestations pour prendre en compte le vieillissement (11 % des réponses).

«...Adaptation des postes de travail, culture en conteneur, développement de l'activité de sous-traitance industrielle et développement du temps de travail à temps partiel voici les 3 axes majeurs». «...aménagement et réduction du temps de travail et création d'un atelier adapté à leurs capacités». «On a un projet de diversification : prestation de service pour entreprise agricole (mailing, préparation de commandes) et d'autre part on essaye de mettre en place un temps de travail choisi à temps partiel». «... activité de la conserverie, travailler assis au chaud. On va aller vers une adaptation des activités de production». «Le travail sur les herbes de Provence, participer à des réunions avec les médecins de travail afin de réfléchir à l'adaptation des postes de travail. On est actuellement sur un travail de réflexion sur l'adaptation des postes».

3.3 La prise en charge sociale hors travail : 5/10

La question de l'accompagnement des personnes hors temps de travail fait ressortir deux conceptions qui s'opposent à côté de la prise en charge métier, laquelle fait l'unanimité. Elles dépendent des conditions de logement des personnes handicapées et/ou de la philosophie d'accompagnement social développées par les associations gestionnaires d'établissement de travail adapté lesquelles gèrent également des lieux de vie.



4 » PLUSIEURS MODÈLES D'ACCOMPAGNEMENT DU VIEILLISSEMENT

4.1 Une logique de filière : 3/10

La solution proposée est une solution spécifique développée par le même gestionnaire. Les directrices ou directeurs expliquent que l'association gestionnaire de leur établissement développe une maison de retraite ou une petite unité de vie spécifique (24 % des réponses) ou, plus marginalement, un Foyer d'Accueil Médicalisé (4 % des réponses). Dans ce cas, on valoriserait la non rupture pour la personne handicapée qui passe du foyer associé à un ESAT à la petite unité dédiée lorsque l'incapacité est plus forte et que la retraite arrive.

«Ça fait 10 ans que l'on travaille sur des projets de maisons de retraites spécialisées : créer des établissements pour pouvoir accueillir des personnes vieillissantes qui sont handicapées car les maisons de retraites classiques ne veulent pas les accueillir». «Création de foyers d'accueil spécialisé ou foyer occupationnel (maison de vie)». «L'association a créé des foyers destinés à accueillir des personnes handicapées vieillissantes. Nous avons des maisons de retraite». «Il y a de la réorientation mais aussi des projets comme la mise en place de nouveaux services : des maisons de retraite adaptées». «Je suis en train de voir pour créer un foyer occupationnel. Il y aura des activités thérapeutiques, de loisirs et un peu de travail». «Nous avons depuis 2001 une maison d'accueil, maison de retraite pour personnes handicapées (Mapah) issues du CAT-ESAT. Il y a 7 places. Dans l'avenir, en avril 2007, il y aura la création de 8 places supplémentaires ce qui fera un total de 15 personnes».

4.2 Une logique d'accompagnement en milieu ouvert : 2/10

Sont regroupées ici toutes les solutions d'accueil et d'accompagnement du travailleur handicapé vieillissant en milieu de vie ouvert : la création de service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), de lieux d'accueil de jour (15 % des réponses).

Contrairement à la logique de filière qui génère des établissements spécifiques pour des catégories spécifiques de clients, ici c'est la logique du service d'accompagnement social d'une catégorie ciblée de population qui prévaut.

«L'application de la nouvelle loi de 2005 qui nous permet d'avoir la prise en charge des travailleurs même s'ils ne font plus partie des ateliers de travail. Ils restent dans leurs maisons, leurs foyers». «Notre établissement étant basé sur l'autonomie prépare les gens à vivre en dehors de chez eux, et non pas en maison de retraite... on met en place un service d'aide à la personne handicapée à domicile».

