

WEBINAIRE
GROUPE DE TRAVAIL
ESRP-ESPO-UEROS / STPA

5 novembre 2025

fagerh



CADRE DU WEBINAIRE



➤ **14h-15h30**



➤ **Webinaire enregistré**



➤ **Vous recevrez le replay et le support sous 15j**



➤ **Pour vos questions, utiliser le chat**

LES INTERVENANTES



Laurence RAMBOUR,
Directrice Générale

fagerh



Catherine GIRARD,
Directrice de l'innovation
et de la formation

fagerh



Axelle PRUVOT,
Directrice exécutive


ANDICAT
Association Nationale
des équipes de Direction en ESAT



Agathe MARTIN,
Chargée de mission emploi

 **Unapei**
S'ENGAGER POUR LE VIVRE-ENSEMBLE

ORDRE DU JOUR

- Introduction _ Mot de la DGCS
- Présentation des secteurs et du contexte des travaux
- Témoignages de bonnes pratiques de coopérations
- Présentation des livrables
- Les grands axes de notre plaidoyer
- Projections pour la suite

MOT DE LA DGCS



Anabelle COLIBEAU,
Cheffe du bureau insertion,
citoyenneté et parcours de vie
des personnes handicapées



✓ **Le secteur de la réadaptation professionnelle et le secteur adapté et protégé au cœur de la transformation de l'offre médico-sociale : contexte national**

Depuis 5 ans, ce secteur a connu de fortes évolutions :

- Pour le secteur de la réadaptation professionnelle
 - Les décrets de 2020 ont permis de poser les bases de grandes évolutions :
 - Poser un nouveau cadre juridique pour les ESRP/ESPO
 - Passage d'une logique d'établissement à une logique de service
- Pour le secteur de l'emploi adapté et protégé, le décret de 2022 et ses suites ont permis la rénovation des ESAT :
 - Renforcement des droits et du pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT (Loi du plein emploi 2023)
 - Privilégiant une dynamique de parcours (Loi 3DS : à l'intérieur de l'ESAT mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire)
 - Accompagnant le développement et la diversification des activités de production (FATESAT : favoriser la montée en compétence et l'employabilité).



- ✓ **Actualité réglementaire du secteur ESAT**
- **Loi 3DS du 21 février 2022 :**
 - Fluidifier les parcours vers le milieu ordinaire (possibilité de double activité avec le milieu protégé, cumul AAH et du revenu d'activité)
 - Simplification des mesures pour limiter les ruptures d'accompagnement (supprimer les restrictions liées à la gravité du handicap et aux troubles associés dans les autorisations, automatisation de la RQTH à partir de 16 ans, si ils bénéficiaient de l'AEEH, de la PCH ou d'un PPS)
- **Loi du plein emploi du 18 décembre 2023 : Faire converger les droits des travailleurs ESAT vers ceux des salariés**
 - Reconnaissance de nouveaux droits individuels et collectifs (droit d'adhérer à un syndicat, de grève, de retrait, complémentaire santé, etc.)
 - Améliorer l'accompagnement dans l'élaboration de leur projet professionnel (période d'essai raccourcie, CDD « tremplin », entreprise adaptée de travail temporaire)
 - Changement de la dénomination des établissements : "A" pour Accompagnement et non plus "Aide", rénovation du contrat "d'accompagnement" par le travail avec un nouveau modèle
- **Circulaire FATESAT de 2022, reconduite en 2025 : Fond d'accompagnement de la transformation des ESAT** : Financement d'investissement nécessaires au développement des compétences et de l'employabilité des travailleurs accompagnés : plus de 500 projets en 2022 d'investissement œuvrant pour la modernisation, le développement de l'activité des ESAT et de leurs outils de production
- Plusieurs décrets ont été promulgués en **2025**, permettant l'évolution des ESAT :
 - Précise les modalités de mise en œuvre des droits et la clarification des parcours professionnels des travailleurs admis en établissements et services d'accompagnement par le travail, convergence des droits vers ceux des salariés
 - Fixe un contenu minimal du contrat d'accompagnement par le travail
 - Modalités de la compensation par l'Etat d'une partie des cotisations payées par les établissements et services d'accompagnement par le travail au titre de la couverture collective à adhésion obligatoire

✓ **Actualité réglementaire secteur ESRP/ESPO**

- **Décret du 2 octobre 2020** relatif aux missions, aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de pré-orientation et réadaptation professionnelle
- Définit un nouveau cadre juridique pour les ESRP/ESPO
 - Logique de parcours pour éviter les ruptures
 - Nouvelle dénomination : notion de service
 - Accessibilité : Met l'accent sur les réponses de proximité (antennes temporaires de site et mise en place d'équipes mobiles de professionnels hors les murs, prestations sur tous les sites où la personne peut se trouver : lieu de l'établissement, lieu de formation, lieu d'emploi)
 - Ouverture : Inclue de nouveaux publics (Jeunes 16-18, précise la non-obligation de RQTH ou d'être inscrit en tant que demandeur d'emploi)
 - Diversification de l'offre : Permet la mise en place de dispositifs ouverts sur l'extérieur (logique de service : DFA, PEC)
 - Modulable : Propose des modalités de formation adaptables (possibilité de temps partiel, de formation à distance, de la mise en place d'une alternance)
- **Loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 - permettre à chacun l'accès ou le retour à l'emploi**
 - Un accompagnement au plus proche de la personne, plus adapté et plus efficace
 - Une amélioration de la coopération entre les acteurs : Cap Emploi, France Travail, les services publics de l'Etat, les collectivités territoriales, etc.
 - Une meilleure accessibilité à l'emploi : priorité au milieu ordinaire, nouveaux droits pour les travailleurs en situation de handicap, parcours modulaires

1. LE CONTEXTE

1. LES ESAT EN QUELQUES REPERES

Missions et publics

- Structures médico-sociales accueillant des **travailleurs handicapés** reconnus par la **CDAPH** (au moins 1/3 de la capacité de travail d'une personne valide).
- Objectif : **accompagnement par le travail**, développement des compétences et inclusion sociale.
- Contrat d'accompagnement par le travail (et non un contrat de travail classique).
- Rémunération = **aide au poste + part directe**, complétée par l'**AAH différentielle**.

Chiffres clés

- Environ **1 500 ESAT** en France.
- 120 000 personnes accompagnées et 30 900 salariés, soit en moyenne **120 travailleurs** et **25 professionnels** par établissement.
- Plus de 200 activités proposées, et en moyenne **4 filières d'activité par ESAT**.

Principaux secteurs d'activité

- Espaces verts (77%), conditionnement (76%), nettoyage (65%), production industrielle (46%), restauration et hébergement (37%).

1. LES ESAT : UN SECTEUR EN EVOLUTION

Évolutions majeures (Plan ESAT & Loi Plein Emploi)

Renforcement des droits individuels et collectifs

- Extension des droits à congés, prise en charge des transports/restauration, complémentaire santé obligatoire, droits syndicaux, droit de grève, représentation des travailleurs, participation au CSE.

Promotion du parcours et de la montée en compétences et meilleure articulation avec le milieu ordinaire de travail et

- Carnet de parcours et de compétences
- Cumul possible temps partiel ESAT / milieu ordinaire, développement des plateformes emploi accompagné et conventions d'appui.
- Positionnement renforcé de France Travail / Cap emploi dans les parcours des personnes RQTH.

1. LA RP EN QUELQUES REPERES

Missions et publics

- Structures médico-sociales
- **Objectif** : l'inclusion socio-professionnelle durable via des actions d'évaluation, d'orientation, de formation soutenues par un accompagnement médico-pédago-psycho-social et d'insertion adaptés aux besoins de la personne.

Chiffres clés

- 168 dispositifs dont 33 UEROS / 58 ESPO / 78 ESRP
- 20 000 personnes accompagnées par an
- 3 600 salariés

Principaux secteurs d'activité

- Plus de 200 formations proposées dans 14 secteurs d'activité
- 74 % de taux de réussites aux diplômes
- 65 % des stagiaires trouvent un emploi dans l'année suivant la formation

1. LA RP : UN SECTEUR EN EVOLUTION

Une transformation de l'offre soutenue par le décret du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des ESPO et ESRP

Elargissement du périmètre des activités

- Actions de RP (UEROS/ESPO/ESRP) précédées d'**informations** et de **Prestations d'Évaluations et de Conseils (PEC)** pour intervenir plus en amont dans les parcours.

Elargissement du public

- Avec notamment accueil et accompagnement des jeunes dont mineurs à partir de 16 ans et des **travailleurs d'ESAT**.

Elargissement des modalités d'interventions

- Séquentielles, discontinues, à temps complet ou partiel, alternance, en présentiel, en distanciel, dans ou hors les murs, en OF de droit commun avec le **Dispositif de Formation Accompagnée (DFA)**

Elargissement et formalisation des coopérations

- MDPH, Réseau pour l'Emploi, Conseil Régional, ARS, OF, entreprises et collectivités, AGEFIPH, FIPHFP, ESMS enfants et adultes, etc.

1. FORMATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL



Une incitation à travailler ensemble

- Décret du 2 octobre 2020 pour la réadaptation professionnelle
- La transformation de l'offre des ESAT
- Pertinence de la réadaptation professionnelle pour le parcours des travailleurs



Des difficultés d'ordre administratif dans l'accompagnement des travailleurs d'ESAT par le secteur de la réadaptation professionnelle

- Entre les acteurs
- Avec les MDPH



Une volonté des fédérations de travailler ensemble pour apporter des solutions et faire des propositions pour éliminer les difficultés

1. CADRE DU GROUPE DE TRAVAIL



- **La constitution d'un groupe mixte**, professionnels de la réadaptation professionnelle et professionnels 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



- **Une méthodologie :**
 - L'identification des freins et des leviers
 - La production de livrables à destination du réseau :

Pour lever les freins relevant de nos pratiques

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

Pour lever les freins juridiques et administratifs

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

2. DES RETOURS D'EXPERIENCES DE COOPERATIONS ESAT-RP REUSSIES

RETOURS D'EXPERIENCES



Christelle ROUFFIGNAC,
Directrice pôle formation / insertion



Céline OTTERMANN,
Directrice de pôle compétences et inclusion
professionnelle



Olivia KAAS et Clémentine MICHEL,
Intervenantes sur le dispositif Post ESAT



Témoignage d'une collaboration ESAT-ESPO-ESRP

Nouvelle-Aquitaine
Haute-Vienne 87



L'origine du partenariat

- ▶ 2012 : la formation des travailleurs handicapés d'ESAT
- ▶ 2013 : les évaluations courtes : convention ESPO collectif ESAT 87
- ▶ 2020 : contractualisation du partenariat APSAH - CDTPI (Centre Départemental de Travail Protégé d'Isle 87 Etablissement Public Autonome ESAT - EANM - SAVS - SAPHAD)

Contenu

- ▶ Accueil d'un usager de l'ESAT ayant formalisé, dans son projet personnalisé, le souhait de travailler un projet professionnel en milieu ordinaire.
- ▶ Accueil au sein d'un groupe de 15 personnes
- ▶ Le même parcours, le même bilan

Formalisation

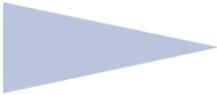
- ▶ Convention cadre + conventions pour chaque usager
- ▶ 6 usagers de l'ESAT ont intégré l'ESPO entre 2020 et 2025
- ▶ 1 en cours actuellement avec un ESAT de Corrèze

Les suites de parcours

- ▶ 1 retour à l'ESAT sur le même atelier
- ▶ 1 retour à l'ESAT sur un poste différent
- ▶ 1 poursuite de formation IDI puis TAI (démission de l'ESAT)
- ▶ 1 poursuite en préparatoire + EAA (démission de l'ESAT le temps de la formation) puis recruté au sein de l'ESAT sur un poste administratif
- ▶ 1 poursuite en formation droit commun + DFA (ESPO + préparatoire en ESRP sous conventionnement ESAT)
- ▶ 2 parcours en cours

Les leviers

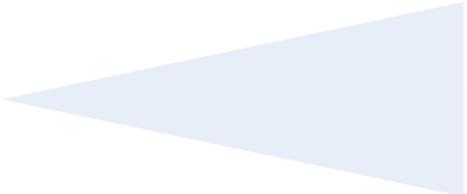
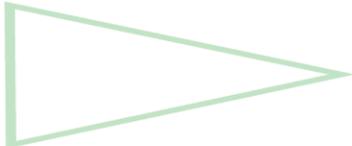
- ▶ La sécurisation du parcours :
L'utilisateur reste usager de l'ESAT :
 - ✓ Il perçoit sa rémunération
 - ✓ Il bénéficie des accompagnements de l'ESAT voire du SAVS le cas échéant
- ▶ Le travail entre les deux équipes pluridisciplinaires.
- ▶ « Un temps pour aller voir ailleurs » : faisabilité du projet



« POST-ESAT »
Prestation d'Orientation
Spécifique Travailleurs d'ESAT



05/11/2025



POST-ESAT

Origine et mise en œuvre

Janv. à Oct. 2023: Construction d'un dispositif type Bilans de Compétences, adapté pour des travailleurs d'ESAT

→ Prestation d'Orientation Spécifique Travailleurs d'ESAT

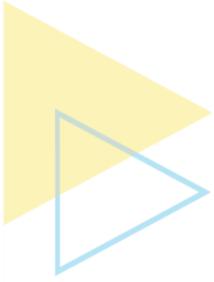
Déc. 2023: Convention de partenariat établie entre l'APEI de Moselle et l'EPNAK de Metz

→ Possibilité pour l'APEI Moselle d'orienter directement des personnes vers l'EPNAK, via une fiche de liaison

Janv. 2024: Constitution du premier groupe, démarrage de l'expérimentation

→ 5 travailleurs d'ESAT issus de 5 ESAT de l'APEI Moselle, territoire Moselle Nord





POST-ESAT



Présentation du dispositif

Public concerné

- ✓ 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
- ✓ Elle est libérée aux dates et horaires de rendez-vous (temps de la prestation considéré comme un temps de travail à l'ESAT)

Objectifs

- ✓ 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



POST-ESAT



Présentation du dispositif

Contenu

- ✓ Accompagnement personnalisé via plusieurs entretiens individuels (1/semaine maximum) au sein du bureau mobile de l'EPNAK et sur le site de l'ESAT
- ✓ Ateliers collectifs (6 journées sur 12 mois) 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

Durée

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



POST-ESAT

Janv. 2024 – Déc. 2024 : 5 personnes accompagnées

- ✓ 5 projets professionnels déterminés (4 en MO et 1 en milieu protégé)
(mécanique automobile, logistique, maintenance, administratif/accueil, valorisation de déchets)
- ✓ 3 stages en entreprise réalisés
- ✓ 1 stage au sein d'un ESAT/FESAT d'un autre territoire réalisé
- ✓ 1 immersion en formation, au sein d'entreprise d'entraînement pédagogique

Où en sont-elles aujourd'hui ?

- ✓ 1 personne en mise à disposition - objectif de contrat de travail CDI à moyen terme.
- ✓ 1 personne en mise à disposition en entreprise - temps partagé ESAT/Milieu ordinaire
- ✓ 1 personne est entrée en formation « Préparatoire » à l'ESRP (à tps partagé avec l'ESAT) - objectif de formation
- ✓ 1 personne en attente d'une place au sein d'un autre ESAT/FESAT
- ✓ 1 personne questionne son projet vers le MO et teste d'autres activités en ESAT.

*Suite de parcours
Expérimentation 2024*



POST-ESAT



Points positifs

- ✓ Personnes accompagnées particulièrement investies, volontaires et participatives
- ✓ Prise de conscience des personnes sur leurs compétences et capacités à se questionner
- ✓ Gain en maturité quant à leurs projets et leurs comportements
- ✓ Bonne cohésion de groupe, création spontanée de binômes en fonction des capacités de chacun
- ✓ Richesse des échanges entre travailleurs venant d'ESAT différents
- ✓ Plus-value du regard « externe » sur le travail de projet (tant pour la Personne Accompagnée que pour les professionnels de l'ESAT)
- ✓ Gestion logistique partagée entre l'EPNAK et l'Apei Moselle
- ✓ Confiance réciproque dans le partenariat

Points d'amélioration ou adaptations mises en œuvre

- ✓ Modification de la durée des ateliers collectifs pour répondre aux besoins de fonctionnement de service
- ✓ Allongement de la durée globale d'accompagnement (→ désormais jusqu'à 12 mois)
- ✓ Temps de concentration sur des journées d'atelier à temps complet (réduction à 5H max d'atelier / jour)
- ✓ Coupure de l'été
- ✓ Impliquer davantage les moniteurs des ESAT tout au long de la prestation
- ✓ Charte d'engagement tripartite (nouvelle charte créée en 2025)

Quelle suite après cette première expérimentation ?

Un nouveau groupe « POST-ESAT » lancé en mars 2025 sur le territoire Rosselle et Nied :

- ✓ 7 travailleurs d'ESAT en accompagnement
- ✓ 3 ESAT différents
- ✓ Des nouveaux COPIL de suivis en place

7 projets identifiés et en cours de finalisation :

- ✓ Aide de cuisine dans un restaurant – Mise à disposition de 6 mois depuis mi-septembre
- ✓ Animateur en EHPAD stage en cours
- ✓ Nettoyage des locaux – objectif de formation
- ✓ Employée libre service – Etude en cours d'une mise à disposition au rayon traiteur de E. Leclerc
- ✓ Préparateur de commandes en recherche de stage
- ✓ Animatrice périscolaire - Etude en cours d'une mise à disposition en temps partagé.
- ✓ Poursuite du travail en milieu protégé.



Perspectives 2026

Post-Esat multi opérateurs

Deux groupes de 6 personnes maximum en fonction des typologies de handicap

Organisation hybride :

Collectifs dans les murs – EPNAK de Metz

Rendez-vous individuels hors les murs au sein des ESAT

Post-Esat hors les murs (APEI)

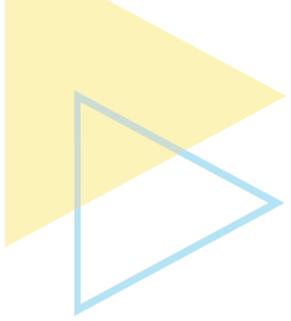
Groupe de 8 personnes maximum

Organisation hors les murs :

identique aux groupes précédents

Mise en place de conventions de suivi tripartites.





POST-ESAT



Témoignages

[Dispositif post ESAT V3 - témoignages.mp4](#)

Questions / Réponses

Merci de votre attention



3. PRESENTATION DES LIVRABLES

Livrable n° 1 :

Présentation de la réadaptation professionnelle et du STPA

Objectif : présenter de manière synthétique les secteurs de la réadaptation professionnelle (ESRP/ESPO/UEROS) et du travail protégé (STPA)

- Cadre réglementaire
- