

**Avril 2020**



# Recueil de pratiques prometteuses

## Pour un avenir après le travail

**La préparation  
de la retraite  
et une retraite inclusive  
pour les travailleurs  
en Esat**

Projet soutenu par la

  
**cnsa**  
Caisse nationale de  
solidarité pour l'autonomie



# Recueil de pratiques prometteuses




## Un avenir après le travail Recueil de pratiques prometteuses

**L**a CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) a sollicité le collectif inter-régional «*Un Avenir après le Travail*», pour élaborer un document de synthèse à partir des premières années de mise en œuvre de ce dispositif dans les différentes régions. Il devrait permettre de guider les différents acteurs concernés par l'accompagnement de la retraite des personnes en situation de handicap à partir des pratiques des professionnels du réseau et des organisations mises en œuvre par les établissements et services et leurs partenaires sur les territoires.

**C**e document, nommé «*recueil de pratiques prometteuses*», permet de repérer et de présenter des organisations, des animations, des services développés au sein des Esat et sur leurs territoires, participant d'une meilleure anticipation, d'un meilleur accompagnement, d'une meilleure participation sociale des retraités et futurs retraités en situation de handicap.

**I**l a été réalisé à la suite de rencontres et d'échanges avec les différents acteurs, sollicités pour apporter une présentation synthétique des actions menées, des dispositifs rencontrés, des services ou des établissements sollicités et qui répondent en partie, aux enjeux de la transition travail – retraite, qu'ils aient été menés ou non dans le cadre du projet «*Un Avenir après le Travail*».



**Document réalisé par l'association « Un Avenir après le Travail »**

*Avril 2020*

Président : Laurent Bourgeon

Rédaction : Tugdual Ruellan, Gwenaël Planchin et Alain Baumalle

Mise en page : Thierry Antoine • Creai Grand Est

## L'association inter-régionale « Un avenir après le Travail » rassemble différents collectifs régionaux.

« **Un Avenir après le Travail** ». C'est ainsi qu'a été nommé le projet inter-régional destiné à faciliter l'arrivée en retraite des travailleurs d'Esat, (établissements et services d'aide par le travail). Une dénomination volontairement positive, quand cette question suggère parfois à elle seule, inquiétude, situations problématiques ou alors, sentiment d'impasse... Nombreuses directions d'Esat et de services d'accompagnement social ont souhaité en 2012, mutualiser leurs ressources et leurs réflexions pour développer, dans leurs structures et sur leurs territoires, les conditions favorables à une arrivée en retraite sereine pour les travailleurs et travailleuses.

Ce projet vise à mieux aider les personnes à devenir ce qu'elles sont, à être auteures et actrices de cette transition. Il engage également chacun à poursuivre la construction d'une société plus inclusive. Ce projet collaboratif implique tout autant les personnes concernées, de plus en plus nombreuses, les professionnels de l'accompagnement technique et social et les acteurs de droit commun de la retraite, de la vie sociale, socio-culturelle ou de la santé tant au niveau régional, que sur les territoires locaux.

Dans ce projet, le parti-pris a été celui de l'« agir » et de la « co-élaboration » avec les personnes concernées, les travailleurs sociaux et les différents réseaux du secteur « personnes âgées ». La réponse enthousiaste et l'engagement des acteurs a permis d'explorer un vaste champ des possibles. Différentes réalisations ont été menées : outils d'information, supports de formation, animations favorisant la mise en lien locale. Ces modestes réalisations, initiées tout d'abord en Bretagne, ont été partagées avec d'autres régions intéressées par un essaimage de l'expérience. Poursuivre ce projet passe aujourd'hui par la récolte de ce que chacun y a appris, certains que ces fruits permettront de penser plus collectivement, d'accroître certainement les possibles de l'avenir de « chaque un » et de « chaque une » après le travail.

Ce document, est le recueil de ces multiples expériences. Elles soutiendront une démarche facilitée, sur laquelle, chaque structure médico-sociale et acteurs de droit commun de son territoire pourra s'engager. Ce support a une visée de mise en lumière et en perspective.

Fondée le 31 janvier 2020, l'association « Un Avenir après le Travail » va permettre à ses adhérents et à ses partenaires d'accéder à l'ensemble des outils, de la méthodologie et de l'ingénierie co-construite jusqu'à ce jour. Elle préservera ainsi l'esprit collaboratif qui a fondé ce projet. Une dimension fondamentale qui anime les réseaux efficaces et durables. Le dynamisme des collectifs régionaux, tant à travers leurs modalités d'organisation que par les divers outils élaborés est remarquable. Ce dynamisme atteste de l'importance des besoins et de la multiplicité des acteurs concernés par cette période de la vie.

Quelques territoires, engagés en coresponsabilité dans l'accueil de cette nouvelle population de retraités, font la preuve que cette inclusion est tout à fait possible, qu'elle demande surtout de la bonne volonté et quelques décisions fermes. Elle demande évidemment quelques moyens humains et matériels, mais se révèle étonnamment économique dans la durée par son action de prévention de la désocialisation, des hospitalisations, des accueils en institutions. C'est à cette prise de conscience, morale et pleine de bon sens, qu'il faut maintenant encourager chez tous les acteurs, au détriment de l'indifférence et de la déresponsabilisation. « *Elle sera comme une eau qui irrigue une terre desséchée et en permet le verdissement* »<sup>1</sup>.



1. Maurice Baud, président de l'Aresat Bretagne



## Comme tout-un-chacun !

Les travailleurs des Esat ont, pour un grand nombre encore d'entre eux, réalisé toute leur carrière dans un secteur dit « protégé ». Secteur qui s'est créé pour accompagner dans l'emploi et la formation professionnelle des personnes connaissant une situation de handicap dans un environnement ordinaire. Comme tout-un-chacun, ils cotisent à des caisses de retraite et, le temps venu, acquièrent le statut de retraité. Leurs besoins, tout comme leurs aspirations, se situent dans les mêmes domaines que chaque personne avançant en âge et ayant quitté le secteur professionnel : sécurité financière et administrative, logement, mobilité, vie sociale active, santé.

## Accompagnement et coopération

Les Esat et les services d'accompagnement social engagés dans ce projet, sont convaincus que la réussite de cette transition pour les futurs retraités nécessite un double mouvement :

- un accompagnement efficient en amont de la fin d'activité professionnelle construit et organisé par les établissements et services médico-sociaux pour soutenir l'émergence de « savoirs devenir » ;
- et une coopération avec les acteurs de droit commun du territoire pour faciliter l'accès à des réponses de proximité pour tous.

## Donner du sens à la « vie d'avant » et à la « vie d'après »

L'arrivée en retraite n'est pas seulement « un avant » et « un après ». Cette transition entre l'activité professionnelle et la libre activité se construit pas à pas. Elle nécessite du temps pour l'élaborer. Elle révèle le souhait des personnes de donner du sens à leurs expériences professionnelles passées en créant des formes de prolongements dans de nouveaux espaces.

## Poursuivre son métier d'homme et de femme

Accompagner la transition amène progressivement à considérer qu'arriver en retraite, c'est continuer son métier d'homme et de femme et c'est sans doute l'exercer différemment. Les personnes travaillant à l'élaboration de leur retraite, perçoivent la singularité de leur parcours, les compétences qu'elles ont acquises, leurs rêves et leurs aspirations.

## Un statut de « retraité » controversé

Le développement de ce projet tend à rendre poreuses les frontières entre des secteurs d'intervention et des politiques sociales souvent très segmentés. La construction et le traitement parallèles des politiques « personnes âgées » et « personnes handicapées » ont rendu difficile l'accès des travailleurs d'Esat au statut de droit commun de « retraité ».

## Les besoins d'une société soudain éclairés

La construction commune de passerelles amène chacun des acteurs à penser que les personnes en situation de handicap éclairent les besoins de toute une société. Les aspirations et les nécessités qu'elles mettent en lumière, pour vivre sereinement cette transition, invitent à reconsidérer l'accompagnement et la préparation de la retraite pour tout-un-chacun. Une étape bien souvent laissée à la débrouillardise des personnes concernées.



## Sommaire

Avant-propos .....	6
Du point de vue des personnes concernées... ..	7
Les clés de la réussite.....	9
La mise en place du projet Un avenir après le travail.....	11
Les étapes de la mise en œuvre de la démarche .....	12
1 – S’engager collectivement à l’échelle d’un département ou d’une région.....	12
2 - Former les managers et dirigeants.....	13
3 – Constituer un collectif régional.....	13
4 – Former des animateurs retraite .....	14
5 – Définir une méthode d’animation de territoire.....	14
6 – S’organiser avec un animateur territorial .....	15
7 – Animer et confronter les pratiques .....	16
Collectifs régionaux : état de situation .....	17
Pratiques prometteuses .....	24
Les outils d’Un Avenir après le Travail.....	55
Points de vigilance .....	58
Recommandations vers les acteurs de droit commun.....	63
Conclusion.....	65
Glossaire .....	66

## AVANT-PROPOS

*« L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire » (Bergson)*

### **Estimation sur le territoire national**

En 2019 : 1400 Esat accompagnent environ 119 000 travailleurs.

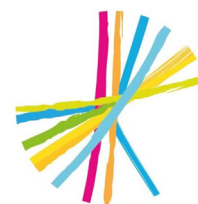
En 2014, la DRESS évaluait que 26% des publics étaient âgés de plus de 50 ans

En 2017, l'ANAP recense 44% des publics âgés de plus de 50 ans.

Entre 20 000 et 50 000 travailleurs sont ainsi concernés par un départ en retraite dans les cinq années à venir. Variation importante liée à l'âge réel du départ en retraite. Nombreux travailleurs pouvant bénéficier du droit au départ anticipé à partir de 55 ans au titre d'une carrière couverte par une RQTH sur une période importante.

La retraite, dans le parcours d'un professionnel en situation de handicap, peut surgir comme une forme de barrière très difficile à franchir. Elle peut provoquer de nombreuses ruptures, en particulier en termes de participation sociale. La personne passe du monde du travail au monde de la retraite, et du monde du handicap au monde des personnes âgées. Dans chacun de ces espaces, des organisations agissent, souvent de manière très performante, mais de façon très cloisonnée. Certaines agissent pour soutenir l'activité professionnelle. Certaines soutiennent la préparation de la retraite, tandis que d'autres interviennent qu'une fois la retraite acquise. Des caisses de retraite avaient déjà proposé par le passé, des formations adaptées aux personnes en situation de handicap, mais celles-ci se révélaient insuffisantes. Les personnes se trouvaient confrontées, sur leurs territoires, à des réponses bien souvent inaccessibles ou inadaptées.

L'idée qui a préfiguré la démarche d'Un avenir après le travail était avant tout de créer des passerelles entre ces mondes, de susciter des rencontres entre les différents acteurs concernés (futurs retraités, acteurs de l'accompagnement technique et médico-social, services de droit commun destinés aux retraités) pour ensuite, construire ensemble une démarche sans heurts et sans rupture. Il s'agissait pour les Esat, confrontés aux nombreux départs en retraite à venir, d'aller à la rencontre de toutes les ressources potentielles, pour construire ensemble de nouveaux accès.



## Du point de vue des personnes concernées...

Les promoteurs du projet ont commencé alors par rencontrer les personnes handicapées confrontées au départ en retraite pour entendre leurs difficultés et leurs questions.

### Le point de vue des personnes concernées...

Association « Nous Aussi » (colloque Aresat Bretagne, 2015)

#### 1-Nous voulons bien préparer notre retraite

La retraite c'est quand on a fait son temps à l'Esat : « Il a assez travaillé », « Elle a assez cotisé », « Il a assez de points ». Nous avons besoin d'aide. Nous pouvons rencontrer l'assistante sociale de l'association pour préparer la retraite. Nous voulons des informations accessibles sur nos droits. Nous voulons des informations sur nos ressources et sur les aides. Nous pouvons aller à la Carsat. C'est la caisse de retraite. La Carsat nous explique la retraite. Pour le départ en retraite, il faut y penser avant, quand on a 50 ans. La Carsat nous dit quand on peut partir en retraite. La Carsat nous dit combien on gagnera en retraite.

#### 2-Nous voulons prendre notre retraite et bien vivre

Parfois le vieillissement se fait sentir avant la retraite. Le travail c'est fatigant. Nous voulons rester en bonne santé pour avoir une bonne retraite. Certains veulent travailler moins. Nous voulons choisir comment travailler : à temps plein, si on est en forme, à mi-temps, si on ne se sent pas trop en forme. On peut aussi changer d'atelier, ou être en UATP Unité d'accueil à Temps Partiel. C'est la personne qui choisit la date de départ en retraite.

#### 3-Vivre où nous voulons

Quand nous serons à la retraite, quand nous vieillirons, nous voulons vivre où nous voulons. Nous voulons rester proches de nos familles et de nos amis. Nous voulons continuer à vivre dans notre domicile ou dans notre quartier.

#### 4-Nous voulons profiter de notre retraite

Pour profiter de notre retraite, nous voulons être aidés. Les services doivent continuer à nous accompagner.

Nous pouvons garder la curatelle. Nous voulons profiter de la retraite pour faire plein de choses. Par exemple, certaines personnes font du bénévolat. Nous pouvons aider les autres. Nous voulons rencontrer des personnes pour des jeux, des loisirs. Nous voulons garder le contact avec nos amis et continuer à faire des sorties, des activités. Si nous avons dû mal à trouver une activité, il faut nous aider.

### Nous voulons être heureux à la retraite !

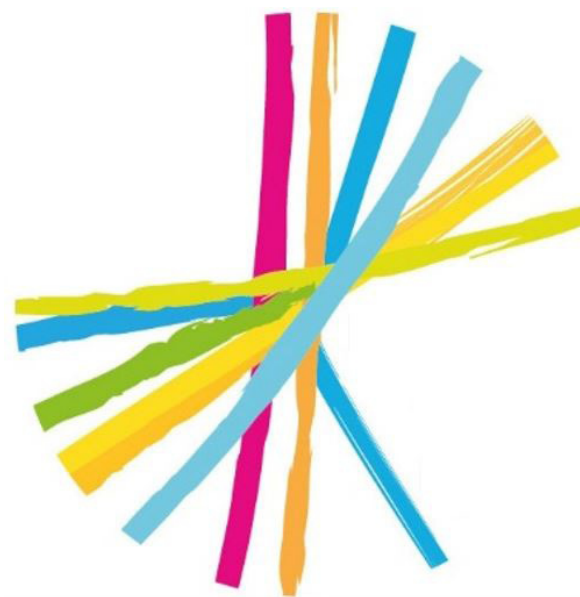
Les interlocuteurs étaient connus mais non préparés à accueillir et accompagner des personnes en situation de handicap intellectuel. La plupart des réponses et solutions proposées n'étaient pas accessibles aux personnes. D'où le malaise réciproque qui était alors ressenti de part et d'autre. Les personnes se retrouvaient face à une porte vitrée mais sans avoir la possibilité de

la franchir. C'était déjà une remarquable avancée car jusqu'à présent, la porte était pleine et sombre. Elle est devenue vitrée mais restait cependant très difficile à pousser. Pourtant, on leur faisait miroiter ce qu'il y avait de l'autre côté... Mais les personnes demeuraient bloquées, confrontées à une fracture identitaire.

Ces mêmes professionnels ont alors formulé deux objectifs :

- La nécessaire préparation en amont la retraite, dans le monde du travail, au sein de l'établissement ;
- La nécessaire concertation entre les différents acteurs pour faire d'un territoire, un « *territoire inclusif* », pour que chacun des acteurs concernés s'engage dans une démarche d'accompagnement adaptée à la personne en situation de handicap et facilite cette transition.

Ni mode d'emploi, ni recette ! Mais une méthode commune. La démarche initiée d'« *Un avenir après le travail* » engage une lente transformation au sein des établissements, des pratiques professionnelles et des représentations. Elle engage aussi une transformation externe, pour mobiliser les structures de droit commun dans cette nouvelle manière d'accueillir et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Certes, il convient de former les professionnels et acteurs concernés. Certes, un appui méthodologique et une démarche conceptualisée sont nécessaires pour réussir cette transition. Mais c'est bien cet ensemble de mutations et évolutions des représentations qui amèneront progressivement à penser la retraite comme « *Un avenir après le travail* » pour les personnes en situation de handicap et aussi pour toutes les autres...





## Les clés de la réussite

### Une mutualisation de ressources et de réflexions

Nombreuses directions d'Esat et de services d'accompagnement social (près de 300 structures réparties sur 8 régions) ont souhaité depuis 2012, mutualiser leurs ressources et leurs réflexions pour développer, dans leurs structures et sur leurs territoires, les conditions favorables à une arrivée en retraite sereine pour les travailleurs et travailleuses. Un proverbe chinois dit : « *Lorsque les hommes travaillent ensemble, les montagnes se changent en or* ». La mise en commun des capacités et des forces des hommes permet de réaliser des actions d'une valeur inestimable et impensable dans la solitude. L'arrivée en retraite de nombreux travailleurs en Esat nous oblige, à repenser le cadre de notre intervention et très souvent ses frontières. La personne accompagnée s'inscrivant dans des changements de son organisation personnelle et de ses habitudes de vie.

Les situations auxquelles sont confrontées les personnes et les travailleurs sociaux sont souvent différentes de l'accompagnement dans l'emploi. Elles nécessitent bien souvent d'associer de nouveaux acteurs qui pourront participer de l'accompagnement dans cette transition. Dans ce contexte, travailler ensemble, unir les compétences, les ressources et les efforts, mutualiser les moyens, produire de la synergie est devenu une nécessité pour assurer un accompagnement de qualité pour la personne. Le partenariat entre acteurs est considéré aujourd'hui comme un principe d'action indispensable à la mise en œuvre des projets d'accompagnement. Si le partenariat se décline selon différentes formes, et, avec des acteurs dotés de fonctions variables, animés de logiques ou de motivations différentes, il nécessite des outils et des fonctionnements compris et partagés par tous.

Savoir Travailler Ensemble est l'un des défis les plus importants à relever pour nos organisations,

quelque-soit leur taille et leur environnement. Faire émerger des groupes créatifs et collaboratifs, dans lesquels chacun apporte sa contribution et en tire un réel bénéfice tant individuel que collectif, personnel que professionnel. Les approches d'experts sont trop limitées pour trouver des solutions nouvelles aux problèmes actuels. La collaboration et la créativité sont au cœur de nos métiers avec l'émergence de nouvelles manières de Travailler Ensemble.

### Construire ce monde à venir

Trop souvent, la retraite est juste considérée comme une bascule entre un avant et un après. On a tendance à imaginer que le passage est facile, ne se focalisant que sur le travail qui s'arrête. C'est pourtant bien autre chose : une autre tranche de vie qui s'ouvre et qu'il faut construire, patiemment élaborer, qui se conjugue au pluriel, il n'y a pas « *une* » retraite mais « *des* » retraites ... Il convient de « *travailler* » à sa retraite. En évoquant le départ – ou l'arrivée – en retraite, il y a quelque chose à mettre « *au travail* ». La retraite est trop souvent considérée en opposition à la question du travail. Elle n'est regardée que du côté de ce qui s'arrête. Cette manière de voir renforce la crainte et l'anxiété de nombreux travailleurs en situation de handicap : « Vous ne me présentez que ce que je vais quitter, que ce qui va s'arrêter alors que j'ai besoin de construire ce monde à suivre. » « *Un Avenir après le Travail* » s'attache davantage à construire ce monde à suivre.

### Mobiliser toutes les ressources existantes

Considérons donc le départ en retraite comme un passage de vie au cours duquel on construit un projet à venir/avenir. Ce n'est pas une parenthèse mais bien une étape qui fasse transition avec la période de vie à venir. Appuyons-nous donc sur toutes les ressources, les potentiels, les capacités qui existent dans les Esat et les services d'accompagnement. Regardons tout ce qui est fait, utilisons-le, transformons-le<sup>2</sup> !

2. C'est l'étymologie même du mot « innovation » : il vient du mot latin innovare qui signifie « revenir à, renouveler ». Innovare quant à lui est composé du verbe novare de racine novus, qui veut dire « changer »

Et partons aussi à la découverte des ressources disponibles dans les services et établissements de droit commun. Mobilisons-les, sensibilisons les acteurs, rendons-les accessibles si nécessaire pour les mettre à disposition des travailleurs en situation de handicap qui arrivent en retraite.

### Transformer la porte vitrée en porte à « double battant »

Il s'agit donc, à partir de l'existant, de rendre la retraite possible. Il s'agit de transformer la fameuse porte vitrée, au travers de laquelle se devine un monde inaccessible, en porte à double-battant, qui s'ouvre dans les deux sens. Il s'agit de mobiliser les engagements réciproques des acteurs, de part et d'autre, pour susciter la rencontre, de faciliter les rencontres entre milieu dit « ordinaire » et milieu dit « protégé ». Une démarche qui nécessite un double mouvement. D'un côté, le secteur médicosocial ouvre ses portes pour montrer que l'Esat est bien une entreprise, engagée dans une démarche de responsabilité sociétale, avec des travailleurs dotés de compétences qui deviennent des retraités comme tout citoyen. De l'autre, des

acteurs du droit commun qui doivent se sentir concernés pour qu'eux aussi ouvrent leurs portes afin d'accueillir les retraités et créer les passerelles pour les accueillir et maintenir durablement leurs offres pour tous.

