



Avis n°2

Du Comité de réflexion éthique de La Vie Active

« La continuité de l'accompagnement en ESAT et en EA peut-elle être conditionnée à l'acceptation du projet de soins ? »

Table des matières

I°) Les ESAT : une structure d'aide au travail.....	2
II°) Ne laisser personne sans solution	2
III°) Droits et libertés en matière de santé	3
IV°) La productivité en ESAT	4
V°) Conclusion	4

Dans les établissements du secteur médico-social, le projet de soins occupe une place centrale dans l'accompagnement de l'utilisateur. Il s'élabore en collaboration avec celui-ci, et fixe des objectifs à court, moyen et long terme afin d'améliorer la santé et l'autonomie de celui-ci.

Pourtant, le projet de soins peut parfois sembler compliqué à mettre en place, et ses objectifs difficiles à réaliser. La santé relève de la sphère privée, et les personnes accompagnées peuvent être réticentes à livrer toutes les informations nécessaires à l'élaboration d'un projet de soins le plus adapté possible.

*Ces réticences induisent un questionnement éthique sur le risque de rupture de parcours de l'utilisateur. Le Comité de réflexion éthique a donc décidé de se poser la question « **La continuité de l'accompagnement peut-elle être conditionnée à l'acceptation du projet de soins ?** », en s'intéressant plus particulièrement aux ESAT, la problématique de la mise au travail semblant tout à fait pertinente à cet égard.*

I°) Les ESAT : une structure d'aide par le travail

Un ESAT n'est pas un établissement de soins ou un établissement médicalisé, mais bien une structure Médico-Sociale d'aide par le travail.

Ainsi, si les projets de soins élaborés avec les usagers fixent de nombreux objectifs, ceux-ci ne sont pas contraignants, et la rupture du contrat d'un usager ne dépend a priori que de son impossibilité à poursuivre son activité, ou de son incapacité à la poursuivre sans mettre en danger ses collègues ou lui-même. L'ESAT développe une politique de santé qui s'articule autour de l'activité professionnelle des personnes accueillies. L'objectif est essentiellement orienté vers la prévention (individuelle ou collective) afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

La santé se définit comme un état de complet bien-être physique, mental et social de la personne et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

L'équipe pluridisciplinaire (médico-psycho-sociale et technique) a pour rôle de promouvoir la « santé ». Il s'agit d'un équilibre entre la mise au travail et les différents accompagnements proposés pour prendre soin de la personne accueillie. C'est l'articulation entre ces différents intervenants qui permet une approche globale de la santé.

II°) Ne laisser personne sans solution

Dans le milieu médico-social, la norme qui prône est de **ne laisser personne sans solution**. Ainsi, chercher à sortir un travailleur de ses effectifs sera toujours perçu comme un dernier recours. Systématiquement, les ESAT préféreront offrir une seconde chance au travailleur, mettre en place des solutions pour qu'il puisse régler son problème.

Cette recherche de solutions est à concevoir dans le temps long : il n'existe aucune date butoir et l'objectif n'est pas de mettre une quelconque pression au travailleur, mais bien de l'aider à reprendre

sa place au sein de l'ESAT. Ce travail est effectué en partenariat avec le Foyer où le travailleur est hébergé, et le service de tutelle dont il dépend, afin de maximiser les chances de réussite.

De plus, **un ESAT ne peut pas choisir de sortir un travailleur de ses effectifs**. L'ESAT peut seulement en faire la demande auprès de la MDPH. La médecine du travail peut également juger qu'un travailleur n'est plus apte à remplir ses fonctions. La sortie des effectifs d'un travailleur n'intervient donc qu'après une longue procédure.

En outre, **le travail est une donnée importante dans la vie sociale d'une personne**, l'en priver c'est parfois mettre tout son accompagnement en péril.

Un ESAT doit être envisagé comme un outil de valorisation favorisant l'épanouissement personnel de la personne accueillie et lui permettant de tendre vers une normalisation sociale. L'activité professionnelle donne au travailleur une place active au sein du tissu socio-économique, contribuant à une résilience chez des personnes ayant pu subir des blessures narcissiques par le passé. En effet la valeur travail facilite la construction d'une image de soi positive par sa fonction «re-narcissisante » de pouvoir trouver une place dans l'organisation socio-professionnelle.

III°) Droits et libertés en matière de santé

La santé relève de la sphère privée. C'est donc le droit des travailleurs de ne pas souhaiter se faire aider. Le fait de trop insister auprès des usagers peut d'ailleurs mener à la rupture.

De plus, présenter une addiction ou plus globalement ne pas prendre soin de sa santé, n'est-ce pas « un droit » ? Certains travailleurs préfèrent ne pas évoquer leurs problèmes avec les professionnels de l'ESAT, d'autres ont même peur de les évoquer craignant de ne pas être acceptés.

Pour autant, le sujet de la santé doit tout de même être évoqué fréquemment avec le travailleur. Sa volonté de ne pas se faire aider peut évoluer et l'ESAT doit alors être en mesure d'être présent pour lui. Le fait que la santé relève de la sphère privée ne doit pas non plus empêcher l'ESAT d'être force de proposition en matière de santé, d'organiser des ateliers de prévention, des actions de sensibilisation...

Il faut aussi **prendre en compte l'ensemble des difficultés auxquels sont confrontés certains usagers vis-à-vis des problématiques de santé** : difficulté de l'accès aux soins, caractère intrusif des soins, difficultés financières, difficultés de compréhension... les facteurs individuels et environnementaux se combinent parfois et définissent des problématiques transversales notamment dans le rapport au corps et plus généralement au soin.

Enfin, le **suivi des objectifs fixés avec l'usager** peut parfois être compliqué à mettre en place : comment savoir si une personne prend bien son traitement ? Comment évaluer les effets, sur le long terme, d'un accompagnement sur la question de l'alcoolisme par exemple ?

Ainsi, si le projet de soins occupe une place importante dans l'accompagnement de l'usager en ESAT, son suivi et sa réalisation ne conditionnent donc pas la poursuite de cet accompagnement. Les ESAT sont avant tout des structures d'aide au travail, qui n'envisagent qu'en dernier

recours de sortir un travailleur de leurs effectifs. De plus, la question de la santé relève de la sphère privée.

Dès lors, il semble falloir se demander : *comment la non adhésion d'un usager à son projet de soins, dans une structure de mise au travail qui demande une certaine compétitivité, impacte sa capacité à travailler, et jusqu'à quel point cela est tolérable ?*

IV°) La productivité en ESAT

Se pose la **question de la productivité en ESAT**. Un manque de productivité causé par un refus d'adhésion au projet de soins peut-il entraîner une sortie des effectifs ?

Non, les ESAT sont des établissements « protégeant », dans lesquels on prend soin des usagers.

La donnée essentielle, bien plus que la productivité, **c'est la volonté du travailleur. L'adhésion au travail, ce n'est pas la même chose que la productivité !**

En ESAT des ateliers peuvent avoir une productivité quasi nulle. La question de la rentabilité ne se pose pas contrairement aux entreprises classiques. Certains ESAT mettent également en place des activités éducatives pour les personnes qui ne sont pas capables de travailler toute la journée. Le volume horaire est également très adapté : on trouve des travailleurs à 30, 40, 50...%, qui ne sont pas capables d'être en temps plein mais qui ont tout de même la volonté de travailler. C'est aussi une manière de les maintenir au sein de l'ESAT. La situation ne devient problématique que quand la mise au travail ne peut plus se faire du tout. Ça n'est qu'à partir de ce moment que l'ESAT prend des dispositions.

V°) Conclusion

Pour conclure, on peut donc dire que la non adhésion au projet de soins n'est pas une raison suffisante pour motiver la sortie des effectifs d'un travailleur d'un ESAT. En effet, pour qu'une telle sortie soit légitime, il faut qu'à la non-adhésion au projet de soins s'ajoute la non-adhésion au travail. Entendu qu'il ne faut laisser personne sans solution et que le travail est une donnée importante dans la vie sociale d'une personne, il faut que l'ESAT prenne le temps et les mesures nécessaires pour inciter la personne à adhérer à nouveau à son projet de soins et au travail. Car pour être pleinement efficient à son poste, il faut prendre soin de sa santé. Ce n'est, à terme, que face à l'échec de ces mesures qu'une sortie des effectifs peut être sollicitée.