



ANDiCAT

Association Nationale des
Équipes de Direction en ESAT

Entre économie, réglementations et accompagnement : quelles perspectives pour les ESAT ?

#JOUR 1

**Rencontres
Nationales**

23 ET 24 MARS 2026

BEFFROI DE MONTROUGE





Ludovic PESSIN

Animateur de nos Rencontres

Vous pouvez poser vos questions suite aux interventions



Allez sur [wooclap.com](https://www.wooclap.com)

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

PUUGRS

Ouverture des Rencontres nationales

Nathalie GYOMLAI
Présidente d'ANDICAT

Propos introductifs

Camille GALLIARD-MINIER

*Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et des
Personnes handicapées*



D'hier à demain, le travail au cœur de nos vies

Pascal CHABOT
Philosophe



PAUSE

Retrouvez nos partenaires exposants !

ADOXIA

LE RÉSEAU ADERE
" le réseau d'achat partagé "

AROGÉES
MUTUALISONS L'EXPERIENCE

Adelya
Terre d'Hygiène



gérìp
Compétences

HELPEVIA
VOTRE RÉFÉRENCE SANTÉ

Intégrance
La mutuelle des solidarités

MUTUELLE OCIANE
matmut

Myskilliz

primus
GET AHEAD IN LAUNDRY

GROUPE restalliance
VOUS SERVIR PAR CŒUR

Wikikap
Co Savoirs
SCOP

Sayaris
Faire croître vos compétences

TRANS GOURMET

VITALREST
SPÉCIALISTE PAR NATURE, CUISINIER PAR PASSION

Vous pouvez poser vos questions suite aux interventions



Allez sur wooclap.com

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

PUUGRS

Réseau pour l'emploi, Agefiph : des partenaires en faveur du parcours vers l'emploi des personnes

Caroline DEKERLE

Directrice générale, Agefiph

Servane CHAUVEL

Directrice en charge de la mission « public en situation de handicap et stratégie inclusive de l'établissement », France travail

Marlène CAPPELLE

Déléguée Générale, Cheops - Le réseau Cap emploi



La raison d'être de l'Agefiph :

Développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé en France.

6 missions :

1 Proposer des aides et des prestations pour les personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, salariés ou travailleurs indépendants, afin de compenser le handicap.

Près de **60 000 aides octroyées** à des demandeurs d'emploi, des salariés et des travailleurs indépendants, pour compenser leur handicap et sécuriser leur activité professionnelle.

4 Accompagner les organismes de formation à être plus accessible.

3 000 organismes de formation ordinaires accompagnées pour améliorer leur accessibilité.

2 Sensibiliser et accompagner les employeurs de toute taille dans leur engagement.

Plus de **2200 nouvelles entreprises accompagnées** dans leur engagement inclusif, dont **1000 avec un plan d'action handicap**.

5 Participer à la politique publique emploi/handicap, piloter et financer des acteurs comme les Cap emploi.

Le **1^{er} financeur** des 98 Cap emploi
Le **cofinanceur principal** des 92 plateformes emploi accompagné.

3 Former et outiller tous les référents handicap.

Plus de **10 000 référents handicap** en entreprises, en centre de formation, dans les syndicats et les OPCO, **formés, outillés** et constitués en réseau national.

6 Soutenir l'innovation et la recherche, produire des données emploi et handicap.

Une **trentaine de projets** innovants appuyés et financés.



Mesure 3 : déterminer l'environnement professionnel le plus adapté

Bilan et perspectives de la phase d'expérimentation

En 2025 :

- Mise en œuvre de la 1ère phase du pilote sur 5 territoires
- Evolution des process en s'appuyant sur les retours d'expérience et les contributions des partenaires
- Extension à l'échelle départementale des 5 pilotes
- Définition du 1er modèle économique
- Développement de l'outil Grist pour échange de données
- Mise en œuvre de la 1ère version de l'outil "Cap analyse compensation rétablissement"
- Préparation de l'extension à 11 nouveaux départements

Pour 2026 :

- Evaluation sur la base des retours d'expériences des territoires
- Formalisation du décret permettant les échanges de données entre les MDPH et le SPE
- Modification du CERFA-dossier MDPH permettant d'informer les personnes sur le process de demande de consentement
- Nouveau modèle CERFA MISPE
- Plan de déploiement général



Mesure 14 : Favoriser la mise en relation entre les employeurs engagés et les demandeurs d'emploi

Bilan et perspectives de la phase d'expérimentation

En 2025 :

Lancement d'Handimatch déployé sur tout le territoire depuis le 19 septembre 2025

Bilan chiffré :

- 125 021 DEBOE dont la situation est visible
- 8 989 employeurs reconnus handi-engagés
- 45 543 postes enregistrés
- 32 117 Mises En Relation
- 3 015 recrutements



Ambition n°1 de la mesure : permettre aux employeurs de bénéficier de davantage de candidatures de PSH → L'employeur a presque 3 fois plus de candidats en situation de handicap sur une offre de poste émanant d'un employeur handi-engagé (17,7% contre 7,1%)



Mesure 14 : Favoriser la mise en relation entre les employeurs engagés et les demandeurs d'emploi

Bilan chiffré (suite)



- **147 000 ont réalisé leur choix de visibilité (dont 85% à « OUI »)**

Cela ne représente que 26,7% des DEBOE

- **Des candidats qui ne disposent pas de l'information et qui peuvent passer à côté d'opportunités**
- **Des employeurs qui ne disposent pas de profils assez variés**

Rôle clé des conseillers : Handimatch doit être abordé en entretien lorsque cela est pertinent, en expliquant au DEBOE en quoi cela consiste et lui permettre de faire lui-même son choix de visibilité

65,7% des recrutements au bénéfice des EA/EATT



Convention RPE - ESAT

Principales actions réalisées



Rencontres et échanges :

Des rencontres ont été organisées entre les signataires pour favoriser l'interconnaissance et la collaboration.



Ateliers et formations :

Des ateliers ont été mis en place pour sensibiliser les travailleurs d'ESAT aux opportunités d'emploi en milieu ordinaire, ainsi que des sessions d'information sur les dispositifs d'accompagnement.



Visites d'ESAT :

Des visites ont été effectuées pour mieux comprendre le fonctionnement des ESAT et les besoins des travailleurs.

Principales actions réalisées

Exemples d'actions réalisées

- Présentation du LUA en coanimation FT et CE.
- Entretiens de recrutement « à blanc » : Organisation d'entretiens pour les personnes prêtes à passer en milieu ordinaire
- Visite d'ESAT : Réalisation de visites pour mieux comprendre le fonctionnement et les activités des ESAT.
- Participation à des forums employeurs : Engagement des ESAT dans des forums pour renforcer la connaissance mutuelle et établir des conventions d'appui.
- Matinale d'interconnaissance : Organisation de kiosques thématiques pour appréhender les dispositifs et offres de services entre le milieu protégé et le RPE.
- Webinaires : Présentation des outils accessibles aux partenaires du handicap
- Séminaires départementaux : Organisation de séminaires pour développer l'interconnaissance entre les institutions impliquées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- Création d'un annuaire des référents : Mise en place d'un annuaire pour faciliter la communication entre les référents des différentes structures (ESAT, Cap emploi, Missions Locales).

Principales actions programmées



Comités de suivi :

Des comités de suivi sont prévus pour évaluer l'avancement des actions et ajuster les stratégies si nécessaire.



Organisation d'événements :

Plusieurs événements, tels que des forums emploi et des journées portes ouvertes, sont planifiés pour renforcer la visibilité des ESAT et faciliter les échanges avec le milieu ordinaire.



Mise en place de groupes de travail :

Des groupes de travail seront constitués pour définir des actions prioritaires à mener dans chaque département.

Principales actions programmées

Exemples d'actions programmées

- Bilan annuel de la convention : Évaluation des besoins de chaque ESAT et organisation d'actions en fonction de ces besoins, évaluation des actions menées.
- Rencontres entre équipes locales : Organisation d'ateliers au format World Café pour modéliser l'entrée en ESAT et l'accompagnement des bénéficiaires souhaitant sortir vers le milieu ordinaire.
- Participation aux événements SEEPH : Accueil des professionnels du RPE lors des portes ouvertes des ESAT et organisation d'une table ronde entre CIP ESAT et CIP de SIAE.
- Sensibilisation au handicap : Organisation d'ateliers dédiés pour partager des informations sur la convention ESAT et le sourcing inclusif (handimatch).
- COPIL RPE/ESAT/MDPH : Synthèse des propositions d'actions et construction d'un rétroplanning pour le second semestre 2025 et le premier semestre 2026.
- Séminaire départemental des ESAT : Développement de l'interconnaissance et synergie entre institutions pour accompagner le déploiement de la convention.
- Visites réciproques entre ESAT et SPE : Organisation de visites pour mieux se connaître et communiquer sur les offres de services respectives.



Pause déjeuner

12h – 14h

**Rencontres
Nationales**

23 ET 24 MARS 2026

BEFFROI DE MONTROUGE

Vous pouvez poser vos questions suite aux interventions



Allez sur wooclap.com

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

PUUGRS

De quoi le milieu protégé protège-t-il ?

Perspectives sociologiques sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Mathéa BOUDINET

*Docteure en sociologie, post-doctorante au CREAPT,
associée au CEET (CNAM), associée au CRIS (Sciences Po)*

Les partenariats à créer avec les structures de la réadaptation professionnelle

Catherine GIRARD

Directrice de la formation, de l'innovation et du développement, La Fagerh

Agathe MARTIN

Chargée de mission emploi, Unapei

Axelle PRUVOT

Directrice exécutive, ANDICAT

Nathalie GUYOMAR

Directrice des actions de Soutien, de la Formation et de l'Insertion en MOT, APEI Moselle

Céline OTTERMANN

Directrice du Pôle Compétences et Inclusion Professionnelle Grand-Est, EPN AK

GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP



- **La constitution d'un groupe mixte**, de professionnels de la RP et d'ESAT
- **Copiloté** par la Fagerh, ANDICAT et l'Unapei



- La mise en place **d'un cycle de 5 réunions**, du 8 avril au 9 septembre 2025
- La présentation des livrables à la DGCS, la CNSA, et lors d'un Webinaire le 5 novembre 2025

2 familles de livrables :

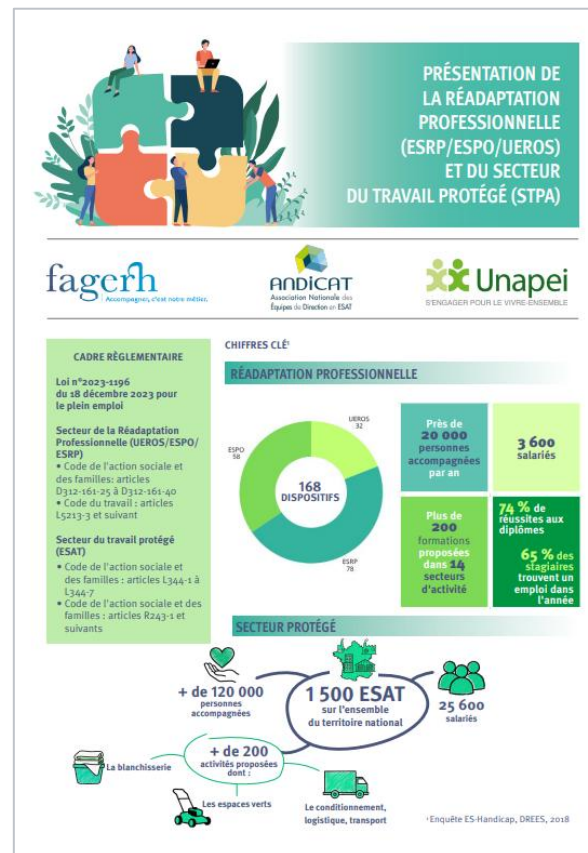
Pour lever les freins
relevant de nos pratiques

Pour lever les freins
juridiques et administratifs

GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP

Pour lever les freins
relevant de nos pratiques

- Une présentation réciproque, en français classique et en FALC
- Des recommandations de bonnes pratiques
- Une trame nationale de partenariat ESAT-RP
- Une convention d'appui et une convention d'accompagnement



GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP

Pour lever les freins
relevant de nos pratiques

- Une présentation réciproque, en français classique et en FALC
- **Des recommandations de bonnes pratiques**
- Une trame nationale de partenariat ESAT-RP
- Une convention d'appui et une convention d'accompagnement



**FAVORISER DES PARCOURS
SANS RUPTURE ENTRE
LES ESAT ET LA RÉADAPTATION
PROFESSIONNELLE (RP)**

Recommandations de bonnes pratiques





Ce document présente les recommandations issues d'un groupe de travail interprofessionnel ESAT/RP, visant à fluidifier les parcours entre les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) et ceux de réadaptation professionnelle (ESRP/ESPO/UEROS).

Objectif : garantir un accompagnement cohérent grâce à la complémentarité des secteurs tout en évitant les ruptures de parcours.

Les recommandations formulées :

- 1 Renforcer la coordination inter-établissements et services
- 2 Soutenir le projet professionnel de la personne et sécuriser le processus d'accompagnement
- 3 Développer une communication et des outils partagés
- 4 Soutenir l'organisation et l'engagement institutionnels

1 RENFORCER LA COORDINATION STRATÉGIQUE INTER-ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

- ✓ Identifier les Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et de Réadaptation Professionnelle (ESRP/ESPO/UEROS) du territoire et initier des conventions de coopération avec au moins un établissement du département ou d'un territoire limitrophe.
 - L'identification des structures partenaires peut se faire notamment par le biais des cartographies du Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et du Réseau Public pour l'Emploi (RPE).
- ✓ Examiner systématiquement les demandes de double parcours, via un travail commun entre établissements.
- ✓ Encadrer les immersions croisées (RP/ESAT) par des conventions précisant les modalités d'accueil, d'évaluation et d'accompagnement.
- ✓ Veiller à assurer la bonne continuité des solutions d'hébergement, en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son écosystème.

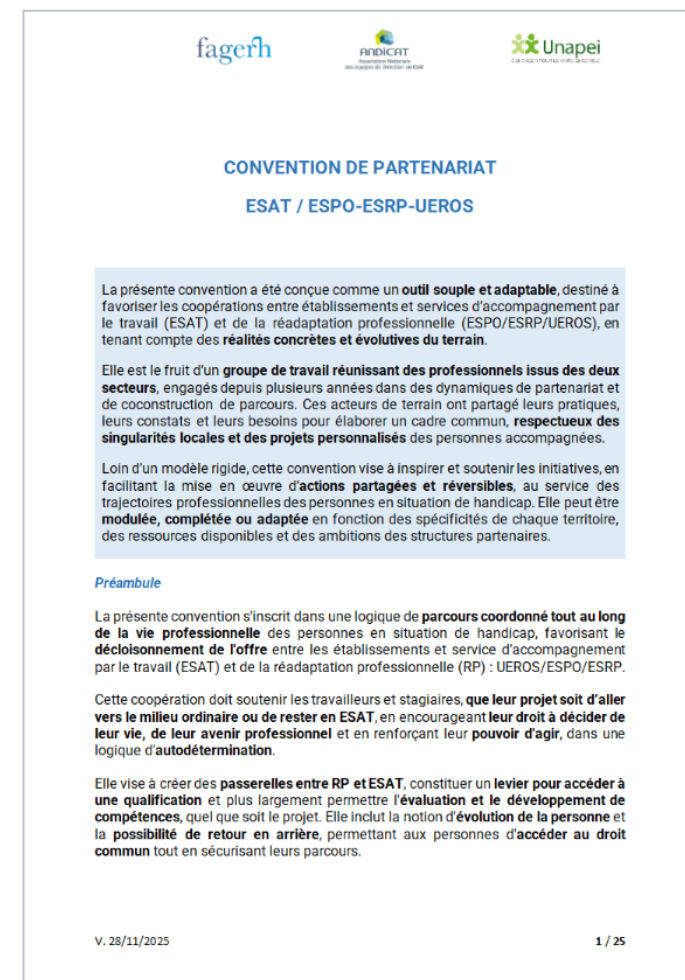
LIVRABLES UTILES :

- ✓ Présentation synthétique ESAT - RP
- ✓ Convention de partenariat ESAT - RP
- ✓ Convention de suivi ESAT - RP
- ✓ Convention d'accompagnement de travailleurs d'ESAT en RP

GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP

Pour lever les freins relevant de nos pratiques

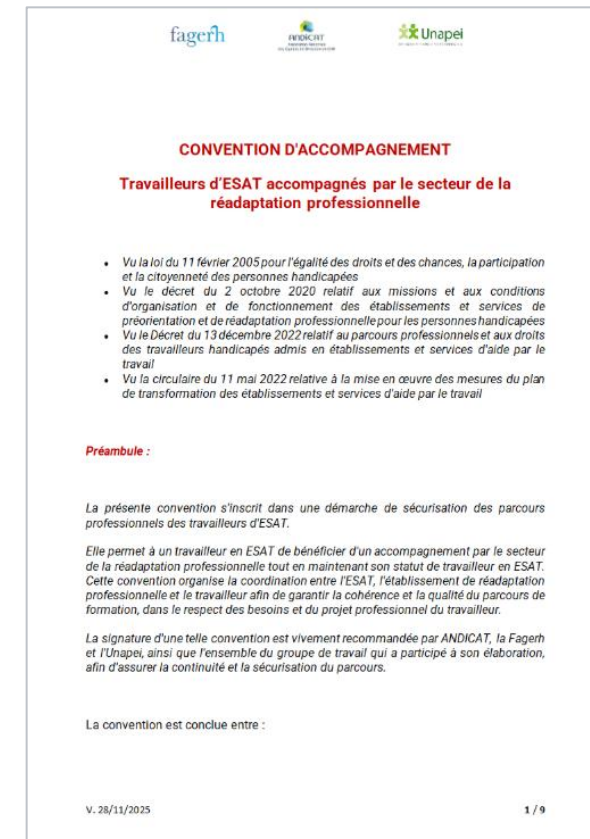
- Une présentation réciproque, en français classique et en FALC
- Des recommandations de bonnes pratiques
- **Une trame nationale de partenariat ESAT-RP**
- Une convention d'appui et une convention d'accompagnement



GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP

Pour lever les freins relevant de nos pratiques

- Une présentation réciproque, en français classique et en FALC
- Des recommandations de bonnes pratiques
- Une trame nationale de partenariat ESAT-RP
- **Une convention de suivi et une convention d'accompagnement**



GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP



PLAIDOYER

Pour la fluidité des parcours professionnels des travailleurs entre ESAT et réadaptation professionnelle (UEROS/ESPO/ESRP)

Préambule

En 2025, la Fagerh, ANDICAT et l'Unapei¹, concernées à la fois par la **transformation de l'offre médico-sociale** et par la **loi pour le plein emploi**, se sont réunies autour d'un objectif commun : **fluidifier les parcours professionnels des personnes en situation de handicap accompagnées par les établissements et services médico-sociaux**. L'accompagnement médico-social des UEROS, ESPO et ESRP est complémentaire à celui des ESAT. Il permet de sécuriser le parcours des travailleurs d'ESAT grâce à l'étayage médico-social.

Pour cela, un groupe de travail, réunissant des professionnels en activité au sein d'ESAT, ESRP, ESPO, UEROS a produit des livrables à destination des établissements et services et des pouvoirs publics :

- une **présentation des structures** des deux secteurs, pour faciliter l'interconnaissance,
- des **recommandations de bonnes pratiques** pour promouvoir des parcours fluides entre les deux secteurs,
- une **convention type** entre deux établissements et services pour soutenir les coopérations,
- une **convention de suivi** pour accompagner les parcours de travailleurs sortant d'ESAT vers la réadaptation professionnelle

A l'issue de ces sessions de travail, il est apparu que des freins juridiques et administratifs subsistent, qui ne peuvent être levés par les acteurs concernés.

Dans ce contexte, un document de plaidoyer a été corédigé afin de sensibiliser les autorités (DGCS, DGEFP, CNSA, CNAF) aux leviers à activer pour fluidifier les parcours d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap accompagnées par les deux secteurs.

Ce plaidoyer a fait l'objet d'une première présentation à la DGCS et à la CNSA, lors de la réunion de restitution des travaux du groupe le **9 septembre 2025**.

¹ la Fagerh, Fédération de la réadaptation professionnelle / ANDICAT, Association Nationale des équipes de Direction en ESAT

V. 28/11/2025 1 / 13

Pour lever les freins
juridiques et administratifs

Un plaidoyer pour les éléments
qui nécessitent l'intervention des
autorités publiques

GROUPE DE TRAVAIL ESAT & RP



**Un formulaire
pour avoir les
retours sur les
outils et les
attentes pour la
suite**



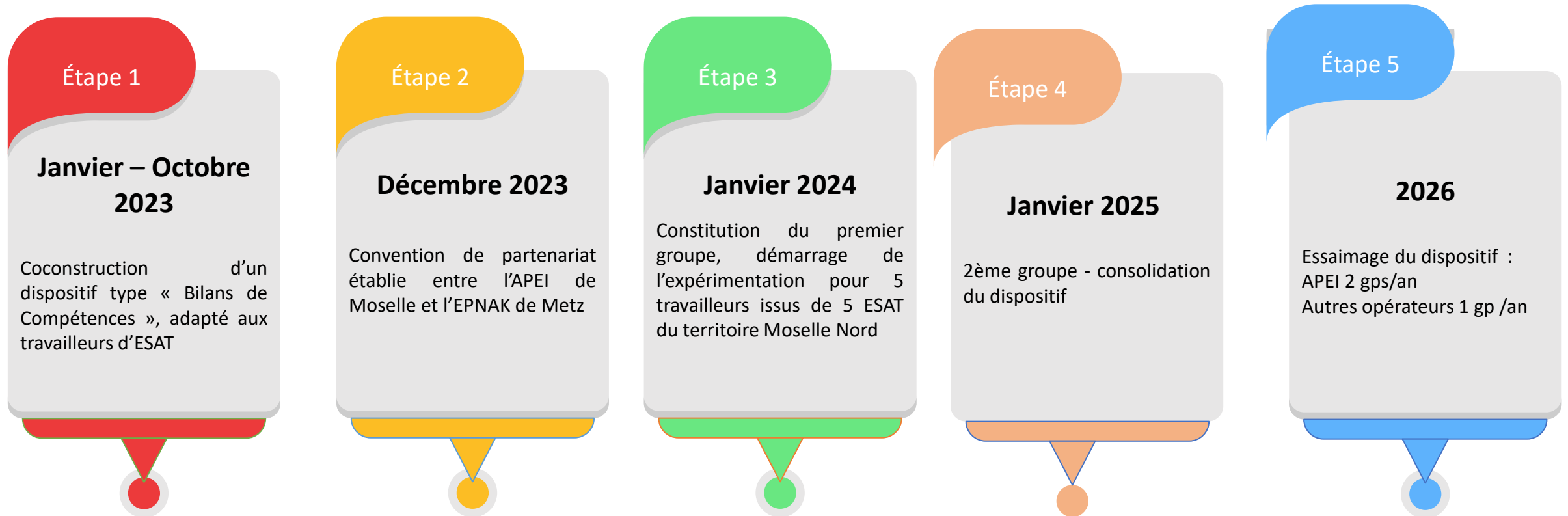
« POST-ESAT »

Prestation d'Orientation Spécifique Travailleurs d'ESAT

EPNAK Grand Est – APEI Moselle

POST-ESAT

Prestation d'Orientation Spécifique Travailleurs d'ESAT *Origine et mise en œuvre*



Présentation du dispositif



- Travailleurs d'ESAT souhaitant étudier et/ou définir un projet professionnel en milieu ordinaire.
- La personne accompagnée conserve le statut de travailleur ESAT et sa rémunération, et est libérée aux dates et horaires de rendez-vous.



- Accompagner la personne dans l'élaboration de son projet professionnel en cohérence avec son projet de vie.
- Identifier et évaluer les potentialités de la personne ainsi que ses difficultés éventuelles et les axes à travailler pour la poursuite/réalisation du projet.

Présentation du dispositif



- Accompagnement personnalisé via plusieurs entretiens individuels au sein du bureau mobile de l'EPNAK et sur le site de l'ESAT
- Ateliers collectifs dans les locaux du Soutien Centralisé ou dans les locaux de l'ESAT
- Exploration des compétences en condition de travail (observation en situation de travail au sein de l'atelier ESAT)
- Tests et évaluations selon les besoins de la personne
- Immersions en entreprise pour découvrir, vérifier, valider les pistes de projet
- Points d'étapes tripartite au début, à mi-parcours et en fin de prestation, et un suivi conjoint APEI Moselle / EPNAK
- Remise d'un bilan final et co-construction d'un plan d'action



- Accompagnement sur 12 mois maximum en fonction de l'avancement du projet de la personne



Session 2024 : 5 personnes accompagnées



5

Projets professionnels déterminés

(4 en milieu ordinaire et 1 en milieu protégé)



3

Stages en entreprise réalisés



1

Stage au sein d'un ESAT/FESAT d'un autre territoire



1

Immersion en formation au sein d'une entreprise d'entraînement pédagogique



Aujourd'hui



Renouvellement
d'un stage en
entreprise pour
envisager un
temps partagé
ESAT/MO



Entrée en
formation
« Préparatoire » à
l'ESRP (temps
partagé avec
l'ESAT)



Attente d'une
place au sein d'un
autre ESAT/FESAT
+ projet
mécanique avec
stages en milieu
ordinaire



Mise à disposition
en entreprise avec
perspective
d'embauche en CDI
(en lien avec un
projet de départ à
la retraite)



Question autour
de son projet vers
le milieu ordinaire



7 personnes accompagnées



7

Projets
professionnels
déterminés

*(4 en milieu ordinaire et 1
en milieu protégé)*



8

Stages en
entreprise réalisés



1

Stage au sein d'un
ESAT/FESAT d'un
autre territoire



1

Immersion en
formation au sein
d'une entreprise
d'entraînement
pédagogique



Aujourd'hui



Retour d'une mise à disposition de 7 mois dans la restauration traditionnelle > à la recherche d'autres immersions dans le même domaine



Changement d'activité au sein du même ESAT



Réflexion autour d'un temps partagé ESAT > centre social en tant qu'animateur périscolaire



Attente d'une réponse pour une mise à disposition en supermarché + démarches en cours au sein d'autres entreprises / structures



Question autour de son projet vers le milieu ordinaire pour 2 travailleuses

Questions / Réponses

Merci de votre attention



PAUSE

Retrouvez nos partenaires exposants !

ADOXIA

LE RÉSEAU ADERE
" le réseau d'achat partagé "

AROGÉES
MUTUALISONS L'EXPERIENCE

Adelya
Terre d'Hygiène



gérip
Compétences

HELPEVIA
VOTRE RÉFÉRENCE SANTÉ

Intégrance
La mutuelle des solidarités

MUTUELLE OCIANE
matmut

Myskilliz

primus
GET AHEAD IN LAUNDRY

GROUPE restalliance
VOUS SERVIR PAR CŒUR

Wikikap
Co Savoirs
SCOP

Sayaris
faire croître vos compétences

TRANS GOURMET

VITALREST
SPÉCIALISTE PAR NATURE, CUISINIER PAR PASSION

Vous pouvez poser vos questions suite aux interventions



Allez sur wooclap.com

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

PUUGRS

Low tech et inclusion : nouvelles opportunités pour les ESAT

Loïc PEROCHON

Co-Gérant, référent industrie, La Belle Tech

Thomas DUMESNIL

Directeur adjoint Pôle Parcours Professionnel, Association Le Pré de la Bataille, Délégué régional Normandie ANDICAT

Yohan AUGUIN

Directeur adjoint et Responsable qualité, ESAT Le Rouet

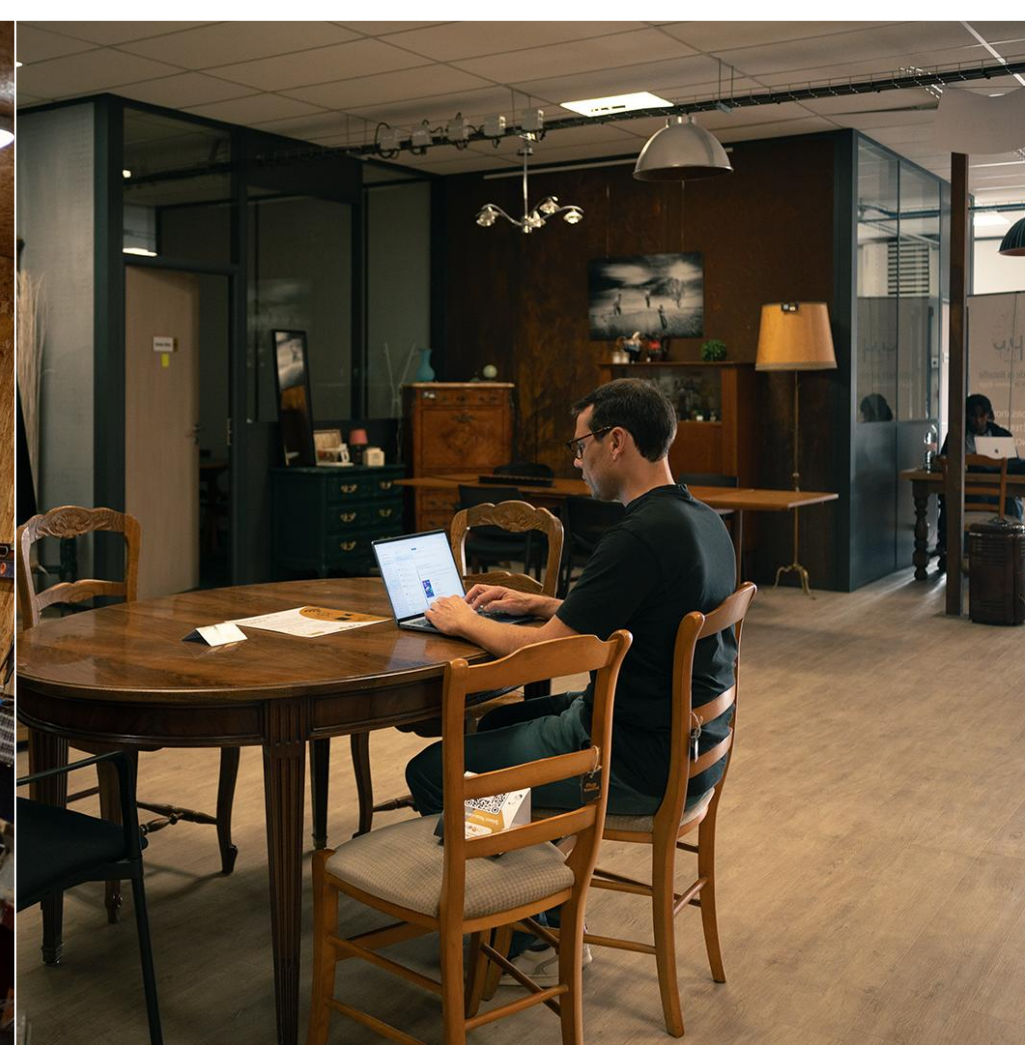


La
Belle
Tech

x



Le Pré de la Bataille
Promouvoir le pouvoir d'agir



La
Belle
Tech

x



Le Pré de la Bataille
Promouvoir le pouvoir d'agir



La
*Belle
Tech*

x



Le Pré de la Bataille
Promouvoir le pouvoir d'agir



SAINT-PIERRE-LÈS-ELBEUF

Biochar, la belle histoire



Une start-up s'est associée à des travailleurs handicapés pour produire du charbon biologique. Une aventure économique, environnementale, inclusive et sociale. **PAGE 3**

PHOTO STEPHANIE PERON



SEINE-MARITIME
Le sort des militants de Greenpeace mis en délibéré
PAGE 13



FOOTBALL
Régional 1 : un ancien joueur du PSG dans le staff de Sotteville !
PAGE 17

VEN.04/10

STADE ROBERT DIOCHON

20H00

ROUEN
LANGON

#TOUSNORMANDSTOUSRNR

SAINT-PIERRE-LÈS-ELBEUF

Le biochar, une aventure extraordinaire

La start-up La Belle Tech s'allie à des travailleurs handicapés de l'ESAT du Pré de la Bataille pour produire du biochar. Une entreprise à la fois économique, environnementale, inclusive et sociale pour lutter contre le réchauffement climatique. Épatant.

DELPHINE LETAITURIER

Le biochar était déjà produit par les Incas mais il est en plein essor depuis 2021, expose, en faisant un grand écart spatiotemporel, Loïc Pérochon, cogérant fondateur de La Belle Tech. La société développe des technologies de la sobriété (low-tech) professionnelles depuis 2022. Parmi elles, un pyrolyseur qui produit du charbon d'origine végétale. Le biochar, donc.

« On est dans une démarche de partage d'un projet de développement pouvant ouvrir l'ESAT à d'autres métiers »

Laurent Vassout
Directeur du pôle des ESAT
du Pré de la Bataille

Ce dernier est un puits de carbone, reconnu par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec) pour réduire les émissions de CO2 dans l'atmosphère et lutter contre le réchauffement de la Terre. Il est produit à partir de biomasses. « C'est-à-dire des déchets organiques, et de préférence plutôt mal valorisés comme des branchages, des feuilles, des déchets agricoles, des coques de cacao, des os... », énumère l'ingénieur. Les premières productions de biochar ont été lancées fin août, sur le site de l'un des ESAT (établissement et service d'accompagnement par le travail) du Pré de la Bataille, à Saint-Pierre-lès-Elbeuf. Pourquoi ici ? « Je cherchais un bureau dans le coin et suis tombé sur l'espace de coworking du Pré de la Bataille, à Saint-Étienne-du-Rouvray », répond Loïc Pérochon. Et l'ESAT du bassin elbeuvien, qui a une activité espace vert, était ainsi pourvoyeur de matières organiques et de main-d'œuvre.

« Nous avons créé l'espace de coworking en 2020, non pas dans une démarche marchande mais dans une démarche de partage d'un projet de développement et pouvant ouvrir les ESAT à de nouveaux métiers, indique



L'entreprise La Belle Tech et l'ESAT du Pré de la Bataille, à Saint-Pierre-lès-Elbeuf, ont lancé les premières productions de biochar. Photo STEPHANIE PERON

Laurent Vassout, directeur du pôle qui comprend quatre ESAT. Avec la production de biochar, on compte maintenant quinze activités.

LA RENCONTRE QUI CHANGE TOUT
Pour La Belle Tech, c'était aussi important d'intégrer une dimension sociale à son projet économique-environnemental. La collaboration entre la start-up et des travailleurs handicapés de l'ESAT fait la démonstration parfaite de ce qu'est la social-écologie.

Une solution pour stocker le carbone

La cheminée de la cuve sur roues laisse échapper une fumée blanche. « C'est principalement de la vapeur d'eau », souligne l'ingénieur qui détaille le processus. Parce qu'à l'intérieur, la cuisson se fait par pyrolyse, c'est-à-dire à très haute température (environ 420 °C) et sans oxygène. Le charbon qui est en résulte « est très chargé en carbone et très stable dans le temps », explique Loïc Pérochon.

monstration parfaite de ce qu'est la social-écologie. « Quand on développe des équipements low-tech, on ne veut pas seulement créer des équipements pour la technique, on veut aussi créer des équipements socio-techniques. On veut montrer qu'une logique démondialisée existe à l'échelle de nos territoires. Et, en cela, l'ESAT est un super partenaire », appuie Loïc Pérochon. « Notre slogan, "C'est la rencontre qui change tout",

Une façon d'extraire le carbone des cycles courts qui perturbent le climat pour le réintroduire dans « une forme très stable, comme les énergies fossiles qui sont dans le sous-sol depuis des millions d'années ». Le biochar peut être intégré à la formulation du béton pour y piéger le carbone et ainsi éviter son émission dans l'atmosphère. Il peut aussi amender les sols. Ou encore être utilisé pour le traitement des fumiers, des litières et toilettes sèches...

prend ici tout son sens », complète Laurent Vassout.

AMENDER ET RÉPARER DES SOLS
Reste encore à trouver d'autres intrants récurrents pour produire le charbon végétal. « En plus de l'ESAT, on a eu un contact avec la filière d'équarrissage pour valoriser les os qui sont des déchets mal valorisés ou qui ont du mal à être transformés. » Mais également, dénicher des dé-

bouchés pour le biochar produit. « Le parc naturel régional des boucles de la Seine est intéressé pour tester sur une parcelle expérimentale. » Sans élément toxique, ce charbon est un excellent moyen d'amender les sols. « Comme le biochar est une éponge, il rend les sols plus robustes aux événements climatiques en retenant bien l'eau. Il attire aussi les nutriments du compost qui lui est mélangé et les redistribue de manière prolongée dans la terre. Il permet ainsi de réparer des sols très appauvris », détaille Loïc Pérochon. Une délégation des Mines de Paris est venue s'intéresser, début septembre, à l'initiative normande, dans le cadre de ses travaux sur le développement d'une nouvelle culture de gestion adaptée aux transitions et aux défis contemporains. Rien que ça !

VOUS SOUVENEZ-VOUS, EN 2024, UNE INTERVENTION
SE TERMINAIT AINSI :

Envie d'avancer
avec nous ?

Chiche!

Chiche



PROJET 1

MARMITE NORVÉGIENNE



VOUS AVEZ DIT LOW-TECH ?

- **Premier principe - l'utilité** : répond à des besoins essentiels à l'individu ou au collectif. Elle contribue à rendre possible des modes de vie, de production et de consommation sains et pertinents pour tous dans des domaines aussi variés que l'énergie, l'alimentation, l'eau, la gestion des déchets, les matériaux, l'habitat, les transports, l'hygiène ou encore la santé. En incitant à revenir à l'essentiel, elle redonne du sens à l'action.
-



VOUS AVEZ DIT LOW-TECH ?

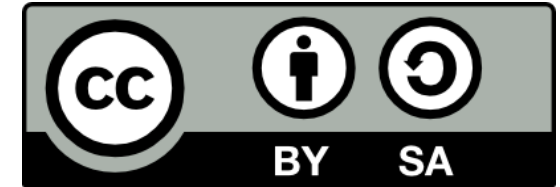
- Second principe - **l'accessibilité** : La low-tech doit être appropriable par le plus grand nombre. Elle doit donc pouvoir être fabriquée et/ou réparée localement, ses principes de fonctionnement doivent pouvoir être appréhendés simplement et son coût adapté à une large part de la population. Elle favorise ainsi une plus grande autonomie des populations à tous les niveaux, ainsi qu'une meilleure répartition de la valeur ou du travail.
-



VOUS AVEZ DIT LOW-TECH ?

- Troisième principe – **la durabilité** : Éco-conçue, résiliente, robuste, réparable, recyclable, agile, fonctionnelle : la low-tech invite à réfléchir et optimiser les impacts tant écologiques que sociaux ou sociétaux liés au recours à la technique et ce, à toutes les étapes de son cycle de vie (de la conception, production, usage, fin de vie), même si cela implique parfois, de recourir à moins de technique, et plus de partage ou de collaboration !
-

ENSEMBLE



- Creative Commons - CC BY SA

Cette licence permet aux réutilisateurs de distribuer, remixer, adapter et créer à partir du matériel sous n'importe quel support ou format, tant que l'attribution est donnée au créateur. La licence autorise l'utilisation commerciale. Si vous remixer, adaptez ou créez à partir du matériel, vous devez licencier le matériel modifié selon les mêmes termes. CC BY-SA comprend les éléments suivants :

BY : il faut créditer le créateur. SA : les adaptations doivent être partagées selon les mêmes termes.

PROJET 2

ECOSYSTEME TERRITORIAL PACA SUR LES LOW -TECH



amsp
ASSOCIATION MÉDICO
SOCIALE DE PROVENCE

ESAT LE ROUET



LE TERRAIN

Se rencontrer humainement : la base

Des compétences singulières de nos travailleurs qui se complètent

Le souhait de sortir du schéma de sous-traitance

Prioriser



Conclusion en humour

Charlie WINNER
Anthropologue des entreprises 😊





Merci de votre attention !

A demain, RDV à partir de 8h !



ANDiCAT

Association Nationale des
Équipes de Direction en ESAT