



ANDICAT
Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT

PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

SEPH et DGCS MAI 2022

Janvier 2021 : Un contexte propice aux évolutions

1. Un rapport IGAS/IGF sur les ESAT sorti en novembre 2019 favorable au modèle des ESATs (contre toute attente) avec 37 recommandations.
2. une crise sanitaire qui favorisait les remises en question pour une meilleure adaptation
3. une demande des personnes en situation de handicap de bénéficier de **davantage de droits** et une plus grande capacité à décider = **pouvoir d'agir des personnes**
4. Un environnement réglementaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap en pleine évolution:
 - le plan de transformation des **Entreprises Adaptées**
 - le développement des accompagnements spécifiques au titre de **l'emploi accompagné**
 - une réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et une prise de **conscience plus grande des employeurs** privés et publics de s'engager pour l'emploi des personnes handicapées

La commande politique : un plan issu d'une concertation

Objectifs de la démarche :

- Aboutir à des **propositions concrètes** avec des premières mesures mises en œuvre dès 2022

3 axes principaux :

- L'évolution de l'offre de service des établissements
- La sécurisation des parcours professionnels et le renforcement du droit des personnes en ESAT
- L'attractivité des métiers des professionnels d'Esat
- ❑ **La méthodologie retenue : des groupes de travail représentatifs co animé par un professionnel de terrain associant :**
 - ✓ des personnes en situation de handicap en ESAT
 - ✓ des professionnels de terrain du médico social et de l'emploi
 - ✓ Le service public de l'emploi et des représentants de réseaux d'entreprises
 - ✓ Des institutionnels : CNSA, DGCS, DGEFP, MDPH , ARS
- **Calendrier** : Lancement de la démarche : **10 janvier 2021**. Objectif : annonce des mesures pour le CIH de juillet 2021 = 6 mois

Résultat :

Un plan global articulé autour de **17 engagements déclinés en 31 mesures** :
Une mise en œuvre dès 2022 avec des mesures issues d'une loi (loi 3DS votée en février 2022), d'un décret déposé en conseil d'état (avril 2022), 2 instructions transmises aux ARS en mai 2022.

Le gouvernement **réaffirme le soutien** au modèle des ESAT, acteurs médico sociaux dont le rôle est reconnu

Un enjeu : **impulser une nouvelle dynamique** notamment :

- **En confortant la mission d'accompagnement** des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'Esat, mais aussi, pour ceux dont c'est le projet, vers le milieu ordinaire adapté et classique
- **En créant de nouveaux droits pour les personnes**

Un plan construit autour de 4 axes

Axe 1 : favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'Esat mais aussi fluidifier et sécuriser les parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire.

Axe 2 : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes en ESAT

Axe 3 : Accompagner le développement des établissements ESAT

Axe 4 : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT

Trajectoires Professionnelles

- Cumul temps partiel ESAT et milieu ordinaire
- Modalités de sortie d'esat avec droit au retour et accompagnement
- Maintien RSDAE
- Evaluation des CDAPH
- Durée des PMSMP
- Inscription Pôle Emploi
- Carnet de parcours et de Compétences
- Adhésion à un OPCO
- Ouverture du CPF

Droits des personnes

- Récupération dimanches et jours fériés
- Actualisation congés exceptionnels
- Délégué des personnes
- Instance mixte QVT, HS ERP
- Sensibilisation à l'autodétermination
- Livret d'accueil accessible
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé
- Mutuelle et prévoyance
- Simulateur ressources
- Prime PEPA pour les personnes

Axes et Mesures

Activité des ESAT

- Terminologie des ESAT
- Facturation des MAD
- Annualisation de l'aide au poste
- Dgf sur file active
- Partenariat SPE, EA, DEA
- Développement des CI
- Fonds FATESAT
- Annuaire géolocalisé
- Tableau annuel de suivi

Attractivité des métiers

- Plan métier
- Révalorisation des salaires
- Campagne de communication
- Evolution convention collective

Contexte de mise en œuvre des mesures

3 catégories de mesures :

- ☞ les mesures nécessitant **le recours à la loi** pour entrer en vigueur
- ☞ les mesures nécessitant **un décret** ou **une instruction** pour être opérationnelles
- ☞ les mesures incitatives nécessitant **des discussions** dans le cadre de travaux déjà lancés ou à lancer

Objectif : rendre opérationnelles une majorité de mesures dès 2022

Vue synthétique de la mise en œuvre des mesures à mai 2022

Mesures applicables par décret ou instruction

- Décret :
- Récupération dimanches et jours fériés ✓
- Actualisation congés exceptionnels ✓
- Délégué des personnes ✓
- Instance mixte QVT, HS ERP ✓
- Carnet de parcours et de compétences ✓
- Harmonisation facturation des MAD ✓
- Partenariat écosystème ✓
- Tableau de suivi ✓

- Instruction :
- Durée des PMSMP ✓
- Inscription Pôle Emploi ✓
- Sensibilisation autodétermination personnes ✓
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé ✓
- Livret d'accueil (accessibilité universelle) ✓
- Adhésion à un OPCO ✓
- Ouverture du CPF ✓
- Prime PEPA pour les personnes ✓
- Mutuelle et prévoyance ✓

1

Mesures nécessitant le recours à la loi

- Terminologie des ESAT ✓
- Droit au retours et modalités de sortie d'ESAT ✓
- Cumul temps partiel ESAT / milieu ordinaire ✓
- Annualisation de la GRTH = aide au poste ✓
- Fonds FATESAT ✓

2

Mesures nécessitant des travaux

- Evaluation des CDAPH ✓
- Calcul de la DGF sur file active ✓
- Maintien de la RSDAE ✓
- Poste de conseillers d'insertion ✓
- Simulateur ressources CAF ✓
- Plan Métier et revalorisation des professionnels ✓
- Annuaire géolocalisé ✓

3

✓ = réalisé ✓ = en cours ✓ = à faire

01

Favoriser une dynamique de parcours

Dans cet axe figurent les mesures principales qui nécessitent le recours à la loi

Favoriser une dynamique de parcours 1

Engagement 1 : favoriser une décision d'orientation éclairée, partagée entre acteurs et avec la personne

- La décision d'orientation reste dévolue à la CDAPH mais une réflexion est menée sur les moyens d'enrichir l'évaluation de la capacité de travail des personnes en mobilisant d'autres expertises (cap emploi, plate-formes emploi accompagné, CRP etc ...) En travaux dans 4 MDPH.

Engagement 2 : accompagner les parcours dans un environnement décroisé

- Les ESAT deviennent « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail »
- L'orientation en ESAT n'est plus exclusive de milieu ordinaire : il est permis à la personne d'évoluer en ESAT, en EA, en entreprise ordinaire
 - ✓ Cumul temps partiel Esat / temps partiel milieu ordinaire
 - ✓ mise en opérationnalité d'un droit aux allers- retours ESAT MO
- Communication au Service Public de l'Emploi de donner une suite favorable aux demandes de PMSMP (immersion) d'une durée de 2 mois + d'autoriser toute personne en ESAT à s'inscrire à Pole Emploi

Favoriser une dynamique de parcours 2

Engagement 3 : assouplir le cadre de gestion de l'établissement pour garantir une dynamique de parcours

- Le calcul de l'aide au poste est annualisé pour permettre la mise en œuvre du droit au retour et prendre en compte les modifications de la situation de certains TSH (souplesse de fonctionnement)
- Les bordereaux de déclaration ASP sont numérisés
- **La dotation de fonctionnement est calculée sur la base d'une file active** **SERAFIN PH**

Engagement 4 : repositionner la mise à disposition (MAD) comme levier pour l'inclusion professionnelle

harmonisation des modalités de facturation en valorisant désormais dans le coût facturé l'accompagnement spécifique lié à la mise à disposition dont l'accompagnement de l'entreprise utilisatrice

Engagement « Bonus » : Non prévu dans les groupes de travail.

- Obtention automatique de la RQTH pour tout jeune déjà identifié en CDAPH (aeh, pch, projet personnalisé de scolarisation)

02

Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

- ✓ Les mesures principales de cet axe seront sous forme d'une instruction générale
- ✓ L'instruction rappellera le sens général du plan

Renforcer le pouvoir d'agir des personnes 1

Engagement 5 : favoriser l'accès des personnes à la formation professionnelle

- Incitation à l'adhésion à un OPCO pour chaque ESAT
- ouvrir le CPF de chaque personne (**accès à des formations adaptées aux besoins des PSH**)

Engagement 6 : garantir le projet de la personne accompagnée

- Garantir aux personnes une formation /sensibilisation à l'autodétermination
- **créer un carnet de parcours et de compétences permettant lors d'un entretien annuel à la personne de s'autoévaluer sur autonomie et parcours**
- Informer les personnes accompagnées sur leurs droits à leur entrée en ESAT et créer un livret d'accueil accessibilité universelle
- renforcer le Projet Individualisé en ajoutant un chapitre sur le projet de vie

Engagement 7 : améliorer le droit d'expression des personnes accompagnées et leur participation à la gouvernance

- élection d'un délégué représentant les travailleurs sur des situations individuelles (formation obligatoire du délégué) avec 5 h de délégation par mois
- Création d' une instance mixte personnes accompagnées et salariés, compétente sur les sujets qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, évaluation des risques professionnels

Renforcer le pouvoir d'agir des personnes 2

Engagement 8 : sécuriser les ressources financières de la personne accompagnée

- inciter les ESAT à mettre en œuvre la prime PEPA pour les personnes accompagnées
- Inciter les ESAT à proposer une complémentaire santé et une prévoyance pour toute personne accompagnée
- créer un simulateur de ressources en cas de changement de situation par la CAF
- Maintenir la RSDAE durant la période d'orientation, quels que soit la quotité de travail réalisée

Engagement 9 : reconnaître la personne accompagnée comme sujet de droits

- rendre obligatoire la récupération et le paiement majoré des dimanches et jours fériés travaillés comme dans le droit du travail (**incidence sur l'AAH?**)
- actualiser les congés exceptionnels des salariés aux personnes accompagnées (événements familiaux et congés exceptionnels pour les parents) (**Code du travail**)

03

Accompagner le développement des établissements

Accompagner le développement des ESAT 1

Engagement 10 : soutenir l'investissement nécessaire à la transformation des ESAT

- créer un fonds FATESAT pour aider au financement des coûts suivants :
 - ❖ Investissements productifs liés au développement de nouvelles activités
 - ❖ Investissements productifs liés au développement d'activité existante
 - ❖ Investissements pour adapter un outil de production vétuste
 - ❖ Recours à des prestations de conseil pour déterminer une nouvelle stratégie de production ou accompagner un développement d'activité

Engagement 11 : promouvoir les achats responsables auprès des acheteurs privés et publics

- assurer le développement d'un outil de géolocalisation et d'information de l'offre territoriale des ESAT

Engagement 12 : accompagner le développement de nouvelles compétences

- autoriser les établissements à financer des postes de conseiller d'insertion sur leur budget social
- Assurer la participation de l'Etat au déploiement de conseiller en parcours d'insertion en ESAT

Accompagner le développement des ESAT 2

Engagement 13 : favoriser la coopération des ESAT avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire

- Prévoir que chaque ESAT formalise à minima 3 conventions de partenariat :
 - ✓ Plate-forme emploi accompagné de son département : l'esat réalise un accompagnement du travailleur qui sort en milieu ordinaire au titre de la convention d'appui puis passe le relais à la plate forme emploi accompagné
 - ✓ Service public de l'emploi : délégation territoriale de Pôle Emploi, Cap emploi et mission locale
 - ✓ une entreprise adaptée de son territoire.

Engagement 14 : acculturer les établissements à une approche qualité

- mettre en œuvre et suivre, à l'échelle de chaque ESAT, des indicateurs qualité qui rendent compte de l'accompagnement du parcours des personnes ➡ à intégrer aux travaux en cours Sérafin avec 4 thématiques d'indicateurs: Inclusion, accompagnement, formations, partenariats.
- ➡ **Décret : Un tableau avec une série d'indicateurs remplacera le rapport annuel prévu au CASF**

04

Assurer l'attractivité des métiers

Le sujet de l'attractivité et de la revalorisation des métiers dépasse les professionnels des esat : le gouvernement a confié une mission à Denis Piveteau qui a proposé des solutions pour accompagner et redonner des perspectives aux professionnels des établissements et des services médico-sociaux

Assurer l'attractivité des métiers

Engagement 15 : adapter la formation initiale et continue des professionnels aux nouveaux enjeux

- développement de 3 nouveaux modules dans la formation initiale
- développement de **3 nouveaux modules** en formation **continue**, valorisés en termes d'évolution de carrière
- développement d'une formation spécifique suivie obligatoire pour les **niveau VII** : transformation de l'offre et management conduite du changement

Les nouveaux modules de formation à créer :

- ◆ autodétermination, utilité sociale de l'ESAT
- ◆ Approche populationnelle : autisme, handicap psychique, personnes vieillissantes etc
- ◆ conduite du changement

Engagement 16 : favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle

- création d'un répertoire national/référentiel des métiers en ESAT et des compétences
- création d'un titre professionnel conseiller insertion / *job coach*

Engagement 17 : améliorer les conditions de travail et les rémunérations des moniteurs

- revalorisation salariale (suite mission Laforcade en lien avec une négociation conventionnelle)

Mission Piveteau

- intéresser les professionnels aux résultats des établissements

Mission Piveteau

CONCLUSION

- Une volonté des pouvoirs publics d'aller très vite dans la mise en œuvre en utilisant toutes les voies réglementaires: Loi, décret, Instructions.
- Le modèle français des ESATs est préservé.
- Le statut hybride de l'ouvrier d'ESAT (usager/salarié) reste interrogé.
- Ce plan de transformation va orienter la mission des métiers du travail protégé sur 3 aspects principaux:
 - La gestion des parcours professionnels dans l'ESAT et hors ESAT (Formation, valorisation des acquis et inclusion.).
 - Le renforcement du pouvoir d'agir (autodétermination des travailleurs d'ESATs)
 - Le développement des partenariats au service des parcours.

Les ESAT français sont déjà bien engagés dans cette mutation progressive, même s'il reste encore du travail à faire au cours des années à venir.