Les principales logiques institutionnelles ne sont pas figées. On constate également qu'en recherchant des réponses aux personnes handicapées vieillissantes vivant depuis longtemps en foyer les organisations induisent des changements dans la conception de l'accompagnement des personnes : *«C'est de favoriser l'externat dans les années qui viennent pour favoriser les places pour nos retraités». «Nous avons un SAVS, nous allons étendre sa capacité. Pour les plus âgés nous allons faire une structure en internat complet». «C'est un travail associatif : prise en charge individuelle, accompagnement, foyer semi-autonome. On aura des petits studios regroupés dans des foyers d'hébergement».*

La question du vieillissement oblige à repenser l'accompagnement de manière plus globale en le prenant très en amont. Cependant, les logiques dégagées sont institutionnelles et ne semblent pas correspondre à un choix réel des personnes concernées. En ce sens, elles s'opposent aux modèles alternatifs énoncés ci-après.

4.3 Des combinaisons de solutions alternatives centrées sur le projet des personnes : 2/10

A côté de la prise en charge métier et de l'accompagnement social hors travail, des modèles alternatifs peuvent être dégagés. Ils se combinent entre eux et font apparaître une dominante : le travail en réseau pour la mise en œuvre du projet individualisé de la personne handicapée.

Les solutions mises en œuvre sont élaborées entre partenaires d'horizons différents – acteurs du travail adapté et/ou du secteur gérontologique et/ou de la santé- voire du même champ – acteurs du travail adapté entre eux. **C'est le modèle du travail en réseau que l'on voit émerger autour d'une question que l'on cherche à résoudre en mobilisant les compétences d'autres acteurs en dehors de sa propre association gestionnaire (14 %).**

«Il y a un partenariat avec les maisons de retraite. Il y a des personnes qui peuvent intégrer les maisons de retraite». «Des mises en place de temps partiels, développement du temps partiel, création de service d'accueil de jour et développement d'un réseau avec maison de retraite». «La création avec la collectivité, la communauté de communes d'une structure qu'on appelle accueil de jour». «Se mettre en relation avec la commune qui envisage de faire quelque chose». «Travail en réseau avec les foyers logement pour personnes âgées et maisons de retraite, partenariat avec le milieu ordinaire». «Intégration des personnes en foyer logement».

De manière plus marginale (4 %), on assiste également au travail en réseau entre plusieurs établissements de travail adapté l'un disposant d'une SACAT.

«Jusqu'à présent on a adapté les postes, on a donné les postes aménagés aux personnes avec une mobilité restreinte. On appartient à un groupe qui a plusieurs structures et donc on a la possibilité de changer les personnes de structure». «Dans notre région nous faisons des échanges entre ESAT».

L'organisation des réponses est réalisée à partir de l'analyse du projet de vie de la personne. Autrement dit, c'est pour mettre en œuvre le projet de vie individualisé de la personne que d'autres acteurs sont mobilisés.

«On est en train de réfléchir sur la mise en place d'une SACAT (...) une association avec une maison de retraite». «On n'envisage pas de solution propre. On se tourne vers d'autres organismes selon les besoins de la

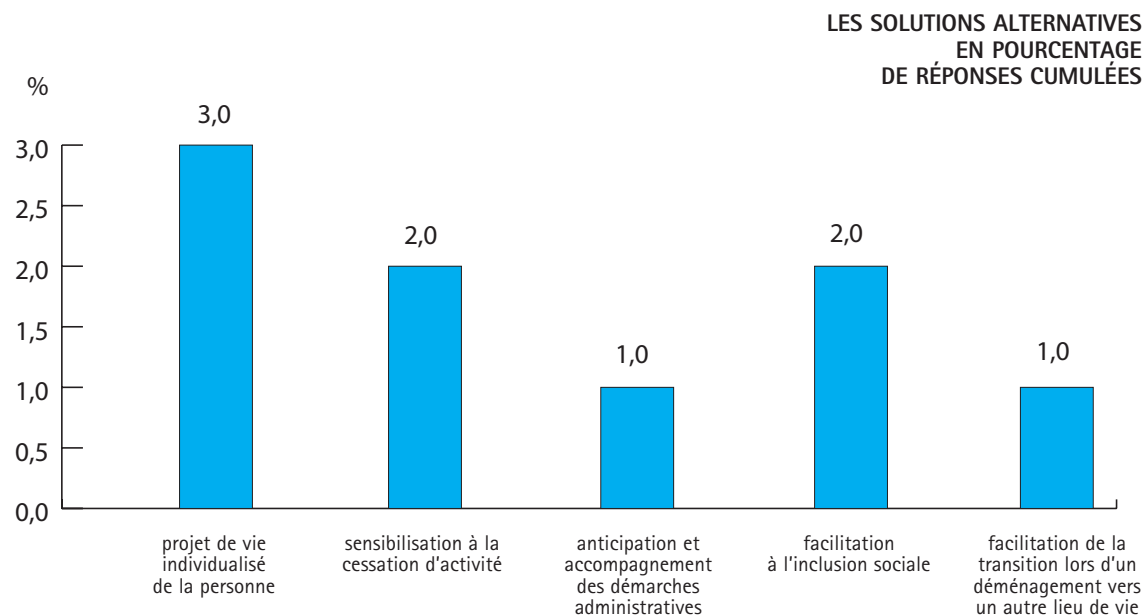
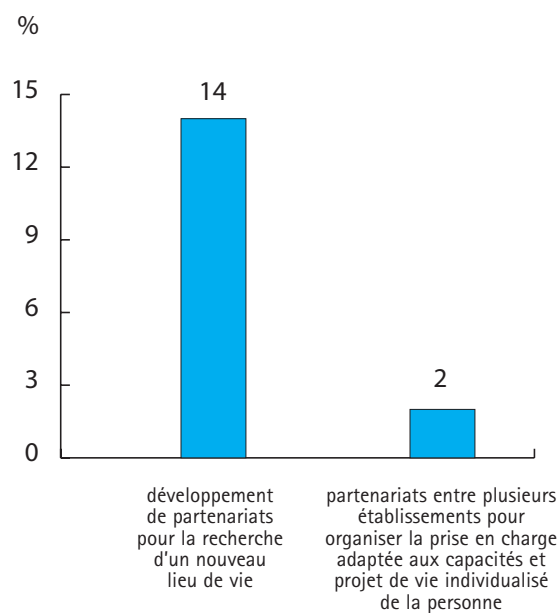
personne». «On est sur des adaptations de postes et des accompagnements plus personnalisés et on essaye de construire un réseau d'accueil pour l'après».

De même qu'au sein de l'établissement, une nouvelle organisation du travail est mise en œuvre pour préparer la retraite du travailleur et anticiper les départs en nombre importants, l'organisation de réponses en réseau et à partir du projet individualisé de la personne s'accompagne d'une préparation en interne des encadrants comme des travailleurs handicapés. Des formations sont mises en place auprès des personnels de l'ESAT sur le vieillissement. Des sessions de préparation à la retraite sur plusieurs années sont organisées pour les travailleurs handicapés.

«Adapter le temps de travail, leur donner du temps libre pour préparer la retraite et aménager les temps partiels avec un accompagnement du service d'accompagnement à la vie sociale. Faire un projet avec la personne et mettre en place des projets individuels avec les partenaires». «Prise en charge multidimensionnelle dans l'accompagnement social et professionnel ainsi que la préparation à la retraite. Il y a des personnes qui sont suivies par le SAVS». «... pour qu'ils cherchent à s'intégrer... dans le circuit des loisirs sur les communes environnantes». «Ce qu'on a prévu c'est des soutiens à long terme pour préparer le départ à la retraite. Concrètement, aborder, parler de la situation, des moyens nécessaires pour une retraite autonome, travailler le lien social. C'est du soutien éducatif qui permet à la personne de se préparer à... de construire son projet». «De la formation, mutation interne et soutien social important». «...les faire évoluer pour qu'ils prennent des responsabilités». «... du personnel qui a été formé à la prise en charge des personnes vieillissantes».

Sur plusieurs départements, la réflexion partenariale est organisée dans le cadre du schéma départemental :

«Je participe à la réflexion du Conseil général sur le schéma (...) sur ce qu'on va mettre en place sur le département». «Schéma départemental... Creuse... sommes en train de réfléchir sur les modalités d'accueil et/ou de prise en charge». «Nous travaillons avec le département de la Vienne pour aboutir à des créations pour 2011 d'établissements pour accueillir des personnes vieillissantes».



Troisième partie

Solidel : une ambition validée

Solidel : une ambition validée

1 » UNE VOLONTÉ : L'INCLUSION

Créée en 1992 à l'initiative de la Caisse Centrale de la MSA, l'association Solidel réunit selon une formule originale des organismes de protection sociale et des associations gestionnaires d'établissements et services d'aide par le travail. Elle compte aujourd'hui 44 membres : 22 caisses et 22 associations qui accueillent dans leurs différents services quelque 2 000 personnes handicapées principalement handicapées mentales ou psychiques.

Indépendamment des Entreprises Adaptées (EA) et Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) qui ont été créés, portés ou appuyés par une Caisse de Mutualité Sociale Agricole à un moment ou l'autre de leur histoire et dont des représentants de la CMSA locale siègent au conseil d'administration, Solidel s'ouvre depuis 2002 à d'autres associations gestionnaires d'ESAT ayant principalement des activités agricoles.

Lors de son séminaire de réflexion stratégique en septembre 2005, le conseil d'administration de Solidel a décidé de faire de l'inclusion des personnes sur leur territoire de vie son maître mot, s'inscrivant en cela dans le droit fil de l'action sociale et des valeurs mises en œuvre par la Mutualité Sociale Agricole, des directives européennes et de la loi de février 2005. Il a aussi fait le bilan de 15 ans d'histoire et a défini des axes de développement.

2 » TROIS AXES DE DÉVELOPPEMENT

2.1 Renforcer le caractère professionnel des ESAT agricoles

L'expérience acquise par Solidel au cours de ces douze dernières années, et plus récemment a montré l'existence d'importants besoins d'échanges de

pratiques sur les métiers entre : les directeurs de structures dont le métier d'origine est rarement agricole, les encadrants directs des activités agricoles qui ont cette compétence professionnelle mais souhaitent réfléchir aux inflexions à y apporter pour le public qu'ils encadrent, de tous ces acteurs avec les milieux professionnels ordinaires.

Renforcer le caractère professionnel des ESAT agricoles et développer les liens avec les entreprises ordinaires, y développer la culture santé sécurité au travail sont des enjeux majeurs aujourd'hui. Cette approche est par ailleurs tout à fait originale et innovante car rien de tel n'a jamais encore été tenté.

2.2 Accompagner les personnes handicapées vieillissantes sur les territoires

Cette préoccupation est présente à Solidel depuis sa création. En 1996 Solidel avec la Fondation de France mène une enquête auprès des personnes handicapées accueillies au sein de ses établissements. En 1998, Solidel et la MSA réunissent une Conférence nationale sur l'hébergement des personnes handicapées et lancent en 2001 un appel à projets «Préparons demain avec les personnes handicapées». En 2004, un groupe de travail construit un outil d'évaluation des besoins sur les territoires et définit des principes d'action.

2.3 Devenir un centre de ressources et d'appui aux porteurs de projet en milieu rural

En capitalisant les bonnes pratiques, en développant la réflexion quant à l'accompagnement et l'inclusion des personnes handicapées en milieu rural, en développant un label, etc.

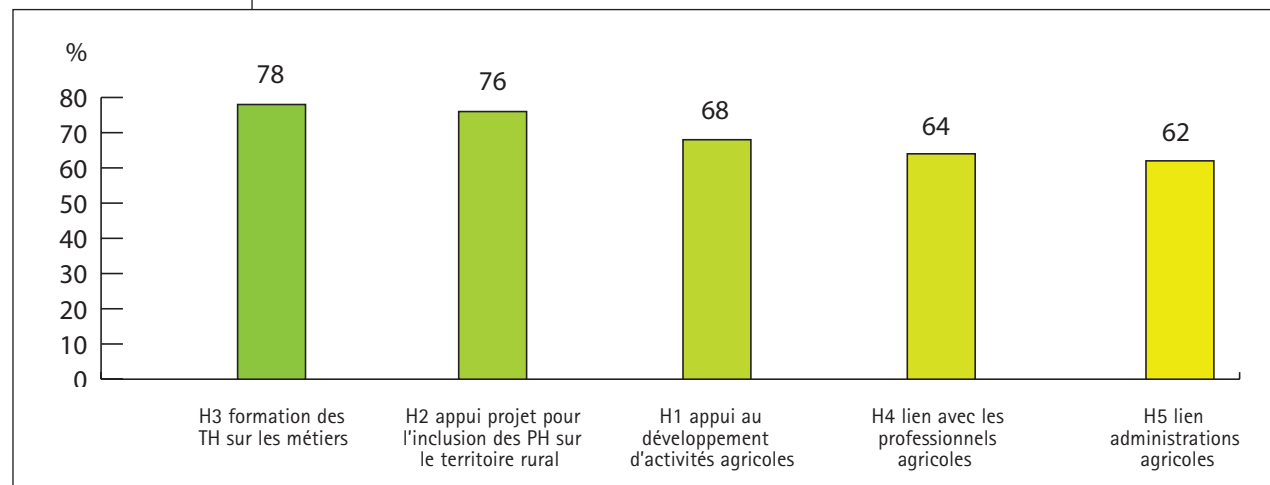
3 » LES ATTENTES DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES À L'ÉGARD DE SOLIDEL

3.1 Une attente de formation professionnelle

Cette étude a été l'occasion pour les directrices et directeurs de faire part de leurs attentes en direction de Solidel et des caisses de MSA.

Ils attendent en priorité d'être soutenus pour développer la formation des travailleurs handicapés sur les métiers agricoles (H3).

Si Solidel était en mesure de :	sous-total intéressé	sous-total pas intéressé	ne sait pas
H3. développer la formation des travailleurs handicapés sur les métiers agricoles	78 %	19 %	3 %
H2. vous proposer un appui technique et financier au montage et au développement de projet pour l'inclusion des personnes handicapées sur territoire rural	76 %	20 %	3 %
H1. vous proposer un appui technique et financier au montage et au développement d'activité agricole	68 %	30 %	3 %
H4. faire le lien avec les professionnels ordinaires du monde agricole	64 %	32 %	4 %
H5. faire le lien avec les administrations du monde agricole	62 %	36 %	3 %



3.2 Une attente de prévention des risques professionnels à l'égard de la MSA

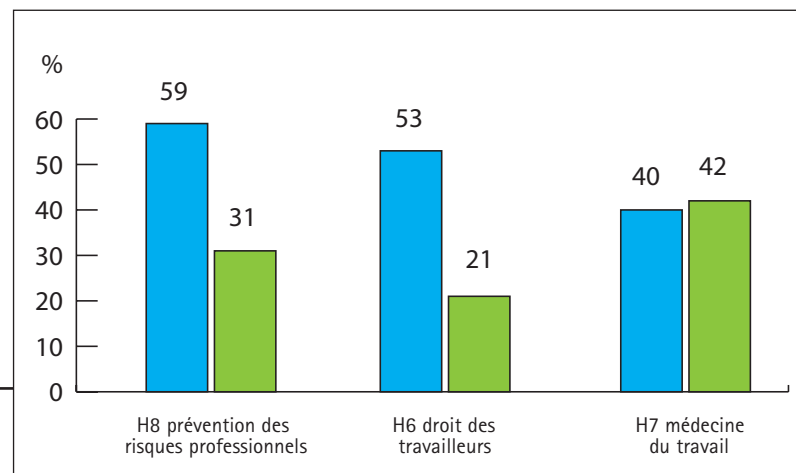
Les directrices et directeurs interrogés attendent avant tout de Solidel qu'il fasse le lien avec la MSA pour développer la prévention des risques professionnels. C'est 51 % d'entre eux qui mettent en avant cette proposition, 31 % précisant que la CMSA le réalise déjà.

En ce qui concerne la proposition relative aux droits des travailleurs, 1 directeur sur 2 estime que le lien avec la MSA doit être renforcé et

développé. Ceux qui ne sont pas intéressés directement par cette proposition sont des directeurs dont l'établissement est affilié aux deux régimes : général et agricole pour certaines activités, et qui sur cette question précise traitent, avant tout, avec le régime auquel ils cotisent le plus.

L'attente en matière de médecine du travail est moins affirmée mais reste malgré tout importante puisque à hauteur de 40% des réponses. Cette moindre importance est liée au fait que 42% des répondants déclarent que pour eux la prestation est déjà servie à leur entière satisfaction.

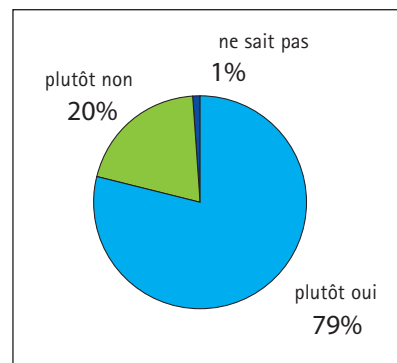
Si Solidel était en mesure de faire le lien avec la MSA pour développer :	intéressé	déjà proposé par CMSA	pas intéressé	ne sait pas
H8 la prévention des risques professionnels	59 %	31 %	7 %	3 %
H6 les droits des travailleurs	53 %	21 %	22 %	4 %
H7 la médecine du travail	40 %	42 %	13 %	5 %



3.3 Une attente de travail en commun sur l'accompagnement des travailleurs handicapés vieillissants en milieu rural

79 % des directeurs interrogés participeraient à un groupe de travail sur l'accompagnement du vieillissement des travailleurs handicapés en milieu rural. 38 % d'entre eux participent déjà à ce type de groupe de travail.

INTÉRÊT À PARTICIPER À DES GROUPES DE TRAVAIL SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VIEILLISSANTS EN MILIEU RURAL ?



Dans le cadre de son plan d'action stratégique, la MSA soutient le projet de Solidel

J'ai lu attentivement cette étude réalisée par Solidel et financée par le ministère de l'Agriculture. Voici les principaux enseignements que j'en tire.

Pendant longtemps nous disions sans plus de précision qu'il y avait 300 établissements de travail protégé agricoles. Nous savons désormais combien ils sont précisément, où ils se trouvent, combien de personnes ils accueillent, quelles sont les difficultés de ces personnes, quelles sont leurs activités professionnelles.

En rendant visibles les structures et les acteurs de ce secteur, cette étude nous permet désormais de poser plus précisément les questions fondamentales qui relèvent de la solidarité, elle devrait nous permettre de passer le stade des intentions et d'avancer dans le domaine des actions concertées.

Nous sommes satisfaits de constater que la situation économique de ces établissements comparée à celle des établissements de même nature mais ayant des activités industrielles est plutôt satisfaisante et de constater que si les établissements ont une double activité agricole et industrielle, l'activité agricole est toujours supérieure non seulement en chiffre d'affaires mais aussi et surtout en termes de résultats.

Nous savons aussi désormais que s'il y a file d'attente dans tous les EA et ESAT quelle que soit leur activité nous pouvons la chiffrer pour les établissements agricoles à plus de 5 800 places et que l'on devrait donc pour la résorber créer environ 5 000 places dans les établissements agricoles dans les 5 ans à venir et ce malgré les départs annoncés des personnes vieillissantes.

Dès les années 60 et pendant toutes les années 70 les caisses de MSA se sont engagées dans la création ou le soutien à la création d'établissements de ce type en réponse aux besoins des territoires. Nombre d'entre eux ont encore un administrateur de la MSA qui siège dans leur conseil d'administration. Aujourd'hui encore les Caisses MSA sollicitées aident au développement de projets de ce type affirmant en cela notre souci de favoriser l'inclusion des personnes handicapées sur les territoires. Si notre appui à ces initiatives ne se dément pas, je souhaite cependant que nous le développiions partout où cela s'avèrera nécessaire. Nos métiers sont en effet accueillants et facteur d'équilibre pour nous tous professionnels de l'agriculture et conservent un rôle irremplaçable pour le développement durable des territoires dans tous leurs aspects sociaux, économiques et humains.

Cette étude vient aussi nourrir la mise en œuvre de notre Plan d'Action Stratégique notamment dans son aspect de meilleure adaptation de nos services aux besoins de nos ressortissants. J'en veux pour preuve le travail déjà entrepris par les services prestations pour permettre à tous de mieux accéder à la plénitude de leurs droits dont j'espère que chaque personne handicapée verra bientôt les résultats pour son propre compte.

J'ai été aussi à la lecture de cette étude très sensible au souci des directeurs interrogés de mieux travailler avec les services de santé-sécurité au travail. Ce souci tout à fait légitime a déjà été pris en compte par Solidel ce dont je me félicite. Je souhaite qu'un travail de collaboration entre tous les professionnels concernés puisse permettre de continuer à développer des outils comme "Travailler en espaces verts en toute sécurité". J'y veillerai personnellement. La santé-sécurité au travail est en effet dans nos métiers un souci permanent et la politique de prévention que nous développons doit poursuivre l'effort de mieux mettre en œuvre cette mission de service public pour tous les professionnels, handicapés ou non.

Un autre enseignement de cette étude est pour moi l'attention que nous devons porter à l'accompagnement du vieillissement des personnes handicapées tant dans leur fin de vie professionnelle qu'après celle-ci. Nous devons avoir le souci de toutes ces personnes en établissement mais aussi et peut-être avant tout de toutes celles que nous avons du mal à repérer parce qu'elles sont dans leurs familles soutenues par des parents eux-mêmes âgés.

La MSA se préoccupe depuis longtemps de cette question puisque la première étude réalisée à ce propos en 1999 l'a été par Solidel, la CCMSA et la Fondation de France. Nous sommes bien conscients que cette question ne trouvera de réponse adaptée qu'en favorisant la diversité des réponses et les partenariats, en sortant des logiques purement institutionnelles et de «clocher» et en nous attachant tous à construire des réponses aux besoins des personnes. Nous nous sommes déjà engagés dans cette voie en co-finançant avec la CPM et Agrica l'étude publiée en 2006 intitulée «Les personnes handicapées vieillissantes en ESAT» à laquelle ont participé toutes les associations du monde du handicap. Cette étude a été suivie d'un appel à projets commun dont les résultats seront donnés fin 2007.

Je remercie Solidel d'avoir contribué à notre meilleure connaissance du secteur adapté agricole et souhaite que ce travail très riche puisse servir de base au développement de liens plus étroits entre les ressortissants que sont les établissements et notre régime de protection sociale pour mieux servir les intérêts des personnes handicapées.

Gérard Pelhate, président de la MSA.



Solidel
Les Mercuriales Tour Levant
40 rue Jean Jaurès
93547 Bagnole Cedex

Tél. 01 43 63 86 97
Fax 01 43 63 86 79

www.solidel.fr