### Des transformations nécessaires

Près de 80 % des travailleurs des Esat peuvent prétendre à un départ en retraite à partir de 55 ans. Or, de nombreuses structures du droit commun, comme les CLIC (Centres Locaux d'Information et de Coordination), ne sont accessibles qu'à partir de 60 ans. Pour éviter qu'une fracture ne se crée et que les personnes ne soient isolées, il faut donc que les acteurs de ces structures viennent au-devant des publics concernés. Par ailleurs, la personne passe d'un statut de « *personne en situation de handicap* » avec une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) au statut de « *retraité de droit commun* ». C'est une chance qu'il faut saisir pour désormais chercher à atténuer les situations « *handicapantes* » rencontrées dans le monde de la retraite et réfléchir à leurs conditions d'accessibilité.



## La mise en place du projet « Un Avenir après le Travail »

En écoutant les personnes en situation de handicap, les professionnels qui ont imaginé ce projet ont tout d'abord identifié une problématique au niveau des droits. Naïvement, ils ont pensé qu'en le dénouant, ils auraient pu résoudre l'ensemble de la préparation vers la retraite. Le chantier s'est vite montré beaucoup plus vaste. Sont apparus quatre domaines de préoccupation qu'il convenait de dénouer simultanément.



### **Droits et ressources :**

*Connaître ses droits à la retraite, anticiper ses ressources financières*



### **Logement et**

### **accompagnement social :**

*Évaluer ses besoins et découvrir des réponses multifformes*

Culturellement, le secteur médicosocial a jusqu'à présent fonctionné selon une dynamique de « parcours fléché ». Pour bénéficier d'un accompagnement médico-social, la personne doit être orientée après avoir été évaluée par un tiers (MDPH), qui a évalué avec elle ses besoins. C'est donc ce tiers qui, en concertation avec la personne, pense à ce qui serait utile et nécessaire. La personne se trouve ensuite orientée en fonction des places disponibles. En procédant ainsi, on ne répond qu'à la problématique du temps présent : « Voilà ce qu'il vous faut, d'après nous experts, maintenant. » La personne sera tout d'abord invitée à exprimer ses centres d'intérêt (non pas en fonction de l'offre mais sur la base de son projet de vie). Le projet Un avenir après le travail propose ensuite d'initier avec la personne une recherche et une découverte des différentes ressources du territoire. La personne, face à ce vaste panel de possibilités et de modalités d'accompagnement, qu'il s'agisse d'un logement autonome, d'un logement accompagné ou d'un établissement d'accueil de la grande dépendance, se trouve sensibilisée, rassurée et responsabilisée dans son choix. Les représentations tombent, les peurs s'atténuent. Les personnes sont placées en dynamique de parcours. C'est sur cette base de « la demande » que sera réalisé l'accompagnement. Il pourra ainsi être modulaire, et composé de différentes ressources.



### **Vie Sociale :**

*Développer ses compétences, ses centres d'intérêts, ses relations*

Avec la retraite s'ouvre un champ de possibles

innombrables. Ce peut être la continuité de ce que l'on mène déjà dans le travail ou en dehors du travail. On peut imaginer intervenir bénévolement à partir des compétences acquises pendant le travail ou le pratiquer autrement, sans contraintes de production ni de rythme de travail. C'est aussi l'occasion de découvrir des activités nouvelles, de revenir sur des activités anciennes que l'on a mises de côté à un moment de sa vie. Le projet « Un Avenir après le Travail » tente d'ouvrir au maximum ce champ de la « vie sociale ». Il vise la possibilité aux personnes de faire le pas et d'expérimenter. Il propose de former les responsables associatifs à l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour faciliter les transitions et se positionner comme ressources au besoin. Le projet propose de former des animateurs retraite au sein des Esat qui soient les interlocuteurs privilégiés pour accompagner les personnes, qui connaissant ces environnements pour former les responsables d'associations et accompagner les personnes dans leur projet de retraite.



### **Santé :**

*Être et rester acteur de sa santé*

Il n'est plus à prouver combien le travail est structurant et a d'effets positifs sur la santé et le bien-être. Il apporte du rythme, de l'exercice, une vie sociale avec une reconnaissance et une sécurité. Par ailleurs, les repas pris à l'Esat ou en établissement spécialisé sont équilibrés, réguliers, servis à heures fixes. La retraite est aussi un passage entre un monde structuré et structurant et un autre monde qu'il convient d'organiser. Il peut être rapidement déstructuré s'il n'est pas anticipé. Le projet « Un Avenir après le Travail » propose d'observer tous ces aspects qui ont permis à la personne cette structuration afin de l'imaginer demain. Comment transformer ce que l'on fait ? Comment aider les personnes aujourd'hui pour que demain, elles recomposent, inventent, soient actives dans leur nouvelle vie ? Cette réflexion initie une nouvelle dynamique dans le projet d'accompagnement de la personne. En effet, elle ne se décrète pas durant les mois ou les quelques années qui précèdent le départ en retraite mais bien en amont. Il convient donc de regarder autrement ce que l'on fait aujourd'hui dans la perspective de demain. Et ce n'est pas que de l'apprentissage à devenir autonome : c'est bien faire en sorte que les personnes imaginent et construisent par elles-mêmes quel va être leur monde structurant, en dehors de l'Esat. ◆





## Les étapes de la mise en œuvre de la démarche

Quelles sont les étapes nécessaires préconisées par la démarche « Un Avenir après le Travail » ? Ces quelques repères, présentés ci-dessous, ne constituent en rien un quelconque « mode d'emploi ». Elles sont davantage proposées ici comme des préconisations, résultant d'une expérimentation et d'une réflexion collective.

### 1 – S'engager collectivement à l'échelle d'un département ou d'une région

La démarche « *Un Avenir après le Travail* » ne doit pas être considérée comme une prestation ou un process qu'il s'agirait d'appliquer et de dupliquer sur un territoire. C'est bien aux acteurs de chaque territoire d'inventer et mettre en œuvre ses propres modalités de fonctionnement. La première des conditions pourrait être l'engagement de la structure et de ses acteurs. Il s'agit d'une démarche coopérative et collaborative, menée d'un commun accord entre les acteurs du ou des territoires, qui oblige à transformer les pratiques de chacun. Chacun s'engage à ouvrir les portes de son établissement

et de ses pratiques, estimant qu'elles peuvent intéresser l'autre partenaire. La personne en situation de handicap, doit être considérée comme « *retraîtée* » non pas en référence à un territoire mais **retraîtée sur un territoire**. On ne raisonne donc plus en « *file active* » d'un établissement mais bien en réflexion par rapport aux habitants d'un même territoire. La démarche initiée collectivement devient une démarche de transformation de la réponse sur un territoire. Les acteurs doivent donc exprimer leur intention de s'engager collectivement et conclure un partenariat au sein d'un collectif.

 <b>Droits et Ressources</b>	 <b>Logement Accompagnement Social</b>	 <b>Vie sociale</b>	 <b>Santé</b>
CARSAT - CNAV MSA CICAS CAF CLIC PIMMS - Maisons de service au public CCAS - CIAS CPAM Organismes mandataires de protection judiciaire	CCAS - CIAS - CDAS CLIC Conseils Départementaux MDPH - MDA - Plateformes départementales M.A.I.S. Actions sociales caisses de retraite Services d'Aide à Domicile Fédérations EHPAD Initiatives locales - Services Mobilité Réseau Gérontopôle	Offices - clubs retraités Centres sociaux et socio-culturels France Bénévolat SNCF CLIC GEM - Loisirs et vacances adaptés Associations locales - Services culturels - Offices municipaux sports Réseau Gérontopôle	CPAM «Santé Active» Centres examen santé MSA prévention Mutualité Française prévention IREPS ANPAA Actions Sociales Caisses de retraite CLIC Réseau Gérontopôle

#### Quels obstacles ?

• Le sujet du vieillissement est une question sensible pouvant, au cœur des politiques inter associatives, présenter un aspect concurrentiel :

comment se mobiliser autour d'un appel à projets entre associations ? Comment asseoir son développement tout en mettant au pot



commun ? Comment ne pas perdre son identité institutionnelle tout en créant de nouvelles ressources à un niveau collectif ? Comment innover au cœur de politiques sociales organisées et cloisonnées ?

Le projet « *Un Avenir après le Travail* » propose une autre vision à construire et à développer. Il y a donc à transformer l'existant. Entre 25 000 et 30 000 travailleurs arrivent à l'âge de la retraite d'ici à 5 ans. La réponse immédiate est la création de places supplémentaires mais cela ne suffit pas : en effet, ce n'est pas parce que l'on aura ouvert des places d'accompagnement médicosociales que l'on aura initié un champ de participation sociale des retraités. Les réponses développées par chacune des institutions répondent à un besoin réel des personnes et ne viennent pas en opposition à la création d'une démarche collective territoriale. La proposition est d'animer ces différentes ressources. Une dynamique territoriale vient apporter des réponses à la personne en termes d'accompagnement, d'inclusion dans le territoire, de mise en lien avec les ressources existantes.

## 2 – Former les managers et dirigeants

Le projet « *Un Avenir après le Travail* » formule, dès son origine, la nécessité de former les équipes de direction afin qu'elles engagent leurs structures. Malheureusement, à ce jour, aucune expérience positive n'a pu être menée.

### Quels obstacles ?

Fréquemment, les managers et dirigeants estiment important que leurs salariés puissent accéder à une préparation de leur retraite. Mais la retraite est perçue comme très éloignée du quotidien de l'entreprise. Or, c'est bien souvent dans l'organisation quotidienne de l'entreprise

• Le départ en retraite renvoie aux limites institutionnelles et aux domaines de compétences de chacun des acteurs : le monde du travail ne peut pas envisager de travailler en dehors du monde du champ professionnel, le secteur de l'accompagnement médicosocial ne peut pas envisager de travailler en dehors de l'accompagnement physique des personnes, le secteur des personnes handicapées ne se sent peu concerné par le secteur des personnes âgées, les structures intervenant à partir de l'âge de 60 ans n'envisagent pas d'accompagner des personnes âgées de 55 ans... A qui donc est-ce de se préoccuper de cette transition ?

Effectivement, le départ en retraite n'est prévu ni dans les règlements intérieurs, ni dans les projets d'établissement, ni dans les textes législatifs ! Plutôt que de se demander qui doit se préoccuper de ce projet, il convient plutôt de s'interroger sur : « *Avec qui faut-il faire ?* » Alors, l'ensemble des acteurs pourront se considérer comme partie prenante.

que l'on pourra développer les meilleurs supports d'accompagnement de la retraite. Un directeur d'établissement, quelques jours avant de prendre sa retraite, disait « on vit sa retraite, comme on a vécu sa vie ... ». Nous estimons que l'arrivée en retraite massive de nombreux travailleurs, est une opportunité de revisiter la politique de management et un enrichissement du projet d'établissement. La dynamique instaurée enclenche un autre regard sur la personne. C'est aussi une manière de co-construire l'accompagnement des personnes demain, dans une dynamique particulièrement inclusive.

## 3 – Constituer un collectif régional

Le projet « *Un Avenir après le Travail* » invite à constituer une démarche collective organisée autour d'un collectif régional. C'est cette instance de gouvernance qui définit sa propre stratégie, tout en étant reliée à une dynamique et à des valeurs inter-régionales par le biais d'une charte :

• le chemin de l'outillage conçu avec des

partenaires. Les établissements se réunissent et recherchent des partenaires pour commencer à réfléchir, concevoir des outils d'information destinés aux publics accueillis.

• le chemin de la formation des agents. Les établissements constituent un réseau d'agents. Ce sont eux qui vont élaborer les outils. ►►►



#### 4 – Former des animateurs·trices retraite

Le projet « *Un Avenir après le Travail* » propose de former des « *animateurs et animatrices retraite* », relais dans chaque établissement de la démarche. Ils aident à la collecte des aspirations, développent avec les futurs retraités le plan d'action, font apparaître les besoins et recherchent les partenaires ressources sur le territoire.

##### Quels obstacles ?

Cette formation est un coût supplémentaire pour l'établissement. Qui peut remplir cette fonction d'animateur retraite ? Comment s'organiser

et inclure ces formations dans un planning d'organisation général déjà surchargé ?

Toutes ces questions renvoient à la nature de l'engagement de la structure. La réussite est finalement à la hauteur de l'investissement de chaque structure. Avec l'expérience, on note fréquemment un « *retour sur investissement* » car la démarche s'intègre pleinement dans le projet de la structure médicosociale. La dynamique enclenchée intéresse finalement l'ensemble des équipes car elle concerne l'autonomie de la personne, son inclusion sociale.

#### 5 – Définir une méthode d'animation de territoire

Le collectif réunit les futurs retraités d'un même territoire et éventuellement les travailleurs en situation de handicap déjà partis en retraite. Il s'agit de définir ce dont les personnes ont besoin pour bien vivre leur retraite. Les réponses sont organisées selon les quatre thématiques : droit, santé, logement, vie sociale. Un plan d'action collectif est élaboré. Il est transmis aux travailleurs qui n'ont pas souhaité participer à sa construction. Ceux qui ont participé, responsabilisés et sensibilisés, deviennent des « *ambassadeurs* » auprès de leurs collègues. La rencontre suscite le désir d'avancer collectivement et d'élaborer progressivement une réponse collective. Évitions de mettre la personne en difficulté mais sachons inverser nos modalités d'organisation en invitant les responsables associatifs et acteurs du droit commun à venir à la rencontre des structures médicosociales. Cette modalité d'accompagnement, respectueuse de la personne, favorise son cheminement personnel, l'invitant progressivement à affirmer : « *Je suis prêt, je peux partir en retraite.* » Au travers de ces différentes animations, le maillage entre les partenaires s'organise, les acteurs constituent un réseau local de ressources potentielles. Ensemble, ils repèrent ce qui fait obstacle, évaluent leurs actions et tentent d'y remédier pour rendre accessibles leurs différentes actions.

##### Quelques exemples...

**Droits.** Plutôt que des démarches individuelles pour rencontrer des conseillers de la Carsat, organisons des journées collectives au cours desquelles intervient le conseiller, en présence des encadrants, des familles, des mandataires, avec des documents préalablement élaborés en FALC, des temps d'informations collectives, des temps d'entretiens conseils pour étudier chaque situation. La personne repart à la fin de la journée avec l'ensemble des informations et des documents qui la concernent.

**Vie sociale.** Plutôt que des démarches individuelles dans un forum des associations où la personne est confrontée à des difficultés pour aller rencontrer les différents animateurs de stands et à lire les documentations, invitons les responsables associatifs à venir découvrir l'Esat, les activités des personnes, leurs compétences et suscitons l'échange, qui modifiera sans nul doute les représentations.

**Habitat.** Saisissons toutes les opportunités de rencontre pour offrir à la personne des choix multiples : mini-forum, audits co-élaborés, visites et portes-ouvertes sur des territoires, réflexions participatives avec des bailleurs sociaux, animations autour de la mobilité avec la SNCF, rencontres avec des clubs de retraités, échanges au sein de clubs de retraités inter établissements, formations des bénévoles dans les clubs de retraités...

## Quels obstacles ?

### Structures du droit commun

Certains responsables associatifs sont plutôt réfractaires à l'accueil d'une personne en situation de handicap, nouvellement retraitée... Comment faire ?

Les pouvoirs publics peuvent alors être encourageants en exigeant par exemple, des démarches incitatives sous réserve de versement d'une subvention (à l'image de la clause sociale dans le code des marchés publics).

### Structures du secteur protégé

Les membres de mon équipe craignent de devenir animateur·trice retraite. Comment les rassurer ?

La fonction d'animateur·trice retraite entre dans des fonctions existantes. Il ne s'agit pas de nommer un « référent » retraite qui serait hyper performant sur la question et aurait réponse à toutes les questions. Il faut éviter de mettre en place dans l'établissement un circuit institué d'une « voie à la retraite ». Peu importe la formation et la qualification de l'animateur retraite. Le professionnel, qui accepte d'incarner cette nouvelle dimension, va en fait être en veille et en mesure d'alerter à tout moment ses collègues pour distiller, de manière transversale, dans toutes les réflexions de l'établissement et des services, les enjeux de la retraite. Faire en sorte que toutes les décisions prises soient réfléchies en lien avec cette problématique.

### Effets recherchés d'un projet coopératif et pluri-partenarial



## 6 – S'organiser avec un animateur territorial

Les collectifs régionaux sont constitués, le maillage d'acteurs est identifié, les premiers outils sont formalisés. Les animateurs·trices retraite ont été formé(e)s et sont devenu(e)s partie prenante de l'animation du territoire. Les Esat auront initié la démarche sur leur territoire mais pour coordonner la démarche, il conviendra d'aller rechercher un relais dans le secteur des personnes âgées pour co-animer la démarche sur le territoire.

Plusieurs acteurs peuvent être identifiés comme « dispositifs d'appui à la coordination ». Il y a les plateformes territoriales d'appui à la coordination, demandées par les médecins libéraux, qui doivent pouvoir répondre aux questions concernant les parcours des personnes dans des situations complexes. Il y a aussi tous les autres dispositifs d'accès à la coordination comme les réseaux de santé, les clic, les points info seniors, les dispositifs MAIA, méthode

d'action pour l'intégration des services d'aide et de soin dans le champ de l'autonomie. Il y a aussi en réflexion, la création des parcours de santé, la demande de simplification des parcours et des mécanismes d'orientation et de coordination, il y a enfin la volonté d'élargir et de travailler sur l'ensemble des problématiques complexes en décloisonnant le système.

Ces acteurs doivent être persuadés de l'intérêt qu'ils ont à soutenir la démarche. Le public concerné est en effet mieux repéré et partie prenante. Il n'est plus diffus sur l'ensemble du territoire en situation d'isolement, comme cela peut parfois être le cas. Nous devons convaincre que cette animation de territoire fait partie intégrante de leurs missions. C'est un engagement attendu au niveau départemental et régional pour s'afficher comme force de proposition et d'innovation sociale.

L'évolution des textes législatifs va dans le bon sens. La loi d'organisation du système de santé a entériné l'unification des dispositifs d'appui à la coordination au sein des Dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes. D'ici à trois ans, les textes encadrant les dispositifs actuels seront abrogés. De plus, le rapport Libault prévoit une organisation possible de la coordination dans le cadre de son rapport qui sera discutée autour de la future loi grand âge, au risque de recréer du cloisonnement.... Ce détail de l'environnement sanitaire met en exergue la difficulté qu'il y a à décloisonner sanitaire et social. Au-dessus, il y a le Snac, système numérique

d'appui à la coordination national qui est en train d'être mis au point, système d'orientation et de coordination clinique qui est en fait un système d'informations partagées en santé qui ferait travailler ensemble le secteur social et le secteur médical avec un répertoire opérationnel des ressources qui puisse être exhaustif, mis à jour en temps réel. Il s'avère que c'est un système très complexe qui va être mis en difficulté par la position de certains conseils départementaux qui refusent d'intégrer le snac.

Il convient de travailler ensemble sur des systèmes d'information et d'aide à l'orientation qui fonctionnent pour mieux s'organiser, travailler aussi sur le rapprochement des process qui aident les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Il faut pouvoir déployer des outils pour aider n'importe quel professionnel qui a besoin d'information ou d'orientation, afin de mieux caractériser la demande de la personne pour ensuite le mettre en lien avec les acteurs qui ont les réponses.

Il convient enfin de travailler à la caractérisation des besoins de la population. En caractérisant les demandes, on peut mieux adapter l'offre en fonction des besoins de la population et non en fonction des besoins des professionnels. Un avenir après le travail représente une possibilité pour expérimenter des passerelles entre les deux populations « personnes âgées » et « personnes en situation de handicap ». Pour aussi permettre un rapprochement entre les structures et les institutions des secteurs sanitaire et médicosocial.

## 7 – Animer et confronter les pratiques

Le chantier, initié par le projet « Un Avenir après le Travail », est vaste et l'ensemble des actions nécessaires ne pourront pas être toutes menées dans l'immédiat. L'aide apportée au lancement de ce projet par la CNSA pendant cinq ans a permis l'essaimage et la structuration dans plusieurs territoires. Il convient désormais de partager et confronter les pratiques, dupliquer les « *pratiques prometteuses* » comme par exemple propose

de le faire la Carsat Bretagne, reconnue comme ressource pour toutes les Carsat de France ou l'action « *Handi Cap engagement* », initiée par France bénévolat. « *Un Avenir après le Travail* » pose les bases d'une réflexion globale. À chaque collectif d'inventer désormais ses principes d'action, ses modalités de fonctionnement et partenaires financiers.



## Collectifs régionaux : état de situation

### Témoignages des 8 pilotes

- Bretagne : Aresat
- Ile-de-France : collectif
- Picardie : collectif constitué de 3 associations départementales d'Esat
- Champagne-Ardenne : collectif, Creai
- Normandie : Afresat
- Pays de la Loire : ARS, Ardesat, Creai
- Poitou-Charentes : collectif Cristal
- Limousin : collectif Différent et Compétent

### BRETAGNE

Le projet « *Un Avenir après le Travail* » a vu le jour en Bretagne en 2011, porté dans un premier temps par la Mutualité Santé-Social 29-56, avec le soutien de la Fondation de France. Il faisait suite à l'accompagnement de plusieurs personnes, travaillant en Esat, qui éprouvaient des difficultés pour préparer sereinement cette étape importante de leur existence. Depuis 2012, le projet est porté par l'Aresat Bretagne, un réseau de plus de 70 établissements et services d'aide par le travail et entreprises adaptées. En 2013, les groupes de travail régionaux par thématiques (démarches administratives, logement, vie sociale et santé) ont rendu leurs premières observations à partir de plusieurs expérimentations : réalisation de livrets d'information en format FALC, organisation d'animations de territoire, lancement d'actions de sensibilisation et de mise en réseau des acteurs, principalement sur les thématiques de la prévention santé et de la vie sociale.

Le conseil d'administration de l'Aresat Bretagne décide alors, après consultation des différents partenaires de droit commun engagés sur ces actions, de développer ce projet sur toute la région Bretagne. L'objectif est de doter les personnes accompagnées, les établissements, les professionnels et les acteurs de droit commun d'outils permettant de répondre aux différents enjeux identifiés pour favoriser des parcours inclusifs. De nombreux partenaires soutiennent cette démarche, dans un projet planifié sur 3

ans (CCAH, CNSA, départements) et participent au pilotage de l'action.



Se développent, à partir de ce moment, les 4 principaux outils du projet :

- des supports d'information (livrets en Falc, outils numériques, réunions d'information) permettant aux futurs retraités de connaître, choisir et décider ;
- des supports de formation, en particulier celle « d'animateur-trice retraite » permettant de mettre en œuvre, dans les établissements et services, et sur les territoires, des réponses adaptées aux besoins des futurs retraités ;
- des parcours de préparation retraite, tout d'abord sur 12 puis sur 21 territoires urbains et ruraux en Bretagne. Ces « animations de territoire » favorisent une retraite inclusive. Elles visent à organiser des animations et des rencontres permettant aux futurs retraités de mieux connaître les propositions, sur leur territoire, destinées aux seniors (clic, centres sociaux, clubs de retraités, espaces prévention santé, hébergements collectifs, aides pour le maintien à domicile, droits...)

Une animation de territoire se construit progressivement, elle s'appuie sur les priorités identifiées par les futurs retraités et leurs accompagnants souhaitant s'engager dans

cette dynamique. Elle repose sur des réflexions et décisions partagées visant à mutualiser les actions. La dynamique des animations de territoire présente plusieurs avantages dont cinq principaux ; d'une part, elle favorise l'engagement des acteurs dans des propositions relativement simples à mettre en œuvre. D'autre part, elle devient un outil de l'accompagnement vers la retraite, en permettant une meilleure connaissance des ressources locales. De plus, elle initie bien souvent un nouveau travail en réseau. Elle permet également le décroisement entre des espaces de vie, parfois méconnus ou mal connus. Enfin, elle agit sur les représentations réciproques en mettant en valeur les compétences des participants. Elle évite aussi à chacun des acteurs de faire souvent les mêmes choses dans leur coin, cela dégage du temps, de l'énergie et concentre les intelligences vers de nouvelles façon de penser et concevoir des projets plus ambitieux et innovants.

Le collectif lance alors une mise en réseau des établissements et services et la capitalisation des expériences sur ce « vaste chantier » ouvert vers l'horizon de la retraite. En 2015, un colloque national à Rennes rassemble plus de 300 participants et ouvre la voie d'un partage inter-régional de l'expérience bretonne. De 2016 à 2018, la CNSA vient en appui du Ministère pour financer la poursuite du projet : en Bretagne, avec l'objectif que la coordination des 21 animations de territoire soient reprises et intégrées aux dispositifs de coordinations gérontologiques locales que sont les CLIC et les MAIA ; en France, avec l'objectif de création d'une association inter-régionale permettant de porter à long terme le dispositif.

En 2019, l'ARS Bretagne s'engage auprès de l'Aresat, dans le cadre d'un Appel à manifestation d'intérêt, afin que les dynamiques locales, révélatrices de transitions anticipées, sans rupture et beaucoup plus inclusives se poursuivent. Un plan d'action sur 5 points est proposé aux 4 conseils départementaux bretons :

- la sensibilisation de la population civile,
- la formation des professionnels (CDAS, clic...)
- l'inscription des besoins des retraités en situation de handicap dans les cahiers des charges des conférences de financeurs et des mesures incitatives dans le financement des

- acteurs de la vie sociale ou gérontologique,
- l'animation de dynamiques locales favorisant la signature d'engagements (charte) pour une retraite plus inclusive,
- l'inscription de la coordination des animations de territoire, dans le cahier des charges du financement des acteurs locaux en gérontologie (clic...)

Près de 80 Esat sont aujourd'hui régulièrement impliqués dans des actions en Bretagne. De façon inégale localement, SAVS et foyers d'hébergement rejoignent cette dynamique. Près de 40 partenaires de droit commun, répartis sur 4 thématiques constituent également le réseau. Les futurs retraités participent activement aux comités de pilotage locaux. L'association « Nous aussi » est régulièrement sollicitée pour apporter son expertise, dans les orientations envisagées.

Depuis 2019, Les Esat adhérents à l'Aresat Bretagne contribuent au quart du financement du projet. À noter la formation de 80 animateurs-trices retraite dans un réseau en comptant près de 160, la création de supports numériques collaboratifs d'information, d'orientation et de communication.

#### **Parmi les actions partenariales significantes :**

- Partenariat avec la Carsat, la CAF et la MSA permettant une information accessible aux travailleurs en Esat (journées d'information et entretiens conseil dans les Esat) ;
- Partenariats locaux avec des acteurs du logement social afin d'identifier les besoins et des réponses souples pour le maintien à domicile ;
- Partenariat avec France Bénévolat pour l'accès au bénévolat pour tous ;
- Partenariat avec des offices locaux de personnes retraitées pour la sensibilisation et la formation des accueillants ;
- Partenariats locaux avec des associations locales pour créer des mini-forums facilitant la mise en relation ;
- Partenariat avec l'Ireps pour des programmes de prévention (bien dans sa tête, bien dans son corps, bien avec les autres) ;
- Partenariat avec les centres d'examen de santé pour généraliser les bilans de santé vers les travailleurs en situation de handicap, puis tous les deux ans vers les retraités.



## Témoignage

### Christian Strazullo, travailleur à l'Esat de Vitré

« La retraite, c'est laisser la place aux jeunes »

« Je suis entré à l'IME à Vitré et je suis arrivé au CAT Sévigné à Vitré, j'avais 20 ans. Je vis seul dans mon logement, un T2 en ville. Comme j'ai 61 ans, je commence à penser à mon départ en retraite. La retraite, c'est laisser la place aux jeunes ! Alors, j'ai suivi la formation à l'Esat. On m'a demandé ce que j'aimerais faire en retraite. J'aime bien jouer aux palets à Saint-Jean. Je fais aussi partie de l'équipe des Gais-lurons qui construit les chars pour la mi-carême de Vitré. Je partirai l'année prochaine, à 62 ans. Je suis impatient de partir en retraite. Je suis fatigué. J'ai envie aussi de me promener, de sortir, d'aller voir la famille pour manger et parler, aller au marché, aller au cinéma, faire du vélo, regarder la télé, me reposer... Je reviendrai sûrement à l'Esat voir les copains, manger au restaurant. C'est un moment qui n'est pas facile parce qu'on se replonge dans son histoire. Je continue à me former pour préparer mon départ. J'ai diminué et travaille maintenant à temps partiel. Bernard, un copain, m'a proposé d'aller avec lui au marché de La Guerche-de-Bretagne. Il y a plusieurs mois déjà qu'il est parti en retraite. On s'entendait bien avant, on était collègues à la métallerie. Armelle est venue me montrer comment prendre le bus et se repérer. Bernard nous attendait. Il m'a montré où il achetait une pâtisserie, où il prenait un café, les magasins qu'il aimait, les endroits où s'abriter en cas de pluie. À midi, on a mangé sur le pouce une galette-saucisse. Depuis, on se retrouve un mardi sur deux pour aller ensemble au marché. Et c'est vraiment sympa ! »

Favoriser la « pair-aidance ». « La pair-aidance doit se faire naturellement estime Armelle Martin, animatrice retraite dans les Esat de l'association Sévigné. Elle ne doit jamais être imposée mais quand elle se présente, nous nous efforçons de la saisir. Les compétences acquises au travail peuvent être utiles ensuite pour une action bénévole. On travaille sur la carte des rêves, un document « projet retraite » avec les différentes pistes suggérées. Les personnes prévoyant de partir en retraite peuvent choisir de travailler à temps partiel, une formule qui permet de changer progressivement de rythme et éviter une rupture trop brutale. C'est aussi une occasion pour amorcer de nouvelles activités et découvrir de nouveaux réseaux. La question de la retraite est entrée progressivement dans le quotidien. Lorsque je propose les thèmes de soutien, il y a désormais celui de la « retraite ». Chacun est invité à en parler, à y réfléchir... On évite ainsi la stigmatisation du futur retraité. »

## ILE-DE-FRANCE

Après la réunion de Rennes en 2015, où quelques franciliens étaient présents, le collectif voit le jour après une première présentation du projet par l'Aresat pour trois régions Picardie, Ile-de-France et Champagne-Ardenne, suivie par une première rencontre francilienne des établissements et associations intéressés en juin 2016 à Colombes. Un comité de pilotage provisoire y est constitué avec les volontaires. Le choix prioritaire est mis alors sur la formation-action d'animateurs retraite par l'Aresat. Deux vagues de formations en 2017, suivies de deux autres en 2018, permettent de former une quarantaine d'animateurs pour une dizaine d'associations.

Des premières actions collaboratives sont engagées : livret de préparation à la retraite, rencontres avec la Cnav, partage de pratiques en une première réunion des animateurs-retraites

en 2019, première formation «retraiter sa vie» entre trois établissements de l'Essonne... En parallèle, le «comité de pilotage provisoire», rédige une charte interassociative comme base de l'engagement collaboratif soumis aux associations gestionnaires et comme «label» d'appartenance au réseau inter-régional en cours de constitution. En octobre 2019, la question de la création d'un GCSMS régional est posée aux associations gestionnaires afin de développer le projet, de pouvoir financer un poste de coordonnateur régional et de contribuer au financement de la structure de coordination et de soutien inter-régionale.

Le collectif, pour l'instant informel, est constitué des représentants d'établissements et/ou d'associations ayant formé des animateurs-



retraites : Esat, foyers et SAVS essentiellement.

### Actions engagées

- Elaboration d'une charte, proposée à la signature des associations participantes,
- Organisation des formations-actions d'animateurs-retraite,
- Contribution à l'organisation de la rencontre inter-régionale à Paris en 2018,
- Organisation d'une rencontre des animateurs retraite en 2019

- Elaboration par les animateurs retraite d'un livret de préparation à la retraite pour les travailleurs d'Esat
- Organisation de réunions avec la Cnav
- Echange de pratiques sur la préparation à la retraite entre animateurs-retraites
- Première formation par l'Aresat «Retraiter sa vie» entre trois établissements de l'Essonne avec une douzaine de travailleurs d'Esat...

## PICARDIE

En juin 2013, Pascal Bardy, président de l'association regroupant les directeurs d'Esat et entreprises adaptées de l'Oise (Apco), trésorier de Différent et Compétent Picardie, rencontre et découvre à Reims le dispositif lors de la présentation par Gwenaël Planchin, à l'occasion d'une présentation inter-régionale. Pour les responsables d'établissement, le vieillissement de la population était une préoccupation partagée : « Mais, souligne Pascal Bardy, nous ne savions pas comment aborder cette problématique de manière globale et anticipée. Quelques formations avaient été menées avec la Carsat et la caisse de retraite mais ne nous donnaient pas satisfaction. » L'association s'engage alors dans la démarche d'« Un Avenir après le Travail ». Une association est créée pour porter le dispositif au sein de Différent et Compétent Réseau, regroupant les trois associations de Picardie (Aisne, Somme et Oise). Les trois personnes, désignées pour

représenter l'association, une par département, siègent également au bureau du collectif national « Un Avenir après le Travail ».



En septembre 2019, les responsables rencontrent Gwenaël Planchin. « L'ARS nous incite à nous regrouper pour qu'il n'y ait qu'une seule association dans les Hauts-de-France, confie Pascal Bardy. Nous y travaillons afin de nous rapprocher de nos collègues du Nord et du Pas-de-Calais et construire une dynamique commune. Aujourd'hui, la population accueillie dans nos établissements, rajeunit mais le pic des départs à la retraite va se produire dans les trois ou quatre années à venir. Il faut donc nous mettre rapidement en état de marche. »

## CHAMPAGNE-ARDENNE

En juin 2015, deux associations (ADASMS Haute-Marne et APF Reims) se retrouvent au colloque de l'Aresat à Rennes. Elles font le constat d'une insatisfaction quant à la qualité de l'accompagnement des travailleurs d'Esat lors de la transition entre le travail et la retraite. L'ADASMS mobilise le réseau Différent et Compétent de l'ex-région Champagne-Ardenne pour organiser une rencontre régionale destinée à lancer un collectif d'action. Les retours sont positifs. En juin 2016, un premier Copil a lieu, réunissant 12 associations et le Creai.

Depuis, 12 Copil ont eu lieu, deux associations ont rejoint le collectif en 2018. Depuis 2019, le Creai est financé par l'ARS pour des journées de coordination, la structuration du collectif CA et l'essaimage sous forme associative de collectifs Alsace et Lorraine.



Le collectif est aujourd'hui constitué du Creai et de 14 associations médico-sociales (membres d'équipes de direction Esat, foyers, SAVS, animateurs retraite, assistante sociale, CESF. Les

partenaires de droit commun Carsat et Ireps sont invités sur des temps spécifiques. Les membres du collectif sont entièrement volontaires.

### Actions engagées

- 23 animateurs retraite ont été formés
- 2017 : signature d'une convention de partenariat avec la Carsat Nord-Est
- Partenariat Ireps Grand Est en cours d'élaboration

## NORMANDIE

Confrontés à la problématique du départ en retraite d'un grand nombre de ses travailleurs en situation de handicap, les responsables d'établissements, réunis au sein de l'Afresat, ont souhaité initier la démarche « *Un Avenir après le Travail* », à la suite d'une rencontre avec Gwenaël Planchin.

2017 : participation à la formation et journée de rencontre pour lancer la dynamique. Un état des lieux et des besoins sur l'ensemble du territoire normand est alors réalisé. Les Esat, foyers, SAVS ainsi que des structures mandataires comme la Carsat, les conseils départementaux sont mobilisés pour réfléchir aux 4 thématiques qui structurent le projet « *Un Avenir après le Travail* ». Un document de synthèse est produit, présentant les différentes pistes de travail suggérées lors de cette rencontre.

2019 : un comité de pilotage est lancé, piloté par l'Afresat. Il se réunit quatre à cinq fois par an et regroupe une douzaine d'établissements. Il met en place des actions, déclinées à chaque niveau territorial, et enclenche de nouveaux partenariats :

- Formations des animateurs retraite et des coordinateurs (près de 40 professionnels ont été formés)
- Mise en place d'actions innovantes sur le logement, visites d'ehpad, mises en place de conventions pour des accès prioritaires en ehpad, participation à des activités et sorties mises en place par l'ehpad
- Développement d'activités sociales par l'accès au bénévolat
- Prise de contacts avec les partenaires pour faciliter la transition en amont et poursuivre l'ac-

- 1 thème par an et le premier thème Droits et Ressources avec partenariat Carsat pour interventions collectives et individuelles
- Recensement des travailleurs d'Esat âgés de 50 ans et plus
- Formation de 2 animateurs retraite par association et bassin de vie.

compagnement pendant la retraite : clic, maia, établissements culturels, aides aux démarches administratives, accueils séquentiels ou accueils de jour dans certains établissements pour éviter l'isolement des personnes,



- Accueil d'anciens travailleurs à l'Esat pour des interventions bénévoles à former ses pairs et transmission des savoirs (accompagnement de plus jeunes travailleurs).

En janvier 2020, l'Afresat a rejoint le comité de pilotage inter associatif Un avenir après le travail.

### Préconisations de Stéphane Busbocq, directeur de l'Essor à Falaise, vice-président de l'Afresat, membre du collectif interrégional :

- Partager un intérêt commun autour de cette transition entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Considérer comme indispensable la préparation en amont du départ en retraite et la poursuite de l'accompagnement après le départ,
- Accompagner la transition,
- Suivre les quatre thématiques qui apportent un appui réel à la mise en place d'une politique efficace pour favoriser cette transition ; elles sont un support commun qui fédère
- S'appuyer sur les expériences locales ; des établissements ont déjà mis en place localement activités et partenariats ; veiller à leur adaptation pour assurer la dissémination.

## PAYS DE LA LOIRE

Les établissements des Pays de la Loire disposent d'une offre de 6625 places en Esat permettant l'accueil de plus de 7300 personnes en situation de handicap. Or, 35 % de ces personnes sont âgées de plus de 45 ans et 9 % de plus de 55 ans. La question du vieillissement se pose ainsi que celle du départ à la retraite. Au regard de l'expérience de l'Ardesat Bretagne, l'ARS Pays de la Loire a sollicité l'association régionale des directeurs d'Esat, Ardesat et mobilisé le Creai pour engager la démarche Un avenir après le travail dans la région et apporter ainsi des réponses face à la problématique identifiée par l'association.

« Cette dynamique nous intéresse, confie Audrey Serveau, chargée de projets, ARS Pays de la Loire (département parcours des personnes en situation de handicap), d'abord parce qu'elle donne une large place à la parole des travailleurs, ensuite de par son approche territoriale et pluripartenariale, enfin parce qu'elle nous incite à penser de manière plus opérationnelle la « société inclusive », le décroisement des acteurs et l'articulation avec le droit commun. Autant de clés d'entrée que l'on retrouve dans notre stratégie d'action formalisée dans le projet régional de santé 2018-2022. Notre volonté est par ailleurs de nous inscrire dans les instances de démocratie sanitaire et dans une logique de plaidoyer vis-à-vis des acteurs concernés par cette question du vieillissement. »

Un partenariat a vu le jour entre l'ARS, le Creai et l'Ardesat. Un collectif s'est constitué. En 2016, après une rencontre avec Gwenaél Planchin, l'ARS a sollicité le Creai des Pays de la Loire pour que soit conduite une étude pour identifier et valoriser les pratiques conduites dans les Esat pour accompagner le départ à la retraite. Puis, à la faveur de l'évaluation des besoins dans le cadre du projet régional de santé et de l'élaboration de ses orientations stratégiques, publiées en mai 2018, l'ARS a pu faire valoir, de façon spécifique, cette problématique affichant ainsi sa volonté de conduire des actions de façon plus opérationnelle. En 2019, l'ARS a engagé un plan d'action régional Esat intégrant les actions en faveur des travailleurs handicapés vieillissant.

Elle a ensuite missionné le Creai pour poursuivre cette action en y associant les directeurs d'Esat réunis au sein de l'Ardesat.

L'action est donc co-portée par le Creai pour l'ingénierie et par l'Ardesat pour l'animation territoriale, l'ARS en étant le pilote et le financeur.



Trois territoires expérimentaux ont été définis : Nantes et son agglomération, Saint-Nazaire et la presqu'île guérandaise, Cholet- Les Mauges, avec des directeurs prêts à soutenir la démarche. L'action a été présentée en commission de coordination des politiques publiques, instance de convergence des actions de l'ARS. Se trouvent ainsi embarqués tous les acteurs des territoires, conseils départementaux, CARSAT, caisses de sécurité sociale... Elle a aussi été présentée en commission spécialisée médico-sociale de la Conférence régionale de santé et de l'autonomie (CRSA). Le challenge est maintenant que l'ensemble des acteurs s'empare de cette démarche. Le lancement de l'action dans les 3 territoires pilotes a eu lieu en juin 2019, avec un déploiement prévu en 2020. D'autres territoires et partenaires en région ont d'ores et déjà fait connaître leur intérêt pour cette initiative.

### Actions engagées

- 26 avril 2019 : premier comité de pilotage régional
- Juin 2019 : trois réunions sur chacun des territoires pour lancer la démarche
- Été 2019 : analyse des réponses au questionnaire remis aux travailleurs, aux professionnels et aux acteurs du territoire afin de définir les priorités d'actions
- Décembre 2019 : formation « animateur retraite » de 12 professionnels des établissements
- 2020 : démarrage des actions concrètes
- Dernier trimestre 2020 : planification de la formation des professionnels comme animateurs retraite.

Communauté de communes, Carsat, Caf, ANCV, France bénévolat sont aussi engagés dans la

démarche. Des rencontres collectives seront organisées prochainement avec la Carsat et la Caf. Progressivement, les comités de territoire travailleront sur les différentes thématiques. « C'est assez remarquable que l'ARS soit active et porteuse d'une telle initiative et nous nous en réjouissons, confie Patrice Bourcier, président de l'Ardesat. Notre association, qui rassemble la moitié des Esat de la région, n'a pas hésité à répondre favorablement à l'invitation qui nous était faite estimant que le projet faisait partie de ses missions. Nous nous sommes engagés avec l'appui indispensable du Creai en nous basant sur l'expérience de l'Aresat Bretagne et le soutien de Gwenaël Planchin. Le projet se construit en partenariat, à travers des comités stratégiques. Nous échangeons sur l'évolution

des publics accueillis en Esat, une priorité d'action, inscrite dans le plan d'action de l'ARS et dans ses orientations stratégiques. Ce partenariat nous permet de renouer le dialogue, à partir de situations concrètes et omniprésentes, sur le fond de nos préoccupations... ce qui n'était plus le cas depuis de nombreuses années ! Nous nous sommes fixés une année de pratique afin d'évaluer la démarche et étudier les conditions éventuelles d'un déploiement régional dans chacun des départements. Nous sommes motivés par cette idée de constituer en région, un collectif de professionnels formés et conscients de cette problématique du départ en retraite des travailleurs, prêts à mutualiser leurs savoirs et expériences. »

## POITOU-CHARENTE

Dans les établissements de l'Adapei des Deux-Sèvres, 279 travailleurs sont concernés par le départ en retraite. L'Association met en place progressivement la démarche « Un Avenir après le Travail ».

2017 : les professionnels découvrent « Un Avenir après le Travail » lors des journées Andicat de La Rochelle dont le thème porte sur la problématique des personnes handicapées vieillissantes.

2017 : Un comité de pilotage est constitué réunissant les Esat, les établissements spécialisés, les structures d'hébergement et les services d'accompagnement à la vie sociale.

2018 : proposition d'élargir la démarche avec l'association Cristhal qui réunit une majorité d'Esat de l'ex Poitou-Charentes et porte la démarche Différent et Compétent.

16 janvier 2019 : première journée d'information sur la démarche afin d'actualiser les connaissances. Y participent quelque soixante-dix représentants de l'ensemble des Esat, services d'hébergement et d'accompagnement à la vie sociale ainsi que les représentants de la MDPH, d'organisations gérontologiques...

14 mars 2019 : un collectif de quinze membres est constitué au sein de Cristhal. Plusieurs pistes sont suggérées pour déployer la démarche.



Avril 2019 : une enquête est réalisée dans les Deux-Sèvres pour mieux connaître, par bassin géographique, les personnes concernées, leurs situations et les projets envisagés. Il est proposé à Cristhal de dupliquer cette même enquête sur l'ensemble des établissements.

« Nous souhaitons un chargé de projet pour animer la démarche, explique Laurence Pinaud, directrice du Pôle accueil spécialisé de l'Adapei 79, référente des parcours des personnes handicapées vieillissantes. Le comité de pilotage a une fonction de coordination de l'ensemble de la démarche mais il convient aussi d'organiser une coordination dans chacun des territoires pour assurer une connexion au plus proche des bénéficiaires. Nous allons lancer un nouvel appel pour encourager plus d'Esat et de services d'accompagnement à la vie sociale à nous rejoindre au sein du Copil. Nous définirons ensuite des territoires d'expérimentation, un par département, pour lancer la mise en œuvre du dispositif. »



## Recueil de pratiques prometteuses

Il nous a paru important de faire figurer dans ce document, un ensemble de bonnes pratiques ou « **pratiques prometteuses** », illustrant de manière concrète, quelques actions mises en œuvre par les acteurs de la démarche « **Un Avenir après le Travail** ». Certaines de ces pratiques ont été initiées depuis plusieurs années, d'autres, depuis quelques mois seulement. Toutes témoignent de ce désir partagé de modifier les pratiques, confronter les points de vue, favoriser l'évolution des représentations pour permettre une transition sereine à la personne entre sa vie professionnelle et sa vie à venir.

Nous avons collecté ces pratiques prometteuses à partir d'interviews, d'enquêtes et de réunions d'échange. Chacune des **fiches** présente les objectifs, les modalités de réalisation, les partenaires concernés, les financeurs ayant contribué à leur réalisation, les enseignements et préconisations émises par les protagonistes. Elles se veulent pratiques afin de susciter des échanges entre les professionnels et acteurs du droit commun et de pouvoir être disséminées dans le territoire.





Vie et  
participation  
sociale

# Des clubs de retraités pour faciliter la transition



## BRETAGNE

### Pilote

L'établissement à l'initiative de la création du club de retraités

### Présentation

#### **Un club de retraités à l'Esat Apigné, Saint-Jacques-de-la-Lande (Ille-et-Vilaine)**

Un « club de retraités » a été lancé pour favoriser les échanges entre les travailleurs qui sont en retraite et ceux qui s'apprentent à partir. Les questions trouvent facilement des réponses auprès des « pairs ». Des liens se créent avec Jabadao, l'accueil de jour séquentiel de l'Association départementale des infirmes cérébraux (ADIMC), à Vern-sur-Seiche. Contact : Valérie Huet.

#### **Un club de retraités à Ploërmel (Morbihan)**

Un club de retraités a été créé par l'Adapei du Morbihan pour favoriser la rencontre des travailleurs d'Esat retraités, avec le soutien du SAVS médicosocial. Pour lancer l'initiative, les travailleurs ont été invités à une rencontre conviviale avec barbecue qui a permis d'échanger et noter les attentes des uns et des autres. L'intention est de progressivement s'éloigner pour laisser les personnes animer l'association par elles-mêmes. Le club est ouvert aussi aux conjoints et proches. Il est proposé de l'ouvrir aussi aux travailleurs d'Esat et retraités d'autres clubs. L'Esat assure l'animation pour le lancement. L'établissement a été créé en 1971 et déjà plusieurs travailleurs sont en retraite.

### Partenaires

Des associations de proximité, SAVS, office des retraités...

#### **Un club de retraités à Lorient (Morbihan)**

Un club de retraités a été créé par l'Adapei du Morbihan. Il est envisagé de l'ouvrir à d'autres structures partenaires comme les centres sociaux pour favoriser l'inclusion dans la vie de la cité. Les rencontres ont eu lieu d'abord dans les locaux du SAVS. Pour éviter de stigmatiser les personnes, au sein d'une structure médicosociale, elles ont lieu désormais dans un lieu tiers (salle d'un centre culturel, crêperie, cinéma...)

#### **Un club de retraités au sein de l'office des retraités briochins**

Un club de retraités est en train de voir le jour à Saint-Brieuc suite à la proposition de l'office des retraités briochins. Les futurs retraités d'Esat sont invités à participer à un concours de films pocket qui pourraient être présentés dans les différents clubs de retraités du département : une occasion pour évoquer les aspirations des anciens travailleurs d'Esat.

#### **Un club de retraités à Plaintel (Côtes d'Armor)**

Esat les Mauriers, Saint-Quihouët – démarche en cours.

### Financeurs

Les établissements

### Enseignements / préconisations

- Décloisonner les différentes structures pour favoriser les rencontres et les échanges mutuels ;
- Aller à la rencontre des structures de droit commun pour favoriser l'accueil des personnes qui arrivent en retraite ;
- Favoriser le lien entre les anciens et les jeunes retraités pour un échange d'informations et d'expériences ;
- Susciter des rencontres conviviales, sorties et animations diverses pour lutter contre l'isolement.
- Développer l'inclusion au sein de la cité ;
- Eviter de stigmatiser les personnes et opter pour un lieu tiers pour les réunions du club.

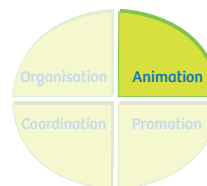


Vie et  
participation  
sociale



logement et  
accompagnement  
social

## La Semaine bleue pour créer des liens entre les générations



### BRETAGNE

#### Pilote

Collectif Un avenir après le travail sur le pays d'Auray

#### Contact

Sylvie Gautier, animatrice retraite à l'Esat la Chartreuse à Brech

#### Partenaires

CCAS de Brech

#### Financeurs

Pas de financement

### Présentation

Sylvie Gautier, animatrice retraite à l'Esat la Chartreuse à Brech, contacte le CCAS centre communal d'action sociale de la commune pour demander à participer à la Semaine bleue, événement rassemblant des retraités pour les informer des services, loisirs et animations existant à proximité. Elle a alors été invitée à participer au groupe de travail chargé d'organiser la Semaine bleue. Elle y présente un film réalisé dans le cadre des rencontres d'Un avenir après le travail par quatre établissements du Morbihan qui valorise l'action menée auprès des travailleurs d'Esat se préparant à partir en retraite.

Durant la semaine, l'équipe est chargée d'animer un stand conçu et monté par les travailleurs d'Esat pour présenter l'établissement. Durant le forum, les travailleurs sont présents pour présenter leur activité aux visiteurs et expliquer ce qu'ils attendent de la retraite, ce qu'ils recherchent et espèrent trouver.

### Sept jours pour changer le regard

Ces sept jours annuels constituent un moment privilégié pour informer et sensibiliser l'opinion sur la contribution des retraités à la vie économique, sociale et culturelle, sur les préoccupations et difficultés rencontrées par les personnes âgées, sur les réalisations et projets des associations. Cet événement est l'occasion pour les acteurs qui travaillent régulièrement auprès des aînés, d'organiser tout au long de la semaine des animations qui permettent de créer des liens entre générations en invitant le grand public à prendre conscience de la place et du rôle social que jouent les « vieux » dans notre société. Partout en France, des manifestations locales sont organisées pour illustrer le thème retenu. Chaque année, un concours prime les meilleures initiatives.

<https://semaine-bleue.org/-PRESENTATION->

### Enseignements / préconisations

- Participer à des événementiels de proximité favorise le lien entre les travailleurs et les organismes. Les travailleurs ont apprécié les différents stands proposés : clubs de retraités, associations, de loisirs, adaptation de logement et aides techniques, diététicienne, mutuelles, services d'aide à la personne, conseil municipal des jeunes... Ils sont revenus avec une mallette emplies d'informations et de brochures diverses. Un lien s'est établi avec l'ensemble des participants.



## Animation de territoire

### Un collectif inter-secteurs et inter-associatif à Brest



#### BRETAGNE

##### Pilote

Collectif inter secteurs et inter associatif Brest

##### Contact

Sabine Blouet-Leran  
[s.blouet-leran@papillonsblancs29.fr](mailto:s.blouet-leran@papillonsblancs29.fr)

##### Partenaires

- Travailleurs concernés,
- Professionnels des Esat,
- Clic,
- SAVS,
- Centres sociaux,
- Associations de retraités,
- Associations sports, loisirs
- Office des retraités de Brest
- Ville de Brest
- Conseil départemental du Finistère

##### Financeurs

Pas de financement

#### Présentation

Un collectif inter-secteur et inter-associatif a vu le jour à Brest regroupant plusieurs structures et acteurs. Il organise un parcours d'animations permettant de connaître et de rencontrer les différentes ressources locales.

Les partenaires se réunissent une fois par trimestre pour faire le point sur les projets lancés, s'informer sur les évolutions législatives.

#### Actions entreprises

- Réalisation d'un petit film sur l'accueil des travailleurs d'Esat retraités dans les différentes structures de la ville pour faire connaître, sensibiliser à la différence, combattre les a priori et représentations.
- Participation à la conception du projet associatif de l'Office des retraités brestois
- Organisation d'une formation des salariés et bénévoles de l'Office des retraités brestois
- Participation à la conception d'un guide « Bien vieillir dans nos communes » initié par la ville de Brest (écriture en FALC).
- Organisation d'animations locales permettant aux acteurs associatifs et culturels de visiter les Esat Locaux, et aux travailleurs de découvrir différentes propositions (médiathèque, centres sociaux et socio-culturels, espaces de loisirs accompagnés, Office de retraités, CLIC, PIMMS, ...)
- Organisation de deux journées « droits retraite » avec la CARSAT Bretagne, la CAF et la MSA.

#### Enseignements / préconisations

- Faciliter l'arrivée en retraite des personnes en situation de handicap,
- Apporter une information sur les réponses locales,
- Susciter le partage d'expériences et de compétences,
- Réunir les personnes concernées par l'arrivée en retraite autour de projets facilitant leur inclusion dans le territoire.



## Animation de territoire

### Un collectif à Rennes



#### BRETAGNE

##### Pilote

Le Collectif inter-secteurs et inter-associatif de Rennes

##### Présentation

Un collectif s'est constitué à Rennes avec des professionnels d'Esat, du Clic et de SAVS.

##### Actions réalisées

- Préparation des journées « Droits Retraite » Carsat
- Rencontres avec des associations socioculturelles
- Intervention de France Bénévolat 35 dans les Esat
- Participation à la réflexion de Rennes Métropole à la réservation de logements dans des quartiers dits « favorables aux seniors ».
- Participation à la réflexion du projet d'aménagement de logements au Pâtis-Fraux à Vern-sur-Seiche pour l'accueil de personnes retraitées
- Création d'outils destinés aux professionnels et animateurs retraite.
- Organisation avec l'Inter-Clic de Rennes à service de conduite et d'accompagnement des futurs retraités d'Esat intéressés à des actions de prévention santé proposés sur les territoires.

##### Partenaires

- Interclic du pays de Rennes
- Carsat
- France bénévolat
- Association des centres sociaux de Rennes

##### Enseignements / préconisations

- Echange et mutualisation de pratiques
- Mobilisation des acteurs de droit commun et sensibilisation à la problématique du départ en retraite

##### Financeurs

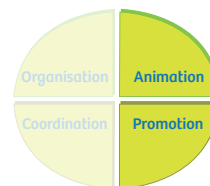
Pas de financement





Vie et  
participation  
sociale

# Un accueil bienveillant à l'Office des retraités de Brest



## BRETAGNE

### Pilote

Collectif inter-secteurs et  
inter-associatif

### Partenaires

- travailleurs concernés,
- professionnels des Esat,
- clic,
- SAVS,
- centres sociaux,
- associations de retraités,
- associations sports, loisirs
- Office des retraités de Brest
- Ville de Brest
- Conseil départemental du Finistère

### Financeurs

Conférence des  
financeurs

## Présentation

Parmi les actions entreprises par le collectif inter secteurs et inter associatif, l'une d'elles consacre le partenariat établi avec l'office des retraités de Brest.

En 2015, l'Office des retraités de Brest, soutenu par la ville de Brest et le Conseil départemental du Finistère, rejoint le comité de pilotage d'Un avenir après le travail avec l'intention d'ouvrir les activités aux travailleurs d'Esat nouvellement retraités. Les activités de l'office, encadrées par 215 bénévoles, rassemblent plus de 2400 participants autour d'une équipe de 17 salariés. Une cinquantaine d'activités sont proposées dans tous les quartiers de la ville et chaque semaine, c'est une centaine de créneaux horaires qui sont disponibles pour participer à une activité.

Autant dire qu'il y a, pour les travailleurs d'Esat, nouvellement retraités, une occasion certaine de rencontre et d'enrichissement au sein de l'office. « *Nous avons découvert, confie la directrice Isabelle Kerneis, que nous partageons des valeurs communes avec Un avenir après le travail, autour du développement d'un territoire plus inclusif. Un travail de fond s'est alors engagé au sein de notre association, au moment de la réactualisation de notre projet associatif et il est désormais notifié, dans nos axes de travail 2018-2021, que l'association développe des activités pour l'ensemble des catégories de ses adhérents dans le champ socio-culturel.*

La brochure et le site internet de présentation des activités ont été entièrement réécrits dans l'esprit de la méthode FALC, facilitant ainsi l'accès à l'information. Des actions se mettent en place depuis le début de l'année associant les travailleurs de plusieurs Esat du département. Une personne a été embauchée, pour mettre en œuvre toutes ces actions et favoriser l'accès des activités aux personnes en situation de handicap, dont le départ à la retraite est proche.

Un travail de sensibilisation des bénévoles de l'association s'est engagé. Des entretiens individuels sont proposés aux personnes pour faire connaissance et un accueil lors de rencontres collectives comme les 40 ans de l'association ou le forum Bien vieillir qui a eu lieu à Brest. Une formation a été organisée, animée par Gwenaél Planchin, pour accompagner les bénévoles. Pour la directrice, « *la réussite de ce plan d'action passe par l'engagement des bénévoles. Il est important de former, de sensibiliser tout en faisant évoluer les représentations. L'inclusion ne se décrète pas. Encore faut-il que les personnes soient accueillies dans nos activités de manière bienveillante.*

Contact : [orb-kerneis.i@orange.fr](mailto:orb-kerneis.i@orange.fr)

## Enseignements / préconisations

- Les liens créés entre l'Office des retraités et les établissements médicosociaux favorisent la connaissance mutuelle et l'accueil des nouveaux retraités ;
- Les formations contribuent au changement de regard et à l'évolution des représentations.



Vie et  
participation  
sociale

# L'engagement de France Bénévolat



## BRETAGNE

### Pilote

France Bénévolat

### Partenaires

- Associations partenaires
- Animateurs-trices retraite
- Cap Emploi
- MDPH
- mission handicap des mairies
- CCAS

### Financeurs

Pas de financement

### Présentation

France Bénévolat défend la promotion du bénévolat pour une citoyenneté active. L'association anime, entre autres, des programmes dont l'objectif est de faciliter, par le biais du bénévolat, l'accès au lien social de personnes en situation de handicap. « *Nous les invitons à s'impliquer dans les actions et contribuer ainsi à la citoyenneté* », explique René Mélou, président de France Bénévolat 35.

France Bénévolat a créé le programme Handi Cap Engagement pour favoriser l'accès au bénévolat des personnes en situation de handicap, notamment une fois en retraite : « *Il œuvre pour le développement de l'engagement associatif des personnes en situation de handicap à travers une mission bénévole ou un service civique. Notre volonté est de soutenir les initiatives qui existent déjà et de créer une dynamique autour du bénévolat « par » les personnes en situation de handicap, au-delà des associations spécialisées. Cette démarche répond à une logique citoyenne d'inclusion définie par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de février 2005. Dans ce cadre, le service civique est ouvert à tous, avec des adaptations pour les jeunes en situation de handicap.* »

Pour faciliter l'accès au bénévolat des personnes en situation de handicap, la coopération et les actions se concentrent sur la sensibilisation des futurs retraités des Esat au bénévolat, la formation des associations locales à une meilleure connaissance du handicap, la promotion d'une nouvelle forme de bénévolat, celle d'accompagner temporairement ou durablement des bénévoles en situation de handicap. Ces actions participent à la construction d'un réseau où se rencontrent accompagnateurs de personnes en situation de handicap, professionnels ou bénévoles, associations spécialisées et non spécialisées. Plus de 20 associations ont été formées en 2017 à Rennes.

Parallèlement, France Bénévolat cherche avec les associations partenaires, les missions pouvant être exercées par des personnes pour mettre en relation et révéler des talents.

L'association a mis en place une formule de **bénévolat accompagné** : un bénévole accompagne la personne au sein de l'association.

D'autres initiatives de ce type démarrent dans les autres départements de Bretagne.

### Enseignements / préconisations

- Recenser les bonnes pratiques sur le territoire et les promouvoir auprès des bénévoles et acteurs locaux ;
- Sensibiliser les structures ressources aux opportunités de l'engagement associatif (Esat, Cap Emploi, MDPH, mission handicap des mairies, CCAS...),
- Encourager la coopération inter associative entre les structures spécialisées et non spécialisées et fédérer les petites associations autour de cette volonté commune
- Accompagner dans l'identification et la définition des missions « accessibles » ;
- Organiser des sessions de formation avec des partenaires associatifs ou institutionnels pour mieux accueillir et accompagner des bénévoles en situation de handicap.



## Un atelier « préparation à la retraite »



### BRETAGNE

#### Pilote

Esat du Pâtis, 35600  
Redon

#### Présentation

L'établissement a mis en place il y a plusieurs années, au sein de l'activité de soutien, un atelier « *préparation à la retraite* ». Une fois par semaine, tout au long de l'année, il réunit les volontaires mais aussi d'anciens travailleurs, déjà en retraite, invités pour l'occasion.

#### Activités

- Discussion autour des projets individuels
- Echanges sur les activités auxquelles chacun souhaite participer une fois arrivé en retraite

#### Enseignements / préconisations

- L'atelier inscrit dans la durée la préparation à la retraite
- Il mobilise l'équipe de moniteurs, d'encadrants et de direction autour de ce projet commun
- Il est un lieu privilégié d'expression permettant l'émergence de besoins et de désirs ; les travailleurs peuvent cheminer et y construire en sérénité leur parcours
- C'est aussi un lieu de veille permettant de révéler de manière générale les attentes et ainsi, de construire un projet à plus long terme  
C'est un espace qui crée du lien entre les différentes structures de l'association mais aussi avec les partenaires extérieurs comme le centre social, les associations du pays de Redon, les différents professionnels et services médico sociaux
- C'est une préparation à l'inclusion dans la cité, des liens se créent avec les structures extérieures.

#### Partenaires

Pas de partenaires

#### Financeurs

Pas de financement



## Un atelier « Bienvenue à la retraite » proposé par le Clic



### CHAMPAGNE-ARDENNE

#### Pilote

Clic Champagne-Ardenne

#### Présentation

Le clic organise des ateliers « Bienvenue à la retraite ». Face aux difficultés et ruptures diverses rencontrées par les personnes retraitées de l'Esat, une demande de 2 places a été sollicitée par l'Esat.

Une convention de partenariat a alors été signée entre les deux structures. Thierry, travailleur de l'Esat, y a participé. L'autre personne positionnée n'y a pas été, faute d'accompagnement. Thierry a apprécié ces rencontres et a pu partager des expériences avec d'autres retraités. L'accompagnement participe au développement du cheminement personnel.

Au-delà de cet atelier, le Clic a invité les travailleurs de l'Esat, au-delà de la limite d'âge, à participer à leurs différents ateliers (nutrition, bien-être...)

#### Objectifs de l'atelier :

- Aborder positivement la transition vie professionnelle/retraite
- Se projeter dans le futur grâce à une meilleure connaissance de soi
- Définir un projet de vie harmonieux qui prenne en compte les besoins, les désirs et les contraintes
- Se donner les moyens de réaliser son projet de vie
- Rester acteur de sa vie, en relation au monde et aux autres

#### Contenu :

- Approche psychosociale de la retraite avec création d'un tableau personnel pour mieux se connaître et découvrir ses centres d'intérêt
- Donner un sens à sa retraite
- Développer de nouvelles activités, découvertes d'associations locales en fonction des centres d'intérêt de chacun, savoir utiliser le guide des sports et loisirs
- Connaître ses droits, les lieux ressources
- Prendre soin de sa santé, s'approprier une démarche active de santé, définir ce que chacun peut mettre en place au quotidien pour prendre soin de sa santé
- Découverte de quelques activités.

#### Partenaires

Esat de l'AAP  
10, chemin du Loup  
08350 Donchery

#### Financeurs

Pas de financement

#### Enseignements / préconisations

- Assurer un relais vers les structures de droit commun
- Participer au décroisement entre « personnes âgées » et « personnes handicapées »
- Favoriser l'interconnaissance des deux secteurs professionnels
- Contribuer à l'inclusion de la personne en situation de handicap.



Droits, ressources  
et démarches  
administratives

## Bretagne • Les journées d'information et de préparation retraite Carsat, Caf, MSA et Cicas



### BRETAGNE

#### Pilote

Aresat Bretagne

#### Partenaires

Carsat Bretagne

#### Depuis 2015 :

- 26 actions - 1814 personnes
- 632 entretiens individuels
- 17 animations - 601 participants

#### Financeurs

Contribution de toutes les parties

### Présentation

Un Avenir après le travail a mis en place avec la Carsat, des journées d'information destinées aux travailleurs d'Esat concernés par un départ en retraite prochain. Actuellement environ 80% des travailleurs d'Esat peuvent bénéficier d'un départ anticipé au titre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Une grande enquête menée auprès de retraités d'Esat en rupture sociale suite à leur passage à la retraite montre que 90 % de ces personnes n'avaient pas préparé leur retraite et n'avaient pas été accompagnées vers le droit commun. Ces journées préparation Retraite s'insèrent dans un parcours collectif de « préparation à la retraite » qui permet de cheminer vers la retraite en ayant un accompagnement vers les ressources locales.

Une convention a été signée avec la Carsat et Un avenir après le travail pour organiser 8 journées chaque année. La Carsat Bretagne est positionnée comme caisse de retraite ressource pour toutes les autres caisses de retraite de France sollicitées par les Esat. Tous les outils créés par Un avenir après le travail en Bretagne vont donc circuler dans les autres Carsat de France et réciproquement.

Prochainement, une expérimentation sera menée en Bretagne, en confiant l'étude des dossiers retraite des personnes travaillant en Esat, à une unité dédiée de conseillers retraite au sein de la CARSAT. Ceci permettra de bénéficier d'un numéro d'appel direct pour s'entretenir directement avec le conseiller référent.

**Public ciblé :** les travailleurs en situation de handicap salariés au sein d'Esat ou en entreprise adaptée, âgés de 54 et plus mais également les familles, tuteurs et professionnels (SAVS).

#### Déroulement de la journée :

**Matinée :** information collective sur les droits à la retraite et les spécificités liées à la qualité de travailleur reconnu handicapé, information sur les incidences de la retraite sur les droits liés au handicap (AAH, pension invalidité...)

**Après-midi :** entretien individuel pour les travailleurs avec les acteurs de la direction Retraite en fonction du nombre d'entretiens programmés. En amont du rendez-vous, le travailleur a préparé l'entretien et rassemblé les différents documents nécessaires. La liste des personnes reçues individuellement est transmise à la direction pour préparer le dossier - 30 personnes maximum.

**Animation.** Sur post-it, réponse à la question « qu'aimeriez-vous faire à la retraite ? » Les réponses sont partagées collectivement puis selon les réponses qui sont majoritaires, choix du thème qui va être développé. Régulièrement le choix se porte sur le voyage. Avec le groupe, s'engage une réflexion sur tout ce qu'il faut prévoir pour la destination qui a été choisie. Puis, remise dans le contexte de la retraite future : préparer c'est prévoir et prévoir c'est confortable, préparer sa retraite ce n'est pas qu'un dossier. Selon le temps restant, reprise d'autres propositions pour démontrer que même une activité très simple, comme aller à la piscine, nécessite un minimum d'anticipation. En fin d'animation, présentation des ressources locales par le CLIC.







## Témoignages

### **Claire Bellour, animatrice retraite, entreprise adaptée Esat Émeraude ID à Lannion**

*« Avant la journée Carsat, la retraite est une question à ne pas aborder car elle est difficile à organiser collectivement, considérée comme une rupture. Après la journée carsat, les peurs tombent. Les partenaires se sont rencontrés, des barrières sont tombées. Nous pouvons désormais aborder la retraite de manière sereine. Des aménagements sont proposés pour envisager un départ progressif. »*

### **Entreprise adaptée Bretagne Ateliers**

*« En partenariat avec la Carsat, l'entreprise adaptée propose une journée d'information. La Carsat vient dans les locaux de l'entreprise, à la rencontre des travailleurs. L'entreprise permet aux salariés, sur leur temps de travail, de participer à cette rencontre, sur la base du volontariat. Elle affiche ainsi à l'ensemble du personnel, l'intérêt de réfléchir à cette transition. »*

## Enseignements / préconisations

- La journée Carsat permet à la personne de préparer en amont son dossier et de réfléchir à son projet retraite
- Enrichissement à construire une journée de manière collective au-delà des craintes institutionnelles de perdre en identité, en lisibilité / les structures affirment ainsi collectivement faire partie intégrante d'un territoire / c'est bien l'identité des retraités qui est portée à la connaissance au-delà de l'identité des structures
- En termes d'information, moyen de répondre de manière accessible et adaptée aux questions et besoins des travailleurs
- En termes d'accompagnement, moyen d'entendre les questions et de rassurer les personnes concernées, de reconnaître les différences et besoins
- Ces journées encouragent les intervenants de la Carsat à construire un langage adapté, des informations claires et faciles à comprendre
- Pour l'établissement, c'est un moment privilégié pour apporter une réponse collective aux personnes et de l'intégrer dans le projet global
- Pour le territoire, c'est l'occasion de découvrir les établissements médico sociaux et les entreprises adaptées, les structures et associations du territoire / favoriser le lien direct entre les travailleurs et toutes ces structures
- Pour la société : l'Esat et l'entreprise adaptée peuvent faire avancer le droit social pour tous les salariés.
- Par cette facilité offerte par l'entreprise aux personnes de participer à cette journée, c'est une occasion pour repérer celles qui s'intéressent à cette question et ainsi proposer un accompagnement adapté à chacun pour rassurer, répondre aux questions et aux attentes.
- Le thème du droit et des démarches administratives prime au cours de cette rencontre. Mais il est une porte d'entrée pour aborder par la suite les autres thèmes du domicile, de la santé, de la vie sociale... Les mêmes besoins se révèlent en entreprise adaptée qu'en Esat. Sans doute aussi, pour tous les salariés en entreprise du milieu ordinaire...



## Un « atelier alterné seniors »



### BRETAGNE

#### Pilote

Esat l'Armorique et l'Iroise, Brest (Finistère)

#### Contact

RDS : Damienne Chasseray et animatrice retraite : Josy Jezequel  
ETS au seins des ESAT Brestoï IROISE et ARMORIQUE BREST  
Tel : 06 08 85 36 04  
[seniors.esatiroise@papillonsblancs29.fr](mailto:seniors.esatiroise@papillonsblancs29.fr)

#### Partenaires

- Ville de Brest
- CLIC
- Association EPAL
- Centres sociaux culturels
- Office des retraités brestoï
- Gem
- Ostéopathes
- service de tabacologie du CHU brestoï

#### Financeurs

Les Esat brestoï

### Présentation

L'Esat a mis en place il y a plus de dix ans un « atelier alterné seniors ». C'est une alternative proposée aux travailleurs des Esat brestoï suite au constat du vieillissement des travailleurs d'Esat. L'atelier a pour objectifs le maintien des seniors par un nouveau rythme de travail ainsi qu'une préparation à la retraite.

À partir de 50 ans, les personnes concernées sont invitées à réfléchir à leur retraite au sein de cet atelier et à construire un projet. Elles peuvent alors commencer à réduire leur temps de travail et aller à la rencontre de partenaires pour élaborer leur projet : logement, loisirs, sports, services, associations de retraités, centres culturel...

**Aucune activité n'est proposée à l'intérieur de l'Esat ; toutes ont lieu dans les clubs de retraités et les équipements de quartier de la ville de Brest.**

Dès 2002, l'ensemble de l'équipe de l'Esat de L'Iroise a voulu répondre aux difficultés rencontrées en atelier par une quinzaine de travailleurs dont beaucoup étaient âgés. L'Esat fait alors face à un dilemme : ces travailleurs sont fatigués et donc parfois démotivés. Le rythme demandé est compliqué et ils décrochent petit à petit. Un absentéisme apparaît chez certains et le respect des horaires devient difficile. Ils montrent néanmoins un attachement à leur atelier, ils aiment leur travail et le disent. Pour les encadrants, ils sont tous des éléments moteurs au sein de leur atelier. Ils aiment travailler et le font bien mais ne peuvent plus avoir le même rythme que les autres. Leur maintien au travail doit être préservé et une nouvelle orientation en dehors de l'Esat ne correspond pas forcément à leurs besoins et leurs aspirations. Il faut éviter la rupture. Une réponse devait donc être recherchée afin de les maintenir au sein de l'Esat. Un autre rythme leur est alors proposé ainsi que la participation à un temps en atelier et à un temps en soutien, ceci afin de les maintenir le mieux et le plus longtemps possible en atelier.

C'est un éducateur spécialisé en CPA (cessation progressive d'activité) travaillant donc à mi-temps qui gère la partie soutien. Dès le début de cette organisation, les retours des travailleurs et des professionnels sont intéressants. Les bénéfices pour les travailleurs et l'Esat se font très rapidement sentir. Un investissement au travail se ressent favorablement, moins d'absences et plus d'envies de travailler avec ce nouveau rythme. Cette ébauche prend forme et commence à être reconnue par tous, à l'Esat. En 2005, suite au départ en retraite de l'éducateur, l'Esat de l'Iroise embauche un ETS à temps plein afin d'étoffer ce service. 16 personnes sont accompagnées sur la base d'un mi-temps en atelier et mi-temps en accompagnement pour souffler et se détendre. Par ce choix, l'association et l'établissement reconnaissent le bien-fondé de ce service. Celui-ci fonctionne par le biais du glissement d'un professionnel d'atelier vers un accompagnement spécifique – atelier alterné.

#### **Depuis, cet atelier alterné a évolué et s'est scindé en deux :**

- un atelier alterné classique qui permet de maintenir au travail les personnes souvent plus jeunes, en perte d'efficacité, fatiguées et dont les capacités commencent à être altérées ;
- un atelier alterné senior qui accueille des personnes à partir de 50 ans souhaitant être acteur de leur projet retraite.





Cette offre de service, respectant les rythmes individuels, œuvre à la garantie d'une transition accompagnée en douceur.

### Enseignements / préconisations

- Une action en amont du départ en retraite qui rassure et apporte des réponses aux personnes ;
- Un départ progressif pour faciliter la transition ;
- Pour les personnes accompagnées à l'atelier alterné sénior, il s'agit, par l'intermédiaire de la préparation à la retraite, d'aider les seniors à s'approprier les outils qui vont leur permettre d'appréhender plus sereinement le passage à la retraite, de favoriser la rencontre et le vivre ensemble et l'inclusion dans la cité ;
- Pour l'établissement ou le service, adapter l'accompagnement des seniors, créer une dynamique de partage avec d'autres acteurs de la ville et du territoire ainsi qu'une collaboration institutionnelle ;
- Pour le territoire, contribuer à changer le regard, modifier les représentations liées aux handicaps et au vieillissement, sensibiliser les associations et organismes socio-culturels à l'accueil des personnes handicapées ;
- Pour la retraite en général, les seniors découvrent des activités de loisirs, orientées vers la gestion du temps libre. Ils pourront continuer s'ils le veulent une fois arrivés en retraite. Cela permet également à nos concitoyens de voir autrement le citoyen handicapé que nous accompagnons quotidiennement ;
- Les personnes en situation de handicap continuent leurs activités dans les divers organismes de droits communs. Ils sont plus sereins au moment de leur départ en retraite.



## Activité de soutien préparation à la retraite



### BRETAGNE

#### Pilote

Esat Vitré (Ille-et-Vilaine)

#### Présentation

L'Esat propose aux personnes concernées par le départ en retraite, à la fois un accompagnement individuel et un accompagnement collectif.

#### Témoignage

Joël, 62 ans, a une grande fragilité physique et refuse de quitter l'Esat. Il est l'un des premiers travailleurs à avoir intégré l'Esat et a l'impression que l'Esat ne va plus fonctionner après son départ. Différentes actions lui ont été proposées :

- Participation à un groupe d'accompagnement collectif pour réfléchir avec d'autres au passage à la retraite. Il a pu échanger avec une collègue qui elle, au contraire, était pressée de partir, estimant que la retraite était « *une seconde vie* ». Ce point de vue lui a permis d'évoluer ;
- Passage à un travail temps partiel pour lui permettre de découvrir progressivement d'autres activités. Il a ainsi participé à diverses activités lors d'un stage à l'accueil de jour ;
- Comme il est passionné d'espaces verts, il a participé à un stage comme aide-jardinier à la maison de retraite

Il a finalement fait sienne l'idée de quitter l'Esat et d'arriver à la retraite. Il savait qu'un autre projet se dessinait.

Jean-François envisage de partir en retraite. Nous lui avons proposé de participer à diverses activités au sein d'associations du territoire. Nous avons au préalable rencontré les responsables pour qu'ils connaissent et accueillent au mieux Jean-François.

#### Partenaires

Pas de partenaires

#### Enseignements / préconisations

- Accompagnement collectif et accompagnement individuel vont de pair. L'un ne va pas sans l'autre. Ils sont indispensables pour rassurer la personne, faire évoluer une idée préconçue et élaborer un projet

#### Financeurs

Pas de financement



## Une charte de territoire de la retraite inclusive



### BRETAGNE

#### Pilote

Aresat  
Esat du Morbihan de  
Carentoir, La Gacilly,  
Le Roc-Saint-André,  
Saint-Marcel, Ploërmel et  
Plumelec

#### Partenaires

- club des retraités,
- espace autonomie senior (clic)

#### Financeurs

Pas de financement

### Présentation (cf charte en annexe)

**Les Esat du Morbihan et les acteurs concernés par la retraite signent en 2019 une charte de territoire inclusif concernant le secteur couvrant le pays de Ploërmel, Questembert communauté et jusqu'à Arc sud Bretagne.**

Suite à la dynamique initiée par l'Aresat et le projet Un avenir après le travail, un travail collectif s'est mis en place avec les Esat de proximité pour mutualiser les initiatives et trouver des solutions aux futurs retraités (Carentoir, La Gacilly, Le Roc-Saint-André, Saint-Marcel, Ploërmel, Plumelec). Il a abouti à la construction d'une charte, signée le 18 décembre 2019 avec l'espace autonomie (clic), le club des retraités, l'Aresat, les directeurs des établissements. Objectif : trouver des solutions sur le territoire. C'est la première charte de territoire inclusif qui a été signée en France.

Il s'agit d'une charte d'engagement réciproque impliquant un double engagement. Sont affichés officiellement publiquement sur le territoire :

- L'engagement des Esat à accompagner les travailleurs, à anticiper et à adapter leurs organisations au service des personnes se dirigeant vers la retraite
- L'engagement des acteurs du territoire à rendre accessibles les propositions faites aux retraités et proposer un accueil non discriminatoire / engagement sur des actions mesurées et mesurables

Il s'agit de la première initiative de ce type en France. Une réflexion concernant d'abord la préparation à la retraite des travailleurs a été étendue aux futurs retraités en situation de handicap et cela par le biais d'un collectif regroupant les établissements et service d'aide par le travail, la MSA, la Caf, co-piloté par l'espace autonomie senior et l'association régionale des établissements et services d'aide par le travail.

Le document signé a une « vocation inclusive » avec la volonté affichée de rendre accessibles les supports destinés aux personnes retraitées à un public plus large et en particulier aux personnes en situation de handicap, afin d'éviter toute rupture dans leur parcours de vie.

### Témoignages des élus concernés et exemples concrets sur :

[www.youtube.com/watch?v=gq-EaKc4q0w](http://www.youtube.com/watch?v=gq-EaKc4q0w)

### Enseignements / préconisations

- Adapter les organisations au service des personnes dans une démarche d'inclusion
- Rendre accessibles les supports destinés aux personnes retraitées en situation de handicap
- Eviter toute rupture dans le parcours de vie.





Logement et  
accompagnement  
social

# Une structure d'accueil après le départ en retraite



## BRETAGNE

### Pilote

ADAPEI Morbihan  
Foyer d'hébergement, le  
Pigeon Blanc, Pontivy

### Partenaires

Conseil départemental  
du Morbihan

### Financeurs

Pas de financement

## Présentation

En 2014, l'Adapei du Morbihan portait sur la place publique ses préoccupations concernant le vieillissement des personnes handicapées et leur devenir :

- Quel avenir pour les 100 personnes vieillissantes actuellement hébergées en famille sachant que leurs parents sont âgés en moyenne de 79 ans ?
- Quel avenir pour les 57 travailleurs d'Esat vieillissants qui prendront leur retraite dans les 10 prochaines années, et qui devront quitter leur foyer d'hébergement ? Pour certains d'entre eux, ils y ont passé 35 à 40 années de leur vie. Mais les foyers d'hébergement ne sont pas autorisés à héberger des retraités d'Esat ; ils hébergent uniquement des travailleurs d'Esat en activité.
- Quel avenir pour les 16 futurs retraités d'Esat, résidents en résidences collectives à Hennebont, mais qui ne peuvent pas vivre dans leur logement de manière permanente ? L'accompagnement des résidents par le SAAD -Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile- de l'association est insuffisant et ne permet actuellement pas de couvrir les besoins des personnes handicapées retraitées.
- Quel avenir pour les personnes vieillissantes orientées en foyer de vie, au vu de la pénurie de places ? Actuellement, il faut attendre 4 à 5 années avant d'être admis en foyer de vie. Ces personnes sont maintenues en Esat contre leur volonté, par défaut, le temps d'obtenir une place en foyer de vie. Certaines continuent à travailler en Esat après 60 ans car elles ne trouvent pas de place en structure adaptée.

En 2015, un appel d'offres était lancé par le Conseil départemental du Morbihan à la suite de cette interpellation pour créer des établissements accueillant des personnes retraitées d'Esat. Les établissements de Pontivy ont postulé et ont obtenu un agrément pour une structure accueillant 14 résidents retraités d'Esat (Esat du Pigeon blanc, d'Auray, de Plumelec, de Vannes...) Le nouveau service a ouvert le 2 janvier 2018 à taux plein. Des activités sont organisées, soit dans la structure, soit à l'extérieur (équitation à Kergrist, GEM, club des retraités de Pontivy). Plusieurs logements sont prévus pour accueillir des couples et leur proposer de préparer eux-mêmes leur repas. Certains malheureusement, sont accueillis contre leur gré. Ces personnes ont vécu toute leur vie en foyer d'hébergement et avaient besoin d'un accompagnement. Un des résidents est en attente pour s'installer dans une résidence à Sainte-Anne-d'Auray pour personnes retraitées.

## Enseignements / préconisations

- La parole a été donnée aux personnes en situation de handicap afin qu'elles présentent publiquement aux décideurs et organismes institutionnels, les difficultés auxquelles elles étaient confrontées ;
- Les décideurs ont ainsi pris conscience, au travers de situations concrètes et vécues, des difficultés et initié une démarche pour y remédier.



Vie et  
participation  
sociale

# La RAE pour valoriser et se mettre en perspective avant la retraite



## BRETAGNE

### Pilote

EPSMS Ar Goued,  
Saint-Quihouët  
22940 Plaintel

### Contact :

Laurence Duros

### Partenaires

ministère de l'Agriculture  
Éducation nationale

### Financeurs

Pas de financement

## Présentation

Grâce au dispositif Différent et Compétent, la RAE (reconnaissance des acquis de l'expérience) est proposée aux travailleurs d'Esat pour évoluer, se former tout au long de la vie. Il s'avère que la RAE peut aussi venir mettre un terme valorisant à une carrière professionnelle et faciliter ainsi le départ en retraite.

### Témoignage

Laurence Duros, Ar Goued : « J'ai accompagné un travailleur qui ne voulait pas partir à la retraite, ayant l'impression qu'on voulait le mettre dehors et qu'on ne voulait plus de lui. Il terminait sa carrière à la cafeteria, un poste très valorisant dans l'établissement. J'ai alors proposé de l'accompagner sur une RAE de cafetier dans le cadre du dispositif Différent et Compétent estimant que ça serait une bonne transition : reconnaître les compétences acquises au cours d'un parcours professionnel avant de partir en retraite, se mettre en projection sur l'avenir. Cette démarche lui a permis de verbaliser ses envies, ses désirs, de se mettre en perspective, non pas dans une évolution de carrière professionnelle mais dans un projet de vie. Des rêves un peu fous comme aller à Las Vegas, avoir un chalet dans un camping, devenir propriétaire... Mais aussi une construction plus réaliste qui lui a permis d'intégrer, grâce à un aménagement de son temps, une troupe de théâtre, un atelier peinture. Peu à peu, il s'est autorisé à quitter le travail. Il fait aujourd'hui partie du club des retraités et participe à de nombreuses activités. Il va chaque année en vacances à Strasbourg au marché de Noël. Il est très épanoui et heureux de sa situation. »

## Enseignements / préconisations

- La RAE vient ponctuer, boucler un parcours et facilite la mise en perspective, la « marche d'après », autorise à s'ouvrir à autre chose par la suite. Véronique Brunet-Bertineaud : « C'est une étape vers l'émancipation, c'est donner du droit à penser, le droit à se penser. En reconnaissant les compétences acquises, on permet à la personne de se redresser. C'est le parcours professionnel qui a, en grande partie, forgé l'identité de la personne. Pas étonnant qu'elle soit inquiète de quitter cet environnement qui l'a vu grandir. »
- Gwenaél Planchin : « Il faut mettre la retraite au travail ! Il faut travailler à sa retraite. Comment, dans nos Esat, services d'accompagnement, foyer, entreprises adaptées, construisons-nous des apprentissages, des appuis, pour que, lorsque se présente le moment d'arriver en retraite, nous soyons prêts ? »
- Daniel Croizé : « avec la retraite, il est question de rupture comme il peut y avoir plusieurs ruptures dans notre existence, la première étant notre naissance. Avec rupture, il y a cette notion de deuil qui n'est jamais évoquée. Il y a donc des étapes psychologiques à franchir, un passage, quelque chose à perdre et à laisser pour passer à autre chose. Il faut en tenir compte et le reconnaître. Il faut aussi apprendre à perdre. »
- Alain Baumalle : « Lorsque l'on reconnaît une personne comme compétente et qu'elle se ressent comme telle, alors ça change tout. Il devient alors possible de sortir de la dette du « recevoir ». Il nous restera pour aller plus loin, de permettre à ces personnes « de donner, car donner c'est se donner, c'est se rendre plus fort, pour exister et appartenir au monde » (Théorie du don/contre don : donner/recevoir/rendre-M. Mauss).  
« Aidons à ce que la période de retraite permette l'accès à l'exercice du don, du recevoir et rendre en réciprocité, pour enfin trouver sa place... »



## Un programme d'éducation à la santé avant le départ en retraite avec l'Ireps



### BRETAGNE

#### Pilote

Ireps Bretagne

#### Présentation

**L'Ireps de Bretagne, Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé (antenne du Morbihan), a proposé aux travailleurs d'Esat, proches du départ en retraite, un programme d'éducation à la santé, en partenariat avec Un avenir après le travail. Le projet s'inscrit dans la prévention de la perte de l'autonomie et est, à ce titre, soutenu par la Conférence des financeurs du Morbihan.**

« Ça fait travailler la mémoire, s'exclament les participants au programme de santé ! On prend conscience que la santé, c'est important et qu'il ne faut pas hésiter à aller voir le médecin pour surveiller sa santé ». Entre octobre 2018 et avril 2019, l'Ireps a proposé un programme d'éducation à la santé aux travailleurs d'Esat des pays de Pontivy et de Lorient. À chaque fois, des groupes de quinze à vingt personnes, âgées de 55 à 60 ans, ont échangé sur la question de la santé. « Le programme, explique Hervé Strilka, chargé de projets, est constitué de trois modules : « *Bien dans mon corps pour bien vivre mon âge* », « *Bien dans ma tête, me sentir bien* » et « *Bien avec les autres, préserver le lien social* ».

Le programme est constitué d'une vingtaine de rencontres, d'une après-midi chacune, rassemblant une cinquantaine de travailleurs d'Esat différents. Il va être reconduit en pays de Ploërmel entre septembre 2019 et avril 2020 puis en pays d'Auray et en pays de Vannes ensuite. Il a été proposé à la Conférence des financeurs du Finistère.

Contact : [herve.strilka@irepsbretagne.fr](mailto:herve.strilka@irepsbretagne.fr)

#### Partenaires

- Esat Carentoir
- Esat La Gacilly,
- Esat Saint-Marcel,
- Esat Plumelec
- Esat Le Roc Saint-André

#### Enseignements / préconisations

- Dans une ambiance conviviale, les travailleurs s'expriment et dévoilent leurs attentes et leurs besoins.
- Il s'agit d'un programme d'éducation pour acquérir des connaissances et développer des compétences, pour vieillir le plus longtemps possible en bonne santé.
- La dynamique de groupe permet d'apprendre et de parler en public, d'écouter les autres en se respectant, de développer l'entraide et retrouver une estime de soi.
- Les encadrants notent des impacts positifs au travail : les travailleurs sont plus détendus, rassurés et sereins quant à leur avenir. Certains prennent davantage conscience de leur santé, font du sport, engagent des examens et des démarches de dépistages médicaux.

#### Financeurs

Conférence des financeurs du Morbihan



## Copil Plénier

# Animation du réseau et échange de bonnes pratiques



### CHAMPAGNE-ARDENNE

#### Pilote

Comité de pilotage du collectif Champagne-Ardenne

#### Contact :

Lucile AGENOR,  
Coordinatrice UAALT, et  
conseillère technique  
Creai Grand Est  
06 99 28 77 47  
[l.agenor@creai-grand-est.fr](mailto:l.agenor@creai-grand-est.fr)

#### Présentation

Depuis 2018, une fois par an, l'ensemble des animateurs et animatrices retraite, avec leur direction, se réunissent pour échanger sur leurs pratiques.

#### Objectifs :

Echange de pratiques professionnelles, astuces et outils, et réflexion sur les orientations stratégiques du collectif.

Tous les axes peuvent être appréhendés et les partenariats varient en fonction de l'orientation de la journée. La dernière journée a présenté l'IREPS et les CLIC pour construire des partenariats.

#### Partenaires

- Ireps
- clic

#### Enseignements / préconisations

- Harmonisation et échange de pratiques, collaboration des outils
- Meilleure connaissance du réseau sur le territoire, renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe, centraliser les outils développés localement.

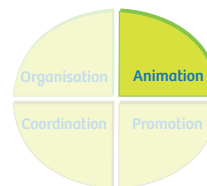
#### Financeurs

Pas de financement



Droits, ressources  
et démarches  
administratives

# Champagne-Ardenne Journées Carsat



## CHAMPAGNE-ARDENNE

### Présentation

#### Pilote

Collectif Champagne  
Ardenne

#### Contacts :

Jérémy MAILLARD,  
Carsat, Agences  
Champagne-Ardenne,  
Saint-Dizier

Lucien TRAMONTANA,  
éducateur spécialisé et  
formateur ADASMS  
06-70-29-20-29  
[ltramontana@adasms.fr](mailto:ltramontana@adasms.fr)

Un travail de partenariat a été consolidé avec la Carsat Haute-Marne par la présentation de nos actions auprès d'une personne ressource à la Carsat. C'est uniquement avec cette personne que s'établissent des contacts entre nos actions auprès des personnes ou directement entre les personnes et la Carsat.

#### Objectifs :

- Permettre une réponse plus rapide pour l'étude des droits et la constitution des dossiers retraite ;
- Favoriser un lien privilégié avec une personne ressource ;
- Mettre en lien les personnes accompagnées avec la personne ressource Carsat.

### Enseignements / préconisations

- Cela permet de travailler sur les questionnaires/relevés de carrière, c'est un premier lien pour constituer un dossier, établir une demande de retraite anticipée, participer à un premier entretien individuel retraite pour que les personnes identifient la CARSAT et une personne ressource. Cela permet également de faire le lien entre une personne approchant la retraite en Esat et l'animateur retraite (exposition du projet, échanges).
- Traitement plus rapide des dossiers
- Suivi plus rigoureux des dossiers
- Un manque de temps par rapport à d'autres missions assurées.

#### Partenaires

- Carsat
- mandataires judiciaires

#### Financeurs

Pas de financement



Vie et  
participation  
sociale

## Groupe de parole



### CHAMPAGNE-ARDENNE

#### Pilote

Meix-Tiercelin (51320)

#### Contact :

Antoine MIANAT, éduca-  
teur spécialisé animateur  
retraite  
06 43 27 44 92  
[antoine.mianat@  
lesantes.fr](mailto:antoine.mianat@lesantes.fr)

#### Partenaires

Pas de partenaires

#### Financeurs

Pas de financement

### Présentation

Depuis l'été 2019, mise en place d'un groupe de parole concernant des futurs travailleurs concer-  
nés par le sujet de la retraite (à partir de 50 ans).

Temps d'échanges entre bénéficiaires concernés sur un temps hors du travail.  
Avec 1 éducateur spécialisé du foyer d'hébergement + 1 infirmière de l'Esat

### Enseignements / préconisations

- Sensibiliser au sujet. Découvrir les parcours de vie de chacun, découvrir les différents établis-  
sements possibles
- Meilleure projection des participants
- Mais certains bénéficiaires parlent plus que d'autres : difficulté à répartir le temps de parole.





## La plateforme seniors Ker'age



### PAYS-DE-LA-LOIRE

#### Pilote

Pays de la Loire

#### Contact :

Cécile Favreau  
06-85-53-73-47  
[c.favreau@adapei44.asso.fr](mailto:c.favreau@adapei44.asso.fr)

#### Partenaires

Consortium de quatre associations (Adapei44, APF, Apeiouest44, Arche Sénévé).

#### Financeurs

Le conseil départemental finance pour un an (2020), un poste de coordinateur plateforme. Il n'y avait pas de financement à la création de la plateforme.

### Présentation

Ker'age est une plateforme créée en 2017, dédiée aux plus de 45 ans, travailleurs ou anciens travailleurs ESAT de l'agglomération nantaise et de la région nazairienne.

Elle est portée par un consortium de quatre associations avec un représentant par association, une responsable de plateforme et bientôt un coordinateur. Il existe trois autres plateformes en Loire-Atlantique avec les mêmes missions.

#### Objectifs :

- éviter les ruptures de parcours, accompagner vers la diminution et/ou l'arrêt de l'activité
- accompagner ce changement
- faciliter l'accès à l'information pour les personnes en situation de handicap ainsi que les établissements ou services de droit commun.

Le partenariat reste à développer avec les bailleurs sociaux, la MDPH, les clics, la Carsat, la CPAM, Ascodent, les hôpitaux...

### Enseignements / préconisations

- La plateforme a pour vocation à être un service ressource pour faciliter la continuité du parcours : accès au logement avec proposition de formes nouvelles d'habitat (inclusif, partagé), améliorer le suivi en santé en sont des exemples. Elle ne vient pas se substituer aux actions des Esat et SAVS mais est une ressource pour ces services.
- mise en place de huit logements partagés en 2017 pour des travailleurs ESAT retraités et qui ne souhaitaient plus vivre seuls en logement autonome. Il s'agit pour le moment de l'application concrète de ce dispositif.
- l'absence de coordinateur dédié au déploiement de plateforme a freiné son développement. La plateforme n'est pas suffisamment connue aujourd'hui pour être sollicitée. Un travail important de recueil de données, cartographie, de recherche de réseaux et de communication est à faire.



## Groupe de préparation à la retraite



### POITOU-CHARENTES

#### Pilote

Les établissements

#### Présentation

**Des groupes de parole sont initiés pour évoquer le passage à la retraite.**

##### ***Au FHT Sainte-Marie Chalais Charente***

L'équipe éducative et Marc Virlet, chef de service du FHT Yviers Sainte-Marie Chalais organisent et planifient régulièrement des groupes de parole, proposés aux travailleurs de l'établissement, proches du départ à la retraite. Ils sont co-animés par un membre de l'équipe éducative et la psychologue de l'établissement. Les rencontres se font sur le temps de travail. Sont partenaires la résidence autonomie du secteur et l'ehpad visité.

**Contact** : Marc Virlet, FHT Yvier Sainte-Marie Chalais, tél 06 78 52 97 69 / 05 45 98 96 98 - [marc.virlet@adapei16.asso.fr](mailto:marc.virlet@adapei16.asso.fr)

##### ***APF Cholet***

L'APF de Cholet a constitué en février 2020, un groupe de préparation à la retraite, à la suite de la formation Un avenir après le travail. Six travailleurs y participent. Il leur est proposé d'étudier leur relevé de carrière et de faire une estimation des ressources à la retraite. La démarche permet d'appréhender l'avenir après le travail, préparer cette étape et rassurer apporter aux travailleurs des réponses sur le plan financier, informer, conseiller, orienter.

**Contact** : Estelle Bremond, CES, tél. 02 41 58 85 86 - [estelle.bremond@apf.asso.fr](mailto:estelle.bremond@apf.asso.fr)

#### Partenaires

Pas de partenaire

#### Enseignements / préconisations

- Information des ouvriers sur leurs droits ;
- Prise en compte des besoins du public ;
- Manque de connaissance sur la question financière - besoin d'appui de la Carsat ;
- Les groupes de parole permettent de faire émerger le besoin de visites qui ont été réalisées par la suite. L'appréhension du temps et de l'occupation du temps à la retraite est plus concrète pour les résidents qui s'apprêtent à partir en retraite.

#### Financeurs

Sur fonds propres.



Prévention  
santé et accès  
aux soins

## Promotion du bien vieillir



### PAYS-DE-LA-LOIRE

#### Pilote

Association Bien Vieillir  
Agirc Arrco

#### Contact :

Bénédicte MIGRAINE  
RIVIERE, conseillère en  
économie sociale et  
familiale au SAVS de la  
Vertonne  
07-87-52-06-87  
[savs-logeac@esatvertonne.fr](mailto:savs-logeac@esatvertonne.fr)

#### Partenaires

- centre de prévention
- SAVS

#### Financeurs

Agirc - Arrco

### Présentation

Évaluation personnalisée visant au repérage des risques liés à l'avancée en âge.

Permettre au bénéficiaire de recevoir des informations détaillées sur ses atouts, ses facteurs de risque et les actions à mettre en place, notamment par des actions collectives

Il est proposé une consultation individuelle de deux heures avec une partie médicale, en présence d'un médecin, afin d'identifier les antécédents médicaux, les pathologies, le traitement en cours, les situations à risque. Il est aussi proposé un entretien psychologique avec un psychologue pour évaluer l'humeur, les éventuels troubles de la mémoire, le sommeil...

Des créneaux sont proposés au centre de prévention pour toutes les personnes de l'Esat et accompagnés par le SAVS pour les personnes de plus de 55 ans.

### Enseignements / préconisations

- Pouvoir agir en amont sur la santé, le bien-être des travailleurs et notamment pour ceux qui quittent l'Esat sans suivi après. Le médecin recevant un compte rendu de cette rencontre, il a aussi la possibilité d'agir par la suite. Pour les personnes qui continuent à être accompagnées, il s'agit de mieux les diriger vers les professionnels compétents.
- Un bilan complet est proposé par des professionnels ; information du médecin traitant qui peut prendre le relais ;
- Possibilité de participer gratuitement à des ateliers de prévention, des conférences thématiques ;
- Invitation à participer tous les 3 ans à un nouveau bilan santé.



## L'accueil en MAPAH



### POITOU-CHARENTES

#### Pilote

pôle Habitat et Vie Sociale ADAPEI 79

MAPAPH de Coulonges-sur-L'Autize et Nueil-les-Aubiers

#### Contact

Claude LUMINEAU  
Directeur du Pôle HVS  
ADAPEI 79 en charge des MAPHA  
05.49.06.28.90  
[c.lumineau@adapei79.org](mailto:c.lumineau@adapei79.org)

#### Partenaires

médecins, kinésithérapeutes, pharmacies, hôpital, ambulances, associations du village, commerçants, école, centres de loisirs, SSIAD, HAD, EMSP, Psychogériatrie, IDE à domicile, mairie et ses services....

#### Financeurs

Conseil Départemental 79  
ARS (pour 10 places FAM)

### Présentation

La Maison d'accueil pour personnes handicapées âgées (MAPHA) est un établissement accueillant 41 personnes reconnues déficientes intellectuelles par la Commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées avant leur 60e anniversaire et âgées d'au moins 50 ans lors de leur admission.

Elle a été créée en 1996 à Coulonges-sur-L'Autize, à titre d'établissement expérimental. Une seconde MAPHA a vu le jour en 2004 à Nueil-les-Aubiers.

La MAPHA accueille 41 personnes qui vivent au sein de 4 maisons de 11 chambres avec salon, salle à manger et cuisine permettant un espace convivial et familial.

### Objectifs

Accompagnement des personnes dans les actes de la vie quotidienne et leur vie sociale jusqu'à leur fin de vie chaque fois que possible.

Les personnes accueillies en Esat peuvent préparer leur retraite, par le biais d'accueil temporaire en MAPHA progressif et sur plusieurs années. Grâce à une possibilité de diminution du temps de travail progressif, elles peuvent découvrir l'établissement et prendre progressivement leurs repères, retrouver des personnes qu'elles ont côtoyées dans le cadre de leur travail. Elles peuvent aussi se préparer à ce temps de retraite par le biais de l'accueil de jour proposé de 10h à 17h.

### Enseignements / préconisations

- l'accueil temporaire permet une découverte des lieux, de se familiariser avec un nouvel environnement, d'identifier si le projet correspond aux attentes, d'avoir une totale adhésion au projet d'intégration.
- l'accueil permanent permet un accompagnement dans les divers champs de la vie de la personne :
  - médical : le renfort de partenariats mis en place avec les différents acteurs de la santé permettent de maintenir une surveillance et prévention des soins ;
  - social : l'accompagnement proposé par une équipe d'AES et en lien avec des bénévoles favorise l'inclusion sociale au sein de la communauté environnante ;
  - loisirs : grâce à l'intervention d'une coordinatrice projet, des activités adaptées aux capacités et au vieillissement de chacun sont proposées quotidiennement. Certaines activités s'inscrivent dans le cadre d'actions du territoire (chorale des aînées, festival Terre des danses...) Les personnes accueillies peuvent également accéder à des vacances adaptées répondant aux besoins individuels de chacun avec des organismes de vacances adaptées ou organisées par l'établissement.
- les limites se situent comme toute personne vivant à domicile au niveau de la prise en charge des soins dès lors que ceux-ci sont constants.



## Un questionnaire vieillesse dans le cadre du Projet d'accompagnement personnalisé



### PAYS-DE-LA-LOIRE

#### Pilote

Esat l'Etape tournière  
Pays de la Loire

Contact  
Gildas Tonnerre,  
Moniteur d'Atelier  
06-08-68-64-56  
[g.tonnerre@  
letape-association.fr](mailto:g.tonnerre@letape-association.fr)

#### Partenaires

Pas de partenaire

#### Financeurs

établissement

#### Présentation

Un questionnaire vieillesse est envoyé aux travailleurs en situation de handicap dans le cadre de la démarche « Projet d'accompagnement personnalisé ». Les référents interrogent les travailleurs lors du PAI.

#### Objectifs

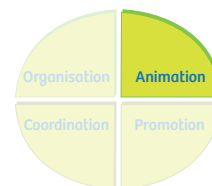
- connaître les besoins des travailleurs pour créer un calendrier des démarches à réaliser

#### Enseignements / préconisations

- Le questionnaire doit être commun et convenir à l'ensemble des travailleurs. Il doit donc être préparé et conçu par l'ensemble des professionnels. Un travail pluridisciplinaire et une validation de l'équipe sont nécessaires.
- Déceler les besoins suffisamment tôt, permet de rassurer, de se projeter, et d'orienter concrètement les travailleurs vers un interlocuteur de façon adapté.



## Échanges de pratiques



### CHAMPAGNE-ARDENNE

#### Présentation

##### Pilote

comité de pilotage  
Champagne Ardenne

##### Contact :

Lucile AGENOR  
Coordinatrice UAALT, et  
conseillère technique  
Creai Grand Est  
0699287747  
[l.agenor@](mailto:l.agenor@creai-grand-est.fr)  
[creai-grand-est.fr](http://creai-grand-est.fr)

Une fois par an, l'ensemble des animateurs et animatrices retraite, avec leur direction, se réunissent pour échanger sur leurs pratiques.

Tous les axes peuvent être appréhendés et les partenariats varient en fonction de l'orientation de la journée. La dernière journée a présenté l'Ireps et les clic pour construire des partenariats.

##### Objectifs :

- Échange de pratiques professionnelles, astuces et outils, et réflexion sur les orientations stratégiques du collectif.

#### Enseignements / préconisations

- Harmonisation et échange de pratiques, collaboration des outils
- meilleure connaissance du réseau sur le territoire,
- renforcement du sentiment d'appartenance à un groupe, centraliser les outils développés localement.

##### Partenaires

coordination de région  
et pilote

##### Financeurs

pas de financement





Vie et  
participation  
sociale



logement et  
accompagnement  
social

## Échanges inter-établissements sur des temps festifs



### POITOU-CHARENTES

#### Pilote

Poitou-Charentes  
EHPAD Chalais,  
Boscarnant,  
Saint-Aulaye

#### Contact :

Marc Virlet, Chef de  
service FHT Yvier Sainte-  
Marie Chalais  
06.78.52.97.69 /  
05.45.98.96.98  
[marc.virlet@](mailto:marc.virlet@adapei16.asso.fr)  
[adapei16.asso.fr](mailto:marc.virlet@adapei16.asso.fr)

#### Partenaires

Ehpad Chalais,  
Boscarnant,  
Saint-Aulaye

#### Financeurs

Portage financier léger  
assuré par les deux  
établissements sans  
recours à subvention.

#### Présentation

Organisation de temps festifs mutualisés entre ehpad et personnes en situation de handicap vieillissantes. Autour de lotos, carnaval, repas, les résidents peuvent découvrir, les lieux, l'ambiance, le public d'un ehpad.

Mise en place avec l'équipe éducative du SAJH FHT Sainte-Marie-Chalais et le chef de service. Planification des rencontres au cours de l'année pour fidéliser les échanges.

#### Objectifs

Créer la mixité des publics, déstigmatiser l'ehpad et les personnes handicapées vieillissantes.

#### Enseignements / préconisations

- Ces échanges permettent aux résidents de se projeter vers l'ehpad en valorisant son image et en découvrant concrètement les modalités d'organisation de la vie quotidienne.



## Des liens renforcés avec l'Ehpad



### POITOU-CHARENTES

#### Pilote

Poitou-Charentes  
FHT Yvier Sainte-Marie

#### Contact

Marc Virlet, Chef de service FHT Yvier Sainte-Marie Chalais  
06 78 52 97 69 /  
05 45 98 96 98  
[marc.virlet@adapei16.asso.fr](mailto:marc.virlet@adapei16.asso.fr)

#### Partenaires

Ehpad de Chalais

MDPH de la Charente,  
SSD de Montendre,  
département de la Charente (dossier d'aide sociale départementale)

Salle de sport locale,  
Ehpad  
service sport adapté de l'Adapei de Charente

#### Financeurs

pas de financement

#### Présentation

##### **Convention de partenariat entre le FHT et l'ehpad**

Pour tisser des liens entre les structures de l'Adapei et l'ehpad de Chalais, une convention de partage de services a été mise en place. Elle a permis l'échange de pratiques (formation) à la modification des textures en cuisine, et la mutualisation de moyens en mettant à disposition une lingerie. Elle a aussi favorisé l'accueil en ehpad de résidents sortis du FHT. Sont engagés l'équipe éducative, les services généraux (lingerie, cuisine), le chef de service.

**Objectifs** : créer du lien entre structures, mutualiser des moyens, mieux répondre aux besoins des résidents.

**En partenariat** avec l'Ehpad de Chalais

##### **Soutien et accompagnements administratifs**

L'établissement propose un accompagnement global des résidents autour des questions de l'orientation en Ehpad par le psychologue et l'équipe éducative. Au cas par cas, il s'agit d'identifier les besoins et les points de blocages en liens avec l'orientation, le départ, l'admission dans un autre établissement ou service afin d'y faire face et de trouver des ressources et réponses.

**Objectif** : fournir une aide et un accompagnement aux travailleurs.

**En partenariat** avec le service de Soins à domicile de Montendre, l'ehpad, la MDPH, le psychologue, le département de la Charente (dossier d'aide sociale départementale).

##### **Convention de partenariat et d'échanges**

Une convention est établie entre la Résidence Mosaïque (FHT SAJH) et l'ehpad voisin pour prévoir et sécuriser l'échange de services (balnéothérapie, salle snoezelen), de matériels (prêts de minibus), d'activités (partage d'activités sport adapté).

**Objectifs** : résorber la fracture entre les établissements, créer du lien, mettre en place des passerelles entre les établissements

#### Enseignements / préconisations

- Favorise l'admission en ehpad de résidents, facilite le passage en harmonisant les pratiques en cuisine, crée du lien entre les établissements.
- Favorise le passage d'un établissement à un autre
- Favorise le montage de dossiers et la recherche de ressources (aide sociale départementale).
- Permet de coordonner les actions, fidéliser les échanges, organiser les rencontres, dégager du temps pour les accompagnateurs
- Facilite la communication et les échanges
- Modifie le regard porté sur l'ehpad.



Vie et  
participation  
sociale



logement et  
accompagnement  
social

# Découvrir l'ensemble de l'offre d'accueil et d'accompagnement



## POITOU-CHARENTES

### Pilote

Poitou-Charentes  
FHT SAJH Mosaïque  
Ruffec

### Contact :

David Thépault  
Chef de service  
05 45 30 27 13  
[david.thepault@adapei16.asso.fr](mailto:david.thepault@adapei16.asso.fr)

### Partenaires

EHPAD de Ruffec  
équipe éducative du FHT

MARPA de Montembœuf  
Ehpad de Mérignac  
Ehpad de Jarnac  
Résidence Roger  
Rémondet

### Financeurs

Pas de financement  
Les frais de déplacement  
et le temps de travail  
des accompagnateurs  
sont pris en charge par  
l'établissement.

## Présentation

### Découverte et immersion en ehpad

Pendant les deux années qui ont précédé le départ à la retraite de résidents, l'équipe a accompagné quatre personnes autour de temps de visite et d'immersion en ehpad.

**Objectifs** : favoriser l'expression d'un nouveau projet de vie, favoriser la découverte d'un nouveau lieu de vie, accompagner la transition.

### Visite d'établissements et conventionnement

Les Projets personnalisés ont mis en évidence que les résidents vieillissants ont du mal à accepter et à se projeter vers un accueil dans un autre établissement que la Résidence. Ce fait est souvent conjoint avec une méconnaissance de l'offre d'hébergement. Des visites en petits groupes sont proposées pour découvrir des structures variées, ehpad avec ou sans unité spéciale handicap, Marpa, bientôt familles d'accueil. « Nous sommes en phase d'élaboration d'un partenariat avec un foyer-logement de la commune pour imaginer deux dispositifs. Le premier, qui a déjà débuté, avec la mise à disposition de véhicules et le partage d'activités, le deuxième, avec la location de logements libres en y associant un accompagnement par des professionnels de notre établissement en soirée. » L'organisation des visites est portée par le Foyer d'hébergement de travailleurs, celle des animations et de l'accompagnement en Foyer-logement pourrait être portée par les trois services : foyer occupationnel, Service d'accueil de jour, Foyer d'hébergement de travailleurs, ce qui favoriserait la mixité des publics.

**Objectifs** : ouvrir le champ des possibles et tisser des partenariats pour réduire les espaces qui séparent les différents établissements et dispositifs.

## Enseignements / préconisations

- Organiser les rencontres, les visites, les temps d'immersion, en dégagant du temps des personnels éducatifs.
- Cette action a pu faciliter le départ vers un lieu de vie qui n'était pas inconnu ⇒ effet rassurant.
- l'initiative tend à diminuer les troubles du comportement de certains résidents qui n'acceptent pas de partir en retraite. Les bénéfices sont visibles à la fois à la Résidence et à l'Esat. Les résidents racontent leurs visites à l'Esat et commencent à faire le parallèle avec des professionnels de l'Esat qui sont récemment partis à la retraite. Le sujet est dédramatisé.
- Les questions et les projections des résidents concernés sont plus nombreuses. Les peurs quant à l'avenir s'estompent.
- Les visites ont parfois amené des frustrations chez certains résidents car elles ont fait apparaître des solutions d'hébergement qui ne sont pas en accord avec les attentes. Il convient de travailler en partenariat pour faire évoluer certains détails (comme par exemple, la présence de lits médicalisés dans les chambres. Certains travailleurs refusent d'aller dans ces chambres, prétextant à juste titre, « qu'ils ne sont pas malades ! »)



Logement et  
accompagnement  
social

## Service d'accompagnement spécifique



### CHAMPAGNE-ARDENNE

#### Présentation

##### Pilote

Foyer d'hébergement de  
l'association Les Antes  
Meix-Tiercelin (51320)

##### Contact

Mianat Antoine  
03 26 72 41 20  
[antoine.mianat@  
lesantes.fr](mailto:antoine.mianat@lesantes.fr)

##### Partenaires

- Familles
- Mandataires
- CMP

##### Financeurs

Association les Antes

Mise en place d'un service d'accompagnement spécifique pour accompagner des travailleurs en Esat à la retraite.

L'association les Antes située aux Meix-Tiercelin (secteur rural) accompagne depuis 40 ans des résidents en situation de handicap psychique.

Le foyer d'hébergement de l'Esat dispose d'un service d'accompagnement spécifique où sont orientés des résidents en vue de préparer en amont leurs projets de vie après le travail en Esat. Ils disposent d'un temps libéré du travail sous la forme de demi-journées. Plusieurs futurs retraités se retrouvent en groupe dans une salle d'activité. Ils sont accompagnés par 2 professionnels (1 AMP et 1 éducateur). Il s'agit de construire avec eux leurs futurs projets (hébergement, loisirs, budget), accompagner à un changement de statut, de lieu et de rythme de vie, de réseau social, travailler à la gestion de la solitude, de l'autonomisation dans les actes de la vie quotidienne (ménage, cuisine, linge).

Le service travail d'une part en partenariat avec les établissements de l'association Les Antes (les ateliers de l'Esat, le foyer d'hébergement, une Marpha, un SAVS qui suit 30 personnes à Vitry-le-François (à 25 minutes du Meix-Tiercelin) comprenant des travailleurs et des retraités de l'Esat. D'autre part, le service travail en partenariat avec le CMP, les résidences pour personnes âgées, les familles, les mandataires, la Carsat de Châlons.

##### Objectifs

- Préparer un avenir après le travail (loisirs, hébergement, santé).

#### Enseignements / préconisations

- Le service d'accompagnement spécifique vise à proposer un espace-temps dans lequel ce moment de passage du statut de « *travailleur en Esat* » à « *retraité de l'Esat* » sont mis au travail de manière apaisée, non-traumatique pour les personnes concernées. Un temps essentiel à la construction et à la poursuite du projet du résident. Cela permet un accompagnement personnalisé afin que chacun puisse passer « *ce seuil* » dans les meilleures conditions possibles, avec le moins de souffrance psychique possible.
- Le service d'accompagnement spécifique permet de proposer aux travailleurs un temps de préparation à la retraite adapté au projet de chacun, il permet de répondre à des besoins spécifiques en renfort du suivi quotidien du foyer d'hébergement. Le service permet d'avoir des groupes de paroles entre futurs travailleurs qui préparent leur retraite, de faire des activités ensemble, d'évaluer les capacités dans la vie quotidienne.
- Limite : les projets de vie peuvent être différents selon les travailleurs concernés par la retraite (appartement en milieu ordinaire avec suivi SAVS, résidence personne âgée, foyer de vie).
- Le changement de rythme et de lieu de vie, d'interlocuteurs et d'environnement est souvent source d'angoisse. Pour des travailleurs en situation de handicap psychique, le monde extérieur est perçu la plupart du temps comme dangereux, un monde où la personne ne trouve pas sa place. Ce vécu est directement en lien avec les pathologies dont souffrent les personnes accompagnées (troubles psychotiques ou assimilés). L'isolement est souvent un vecteur commun, soit du fait de leur propre appréhension, soit du rejet dont ils sont victimes du fait de leur maladie. L'investissement de l'extérieur est alors compliqué, accentué par l'ambivalence, l'apragmatisme, la désorganisation.



## Les outils d'Un avenir après le travail

### Le site internet [www.avenir-Esat.org](http://www.avenir-Esat.org)

Le dispositif inclut **une plate-forme numérique**

[www.avenir-Esat.org](http://www.avenir-Esat.org)



Outil supplémentaire d'animation du réseau des « animateurs-trices retraite ». Il ajoute à la panoplie des outils collaboratifs du projet "Un Avenir après le Travail", un espace numérique qui facilite les capacités et les envies à "faire réseau" :



**L'espace "questions-réponses"** – Il permet de partager des difficultés rencontrées, des expériences, des trouvailles, des interrogations et répondre à celles des animateurs-trices du réseau. Cet espace permet également de communiquer et d'échanger sur l'organisation de leurs animations locales, sur la "co-élaboration" de leurs supports d'information ou d'animation... Il donne la possibilité d'une forme de « réseau social » dédié à la thématique et aux actions menées.



**L'annuaire collaboratif** est alimenté à partir des contributions des partenaires et des animateurs-trices retraite. Il permet de visualiser les partenaires locaux accessibles aux retraités et futurs retraités sur une carte. Il rend visible et de façon concrète (plan et itinéraire – façade du service – et photo de l'interlocuteur) les ressources locales. Nous avons récemment ajouté la possibilité de créer une fiche "animateur-trice retraite" :  Elle permet de faciliter les connexions entre membres du réseau.



**La médiathèque** est un espace permettant de télécharger ou de partager des outils réalisés par les animateurs-trices retraite : Des livrets d'information en FALC, des supports d'accompagnement, des films de présentation, une application téléphone ou tablette, ...



**L'espace "actualités"** : il offre la possibilité de communiquer :

- Sur de l'information généraliste concernant la retraite, le vieillissement de la population en situation de handicap ...
- Sur de l'information propre au projet « Un Avenir après le Travail »
- Et enfin de communiquer sur les réalisations et animations en territoire.



**L'espace Évènement et Formations** : est un outil d'inscription en ligne pour toutes les propositions (réunions – animations – formations) initiées par le dispositif.



L'espace forum et médiathèque sont uniquement accessibles aux détenteurs d'un identifiant et d'un mot de passe. Les conditions d'accès sont définies par chaque comité de pilotage en région.

### L'application pour smartphones

On y retrouve les questions essentielles que se posent les travailleurs d'Esat (téléchargeable sur le site). Principal intérêt du support : l'interactivité – Les réponses sont amenées après des questions préalables sur les points d'intérêt ou la situation administrative de l'utilisateur.



## La fonction d'Animateur.trice Retraite

### Un programme de formation .....

Titre de la formation : **Accompagner la préparation à la retraite des travailleurs-euses en ESAT**





#### **Finalité :**

Devenir animateur-trice retraite dans son établissement et sur son territoire

#### **Objectifs :**

##### **1/ Accompagner la préparation de la retraite dans l'établissement**

- En prenant en compte la singularité de son parcours de vie
- En tenant compte de ses aspirations
- En renforçant ses capacités à être auteure /actrice de cette transition.
- Développer des méthodologies de projet
  - En créant des outils adaptés favorisant la prise en compte de ses besoins
- Concevoir des animations auprès des travailleurs seniors sur différentes thématiques :
 

 Démarches administratives et ressources.	 Habitat et accompagnement social.
 Participation sociale.	 Prévention santé

##### **2/ Accompagner la préparation de la retraite avec les acteurs-trices du territoire**

- Repérer les domaines de synergie avec les acteurs locaux ou institutionnels.
- Concevoir des projets structurés favorisant la participation active des personnes avançant en âge au sein de leur environnement social.
- Développer une posture d'accompagnement de la personne
- Identifier des outils structurant le partenariat ou le travail en réseau
- Être force de proposition pour rendre accessible le droit commun.

#### **Organisation de la formation :**

- **3 journées** axées sur les outils de préparation à la retraite (Module 1)  
 Jour 1 : Parcours et Retraite - Jour 2 : Droits et Accompagnement du changement - Jour 3 : Enjeux et Outils  
*Durant l'inter-session, expérimentation d'une action d'accompagnement sur l'établissement ou le service*
- **2 journées** axées sur la dynamique de territoire (Module 2) :  
 Jour 4 : Inclusion et participation sociale - Jour 5 : Partenariats et réseaux  
*A l'issue de la formation, expérimentation d'un parcours d'animations favorisant des réponses de proximité*





## Une fonction de développement de projet .....

Une fonction d'animation, de coordination et de liaison en lien avec quatre acteurs principaux :



### Définition de la mission animateur·trice Retraite à partir de l'expérience opérationnelle du collectif « Champagne-Ardenne »

**Périmètre** : futurs retraités·es : (travailleurs·euses des ESAT de l'association d'appartenance)

En relation avec :

- Le Comité de pilotage du collectif régional (*Le membre du COPIL régional faisant partie de son association ou de son territoire*).
- L'ensemble des établissements et services de son association
- La famille, l'entourage, les représentants légaux des futurs retraités
- L'ensemble des animateurs retraite du collectif champardennais
- Les acteurs de droit commun partenaires du collectif et autres

**Sa mission principale** : Accompagner la préparation à la retraite des travailleurs·euses en ESAT

#### Les compétences requises :

- ✚ Être en capacité de mobiliser les outils existants dans son établissement ou service pour prendre en compte les demandes et les besoins des personnes accompagnées en matière d'accompagnement à la retraite
- ✚ Être en capacité de mettre en œuvre des actions participatives répondant à un accompagnement retraite de qualité dans les 4 domaines droits/ressources, santé, logement, vie sociale

#### Actions opérationnelles :

- ✚ Il/elle est formé·e en vue de développer dans son établissement/service des postures d'accompagnement à la retraite, et de mettre en œuvre les méthodologies transmises par le COPIL
- ✚ Il/elle recense et actualise la population concernée (plus de 50 ans) au sein du ou des ESAT de son association et les personnes ressources (famille/mandataires) de l'entourage
- ✚ Il/elle recueille les demandes des travailleurs·euses formelles ou informelles orientées retraite, et assure la prise en compte dans les projets personnalisés
- ✚ Il/elle intègre-en accord avec les travailleurs·euses concernés·es- les personnes ressources (famille/mandataires) dans la réflexion « transition retraite » afin de dédramatiser l'étape ressources et pouvoir construire les contenus
- ✚ Il/elle reçoit les travailleurs·euses concernés pour affiner le projet et fait remonter les besoins en termes de formation et de préparation.
- ✚ Il/elle organise la logistique nécessaire pour la mise en œuvre des animations sur les territoires (interventions collectives proposées sur le territoire dans les 4 thématiques), pour la formation des futurs retraités·ées, ...
- ✚ Il/elle est l'interlocuteur·trice privilégié·e des acteurs·trices de droit commun du territoire (en particulier le CLIC, le CCAS, ...) et les mandataires (*par exemple des périodes lacunaires sont identifiées dans la reconstitution de carrière*).
- ✚ Il/elle travaille en binôme au sein de son association avec les professionnels·lles spécialisés·ées sur les 4 thématiques (*exemple avec l'infirmier·ère sur la prévention santé*)
- ✚ Il/elle est l'interface des services d'hébergement ou d'accompagnement et les informe des points d'étape.
- ✚ Il/elle participe à 1 à ou 2 rencontres de l'ensemble des animateurs·trices retraite dont un COPIL plénier par an. Ces rencontres ont pour but de partager des pratiques prometteuses et les développer à l'échelle régionale. Elles ouvrent un champ plus vaste des possibles : les contraintes organisationnelles ne doivent pas l'emporter sur l'intérêt et le choix des personnes.

## Points de vigilance

La capitalisation de ces pratiques prometteuses nous conduits à émettre des préconisations tant au niveau de la personne que de l'établissement et de son organisation, des acteurs·trices et structures du droit commun, qu'au niveau de la société tout entière pour qu'elle devienne « inclusive ».

Une étude menée en 2019, au bénéfice du dispositif « Un Avenir après le Travail » a démontré que dans 90 % des situations de rupture sociale, de précarité matérielle ou d'isolement problématique, les retraités·ées d'Esat concernés·ées n'avaient pas préparé leur retraite et n'avaient pas connaissance des ressources locales pouvant les aider à retrouver une situation de participation sociale.

Parmi les principaux risques identifiés et observés durant la phase d'expérimentation du projet, nous en avons retenu quatre majeurs. Les risques auxquels on s'expose si on ne prend pas en compte l'accompagnement de cette transition.

### ① Le non-recours

Le non-recours, c'est la situation des personnes qui n'accèdent pas aux droits et services auxquels ils peuvent prétendre. Il existe plusieurs explications au non-recours : un manque d'information, la complexité des démarches, le contenu de l'offre inadapté ou une inhibition des ayants droit. Les prestations sociales comme les pensions de retraite représentent un salaire indirect. Leur non-versement a une incidence sur le niveau de vie des personnes. De même, le défaut de couverture conduit au renoncement (soins, lien social, qualité de l'habitat, qualité de vie quotidienne) ce qui a un impact sur l'état général de cette population.

Les futurs retraités·ées sont confrontés·ées à la complexité des démarches et à leur multiplicité à l'approche du départ. À cela s'ajoute bien souvent une difficulté à être compris des administrations dans le statut particulier qu'elles occupent en qualité de travailleur en « secteur médico-social protégé ». Les démarches administratives

constituent bien souvent les premiers obstacles à franchir pour la personne future retraitée. Certaines sont essentielles et concernent les futures ressources.

- Sans information accessible sur ces enjeux, plusieurs démarches importantes peuvent être omises et génèrent alors de la précarité. De plus, nous avons constaté que si ces premières étapes ne pouvaient se résoudre sereinement et rapidement, la personne était alors en grande difficulté pour s'investir dans les autres décisions majeures qu'implique la préparation de la retraite. Les nouvelles législations concernant la retraite renforcent de plus en plus le pouvoir de décision des salariés sur les conditions de leur départ. Le montant de la future pension est indexé à la date choisie de liquidation des droits. Les salariés·ées en situation de handicap ne doivent pas être exclus de cette possibilité d'établir différents scénarios. Il est donc nécessaire de renforcer leurs capacités à évaluer les différentes solutions les concernant.
- Les personnes en situation de handicap arrivant en âge de prendre leur retraite se situent à la frontière de plusieurs organisations administratives et sociales. Leurs cloisonnements ne facilitent pas une fluidité du « parcours administratif » - par exemple, le maintien des droits AAH est inconnu des services « retraite » de l'assurance retraite. De façon identique, l'ouverture des droits ASPA, est souvent méconnue des services de conseil CAF, parce que traitée par les caisses de retraite. Une personne en situation de handicap, sera régulièrement confrontée à ce passage entre ces deux dispositifs entre ses 55 et 62 ans.
- Un guichet unique, tel que le clic, pourrait répondre éventuellement à ces basculements entre plusieurs systèmes d'aide sociale. Or, dans une très grande majorité, ils ne sont accessibles qu'aux personnes âgées de plus de 60 ans, quand 80 % des effectifs actuels en Esat peuvent prétendre au départ anticipé au titre du handicap entre 55 et 59 ans.

## ② La dégradation rapide des conditions de santé

Les personnes travaillant en Esat disposent, sur leur lieu de travail, d'un certain nombre de dispositifs favorisant un équilibre personnel quotidien. Le passage en retraite peut provoquer une situation doublement délicate :

➤ La modification des habitudes de vie et la perte éventuelle de repères qu'elles engendrent peuvent rapidement déstabiliser les personnes et provoquer des lésions médicales (déséquilibres alimentaires, troubles du sommeil, dégradation de l'hygiène de vie, troubles de l'humeur, ...)

➤ L'interruption d'un accompagnement journalier exercé par un moniteur d'atelier, vigilant aux premiers symptômes nécessitant une prise en charge médicale, nécessite de considérer bien avant le départ en retraite, les relais nécessaires à cette veille jusqu'à présent « implicite ».

Il s'agit alors de réaliser pour les personnes et leurs accompagnants, une véritable mise en perspective des conditions de vie à la retraite et d'anticiper ces changements d'accompagnement. Dans la plupart des cas, ils ne pourront plus être exercés par un service spécialisé. Ils nécessitent des articulations nouvelles avec les acteurs de la santé locale et du soutien à domicile.

Cette mise en perspective est rendue complexe face :

- Des expériences de vie douloureuses qui ont renforcé la peur du corps médical.
- Les difficultés d'accès à certains services de santé en particulier en secteur rural (déserts médicaux et difficultés de mobilité).
- Des démarches médicales parfois complexes.
- La difficulté de certains acteurs médicaux à identifier les besoins des personnes en situation de handicap, pour le maintien de leur autonomie à domicile.
- L'accès à l'ACS (Aide à la Complémentaire Santé) est peu activé à la retraite car méconnu des personnes lorsqu'elles sont en situation de travail (Elles se situent au-dessus du plafond de ressources lorsqu'elles sont rémunérées par l'Esat mais y sont éligibles dès qu'elles perçoivent les minimas sociaux en situation de retraite).

## ③ Des recours à des changements d'habitat dans l'urgence

Les modes d'hébergement et d'accompagnement (foyers d'hébergement d'Esat, services d'accompagnement social) des travailleurs en ESAT sont, dans de nombreux cas, liés au statut d'usager en secteur de travail protégé. La retraite implique un changement fréquent soit d'habitation, soit de mode d'accompagnement. Le mode d'habitat « en situation de travail » peut permettre d'identifier les principaux besoins en situation de retraite. Les enjeux et les risques sont de quatre ordres :

○ **36 % du public concerné vit dans son logement personnel.** Les principales situations à anticiper avec l'avancée en âge seront :

- L'adaptation du logement à leurs futures ressources financières.
- L'adaptation du logement à leur projet de vie
- L'adaptation du logement à leurs capacités physiques actuelles et à venir.
- Un environnement social suffisamment inclusif pour limiter les risques d'isolement social

○ **33% des personnes vivent au domicile d'un membre de leur famille.** L'âge des parents et l'évolution de leur dépendance à court terme risquent de provoquer des changements brutaux de situation pour la personne hébergée. Les principales situations à anticiper sont :

- L'évaluation et l'adaptation non seulement des conditions d'hébergement actuelles mais également celles futures.
- La connaissance par les personnes des services et dispositifs à proximité pouvant répondre à leurs besoins futurs. La connaissance des besoins de ces personnes par ces mêmes services.

○ **25% des personnes vivent en foyer d'hébergement Esat.** A son départ à la retraite, l'ouvrier d'ESAT ne peut plus rester hébergé par le foyer, car ce dernier est réservé aux ouvriers en activité. Cette rupture conduit très souvent à :

- Des orientations par défaut, et amène à retrouver ces situations plus tardivement dans la « gestion de cas » dits complexes.
- Des orientations inadaptées. Les personnes se retrouvent alors avec un ensemble

de prestations, dont seulement quelques-unes correspondent à leurs besoins.

- Des orientations vers un environnement « non préparé » à l'accueil de personnes en situation de handicap. Elles s'en trouvent progressivement exclues.

L'habitat des futurs retraités est à considérer et à anticiper avec les mêmes indicateurs et conditions que pour toute personne âgée en risque d'isolement : sa mobilité quotidienne, ses loisirs, le lien social avec son environnement, ... Les services et établissements spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap indiquent souvent leur manque d'information dans le domaine, leur méconnaissance des dispositifs sur le territoire et le recours fréquent et en premier lieu à l'institution dès l'apparition des premiers signes du vieillissement.

#### ④ Des situations d'exclusion et d'isolement social

Le travail occupe bien souvent, pour les travailleurs en Esat, bien plus qu'une seule occupation et activité rémunérée. Dans un parcours de vie marqué par des situations de handicap, éloignant temporairement ou durablement les personnes de l'emploi, le travail occupe une fonction de valorisation personnelle et d'identité sociale : « *je travaille comme tout un chacun* ». Beaucoup de personnes, de crainte d'être peu ou mal intégrées, investissent peu, les espaces de vie sociale, associative, culturelle, ... en dehors du travail. Elles craignent de s'exposer à un regard stigmatisant sur leur personne. Les associations, les clubs, les centres sociaux expriment aisément leurs difficultés à accueillir des nouveaux arrivants. Le principal frein est souvent d'ordre psychologique. Beaucoup d'associations généralistes ne se sentent pas légitimes à accueillir un public jusqu'à présent accompagné par un secteur « *spécialisé* ».

La fin de l'activité professionnelle peut provoquer un grand vide, et avec lui, l'absence de projet de vie sociale ou d'activités offrant habituellement une valorisation du rôle social de retraité. S'installe alors un isolement progressif ou brutal, une perte de reconnaissance sociale, et une grave crise identitaire. Faire la démarche pour aller vers les associations et les clubs de retraités devient alors plus difficile qu'en situation de travail valorisé. Ce risque est d'autant plus grand que l'autonomie des travailleurs en situation de handicap et les réponses médico-sociales ont évolué conjointement. Les structures collectives ont laissé peu à peu la place à des structures d'accompagnement à

#### Témoignage

##### Anticiper le départ en retraite

**La préparation à la retraite des personnes en situation de handicap ne diffère pas de celle qui est nécessaire à tout citoyen. Sans projet, sans mise en perspective, on est inquiet, on n'évolue pas... Alors, il faut anticiper, partir des attentes de la personne pour élaborer un projet, s'assurer des relais de proximité pour accueillir et accompagner la personne. Il faut organiser rencontres et visites, tisser des relations en proximité avec les responsables d'associations et structures du territoire pour changer le regard, favoriser une meilleure connaissance des fonctionnements de l'Esat et des attentes, permettre aux personnes de rester dans leur environnement et peut-être poursuivre ainsi des activités. Pour s'autoriser à partir, la personne doit être en projet, tout au long de la vie. Avec le sentiment d'être arrivée au terme d'un parcours, reconnue par ses proches, elle peut envisager un « à-venir ».**

Bernard travaille aux Ateliers du Douet à Saint-Sauveur-des-Landes (Ille-et-Vilaine) et envisage de partir en retraite. Il vit en logement autonome, se déplace en voiturette. Ses proches et mandataires s'inquiètent : que faire une fois en retraite ? Comment s'occuper ? Comment ne pas sombrer dans la solitude, l'addiction ? Les membres du collectif retraite, constitué à Fougères, proposent alors à Bernard, une rencontre avec sa sœur et son mandataire pour recueillir son point de vue, ses centres d'intérêt, ses besoins. Bernard fait part de son goût pour les jeux de carte et la pétanque. L'Esat propose alors à Bernard de diminuer progressivement son temps de travail. Parallèlement, l'animatrice retraite rencontre les responsables d'une association proche du domicile de Bernard qui propose aux

domicile. Les personnes peuvent très rapidement se retrouver isolées.

La préparation de la transition vers la retraite nécessite ce « *double mouvement* » : inviter et inciter le « *milieu ordinaire* » à l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Parallèlement, elles obligent le secteur spécialisé à « *faire des transferts de compétences pour que ces milieux en soient capables* ». En s'inscrivant dans le projet « *Un Avenir après le Travail* », les structures Esat et les services d'accompagnement ou d'hébergement permettent aux ouvriers seniors de faire valoir leur droit à la retraite, dans des conditions de « *sécurité* » administrative, matérielle, sociale et médicale adaptées aux besoins de chaque personne.



personnes âgées de se réunir autour d'activités diverses et temps de rencontres. Le planning de Bernard s'organise pour qu'il puisse participer aux activités de cette association. Au fil des mois, Bernard est de plus en plus rassuré et accepte son départ en retraite. Il quitte l'Esat sereinement en 2018. Le SAVS assure un suivi et propose son accompagnement en cas de difficulté.

Noëlla, 55 ans, travaille en restauration à l'Esat de Saint-Marcel (Morbihan). Lors d'une séance de soutien, elle imagine ce que peut être la retraite : « *Elle en avait une vision très négative, se souvient Danièle Le Gregam, animatrice retraite, estimant qu'elle allait arrêter de travailler et partir en grandes vacances. Pour moi, c'est la mort ! a-t-elle lancé.* » Progressivement, Noëlla accepte de travailler à l'Esat à temps partiel. Elle a aujourd'hui 60 ans, s'est tournée vers l'extérieur, est régulièrement en contact avec des associations, notamment avec l'espace seniors. Elle se rappelle son long chemin. « *Récemment, poursuit Danièle Le Gregam, elle m'a dit : « Heureusement que l'on a préparé ça Danièle ! »*

## Témoignage

### La nécessité des liens de proximité

**L'habitat ne suffit pas à faire l'habité ! Le changement de lieu de vie provoque un déracinement de la personne. Il convient de mobiliser des ressources locales pour assurer la transition, repérer et conserver les liens avec la vie antérieure de l'établissement pour assurer la transition. Il convient aussi de promouvoir les différentes possibilités d'hébergement et d'accompagnement auprès de la personne et lui offrir un panel de propositions.**

Marie est accompagnée par l'unité de psychiatrie pour adultes de Pontivy (Morbihan) et vit dans un foyer d'hébergement La Belle-Vie. Venu l'âge du départ en retraite, se pose la question de l'hébergement... Marie ne souhaite pas d'une structure collective. Elle aspire à une vie plus individuelle, un mode de vie moins contraignant. L'équipe propose alors à Marie une famille d'accueil. Une liste est fournie par le conseil départemental. Plusieurs rencontres ont eu lieu et Marie retient la famille qui lui convient, à une dizaine de kilomètres de Pontivy. Mais, au fil du temps, Marie sombre dans la déprime. Plus de petit café chez la voisine comme elle en avait l'habitude, plus de contacts avec les voisins d'antan, plus de visites dans les commerces qu'elle connaissait bien... L'équipe propose de renouer des liens. Depuis, Marie revient fréquemment rendre visite à l'équipe et anciennes connaissances du foyer.



### Témoignage

#### **Il n'y a pas « une » retraite mais bien « des » retraites !**

**Le départ en retraite véhicule un grand nombre de représentations et d'affects. Avant d'animer le dispositif Un avenir après le travail et les groupes d'échanges, il faut accepter cette idée qu'il n'y a pas « une » retraite mais bien « des » retraites. C'est la condition pour laisser chaque personne libre de faire émerger la sienne.**

*« J'accompagne les personnes souhaitant partir en retraite et suis moi-même en cessation progressive d'activité, confie Sylvie Gautier, chargée de soutien à l'Esat la Chartreuse à Auray (Morbihan). Cela m'a rapproché et c'est plus facile pour les travailleurs d'aborder le sujet. Un lien s'est créé entre nous. Les travailleurs ont pris conscience que cette question concerne tous les citoyens, tant ceux du milieu protégé que ceux du milieu ordinaire. Un objectif commun se dessine entre nous : vivre au mieux l'après travail. »*

### Témoignage

#### **Accompagner un couple dans sa transition vers la retraite**

**Christine et Yves vivent en couple depuis plusieurs années. Après une vie de travail à l'Esat de Saint-Marcel (Morbihan), pointe le moment de partir en retraite.**

Yves travaille à l'Esat depuis 1984, date à laquelle a été créé l'établissement. Il intervient à la ferme et régulièrement en entreprise, mis à disposition pendant huit ans. Mais, fatigué, il souhaite revenir travailler à l'Esat où un temps partiel lui est proposé. Alors qu'il exprime son désir de partir en retraite, l'équipe lui propose d'intégrer l'atelier « Bien vieillir » proposé par la MSA. Il y participe régulièrement. Il quitte alors l'Esat et prend sa retraite. L'accompagnement du « service d'accompagnement » doit s'interrompre. L'équipe lui propose un service de curatelle qu'il refuse. Yves sombre alors dans la déprime et la dépendance à l'alcool. Heureusement, il n'a pas rompu le lien avec l'Esat et repasse de temps à autre voir ses collègues et moniteurs. Sa compagne, Christine, travaille toujours à l'Esat. L'équipe propose alors un accompagnement de l'UATP Unité d'accueil à temps partiel et de l'URE unité de retraités d'Esat. Des liens se tissent avec les partenaires du territoire. Yves participe aux activités et sorties qui lui sont proposées. Pouvant à nouveau bénéficier du suivi de l'équipe du SAVS, Yves construit son nouveau projet.



## Recommandations vers les acteurs de droit commun

*« Les personnes dites « à besoins particuliers », ont les mêmes besoins que tout-un-chacun. C'est la façon de les satisfaire qui est particulière. Ces personnes seraient en fait, des surligneurs de l'inadaptation de l'environnement. Par leur réaction à cet environnement, elles nous indiquent ce qui est insupportable pour elles. Mais ceci est finalement gênant pour tous. Si on le gère, au regard de ce que les personnes en situation de handicap nous disent, l'ensemble de la société en tirera bénéfice. »<sup>3</sup>*

La construction commune de passerelles amène chacun des acteurs à penser que les personnes en situation de handicap éclairent les besoins de toute une société. Les aspirations et les nécessités qu'elles mettent en lumière, pour vivre sereinement cette transition, invitent à reconsidérer l'accompagnement et la préparation de la retraite pour tout-un-chacun. Une étape bien souvent laissée à la débrouillardise des personnes concernées.

*« En s'intéressant aux personnes en situation de handicap, en s'efforçant de rendre accessible les différents documents, on s'intéresse finalement à l'ensemble de la population et la démarche rejaillit bien au-delà des Esat... »<sup>4</sup>*

**Les collectifs régionaux « Un Avenir après le Travail » préconisent un plan d'action en 5 points à partir d'une recherche commune (Collectifs - ARS- Départements) pour des engagements minimums au regard des moyens contraints de chacun pour des réponses efficaces facilitatrices d'une retraite inclusive.**

### ① Une communication et une sensibilisation auprès de la population civile

**Objectif** : Valoriser l'arrivée en retraite d'un public de plus en plus nombreux en recherche de réponses inclusives et/ou adaptées après un parcours professionnel en secteur protégé.

**Proposition** : s'appuyer sur la revue du département

### ② La formation-Action des professionnels de droit commun

**Objectif** :

- Aider à l'identification des besoins
- Repérer des actions et supports à adapter ou à développer par les CCAS, CDAS, CLICs, Espaces Autonomie, ...

**Proposition** : formation par l'association « Un Avenir après le Travail » de référents handicap.

### ③ Valoriser et poursuivre des actions de participation à une meilleure accessibilité

**Objectif** : Permettre un engagement durable des différents acteurs concernés par la retraite (Droits - logement - vie sociale - santé)

**Proposition** : Elaborer avec les conseils départementaux, les ARS, les caisses de retraite cet objectif - Possibilité de s'appuyer sur un modèle de charte conçue par différents territoires et l'Aresat Bretagne



3. Michel Laforcade - Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine - Interview parue dans la revue « Inclusion Sociale - Revue scientifique et professionnelle » en langue française - N°1 Novembre 2019.

4. Pierrick Primault, responsable action sociale retraite Grand Ouest - Groupe Malakoff-Humanis - Lettre d'information « Un Avenir après le Travail » N°1 - été 2017.

#### ④ Développer des propositions en faveur du « *bien vieillir* » accessibles aux Personnes en situation de handicap

**Objectif** : Inviter les acteurs agissant sur la prévention et la participation sociale à développer des actions facilitant l'accueil des personnes en situation de handicap

**Proposition** : Inscrire dans les différents appels à projet des acteurs institutionnels (départements conférences des financeurs, caisses de retraite, subventions associatives...) des incitations concernant la réponse aux besoins des personnes en situation de handicap (conditions à l'étude du financement).

#### ⑤ Animation et relai des parcours locaux

**Objectifs** : Permettre la connaissance des ressources locales (acteurs locaux de la retraite, de la gérontologie, de la vie sociale et de la santé) pour les personnes concernées, leurs familles et les professionnels du secteur du handicap. Favoriser leur contribution pour rendre plus accessibles ces ressources.

Intégrer le public dans les actions collectives existantes sur le territoire

**Propositions :**

Partenariat avec les 300 animateurs·trices retraite du réseau « *Un Avenir après le Travail* » agissant en « *facilitateurs* ».

Coordination par un acteur en animation locale des collectifs existants

Intégration de ces points dans les conventions avec les acteurs en coordination gérontologique



## Conclusion

Par Alain Baumalle (Formateur animateurs·trices retraite)

Comme nous le dit **Charles GARDOU** dans son ouvrage « **La société inclusive, parlons-en !** » soyons attentifs à faire évoluer nos valeurs, nos pratiques...

*« La plupart des personnes en situation de handicap sont dans la société sans y être réellement et sans en être vraiment. Elles gardent toujours un sentiment d'extranéité. Une impression d'appartenir et de ne pas appartenir. En même temps dedans et dehors : sur le seuil, en situation liminale. Aux mains des autres qui décident pour elles ; qui les prennent en charge sans les prendre en compte comme sujet et acteurs de leur propre histoire et d'un récit commun. Privées du droit à l'insoumission et réduite au rôle de « patients », elles vivent ou survivent. Curieux mots pour signifier ce qui, espéré comme un déploiement, devient un combat contre l'inexistence, une cessation de devenir... »<sup>5</sup>*

Il cite aussi le prix Nobel de sciences économiques 1998, **Amartya SEN**, dont les travaux sont reconnus aujourd'hui, sur l'analyse des inégalités et aux approches philosophiques de la justice. « Il confronte différentes situations sociales, afin de cerner les injustices réelles. Il fonde ainsi sa théorie des capacités<sup>6</sup>. Il s'intéresse tant aux existences effectives qu'aux possibilités réelles d'effectuer des activités de manière facilitée et d'atteindre les fins visées, des plus élémentaires au plus élevées : Se nourrir, se soigner, participer à la vie sociale, s'éduquer, se former, réaliser ses objectifs professionnels... »<sup>7</sup>

**Charles GARDOU** poursuit dans son épilogue dans ce même ouvrage, « *La vie de la cité ne peut pourtant se jouer à huis clos, toutes portes fermées. Chacun a le droit inaliénable d'y prendre part, toute sa part, en bénéficiant, autant que de besoin, d'aides de médiations ou d'accompagnements. Chimère, ce nouvel ordre inclusif ? Nous ne le croyons. Suscité et accompagné, l'insoumission et l'espérance qu'il porte finiront par faire leur chemin en dépit des obstacles...* »<sup>8</sup>.

Ce dispositif ou démarche d'« *Un Avenir après le Travail* » est une mise en acte de ces propos, aujourd'hui un cap est fixé, certaines régions sont sensibles à cette question, elles commencent à s'organiser, reste à poursuivre et créer ce chemin, afin de pouvoir ouvrir ensemble (les personnes concernées - les services médico-sociaux - les acteurs de droit commun) toutes les portes...



---

5. Vivre sans exister est la plus cruelle des exclusions p 88, « La société inclusive, Parlons-en ! Charles GARDOU.

6. A.SEN, « L'idée de justice » Paris, Flammarion 2010.

7. Tout être humain est né pour l'équité et la liberté p 137, « La société inclusive, Parlons-en ! Charles GARDOU.

8. Epilogue p 149, « La société inclusive, Parlons-en ! Charles GARDOU.

## Glossaire

AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACS	Aide au paiement d'une complémentaire santé
AES	Accompagnant éducatif et social
AMP	Aide médico-psychologique
ARESAT Bretagne	Association régionale des Esat et services d'aide par le travail
ADIMC	Association départementale des infirmes cérébraux
ANCV	Agence nationale pour les chèques-vacances
ARS	Agence régionale de santé
ASPA	Allocation de solidarité aux personnes âgées
CCAS	Centre communal d'action sociale
CESF	Conseiller·ère en économie sociale et familiale
CLIC	Centre Local d'Information et de coordination
CMP	Centre médico-psychologique
CNAV	Caisse nationale d'assurance retraite
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CREAI	Centre régional d'études, d'actions et d'informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité
CRSA	Conférence régionale de santé et de l'autonomie
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EMSP	équipe mobile de soins palliatifs
ESAT	Établissement et/ou service d'aide par le travail
ETS	Éducateur·trice technique spécialisé·e
FALC	Facile à lire et à comprendre
FAM	Foyer d'accueil médicalisé
FHT	Foyer d'Hébergement Traditionnel
GCSMS	Groupe de coopération sociale et médico-sociale
GEM	Groupe d'entraide mutuelle
HAD	Hôpital à domicile
IREPS	Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé
MAPHA	Maison d'accueil pour personnes handicapées âgées
MARPHA	Maison d'accueil rurale pour personnes handicapées psychiques âgées
MDA	Maison départementale de l'autonomie
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
PAI	Projet d'accueil individualisé
SAAD	Service d'aide et d'accompagnement à domicile
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SSIAD	Service de soins infirmiers à domicile
UATP	Unité d'accueil temps partiel
UPA	Unité de psychiatrie pour adultes
URE	Unité de retraités d'Esat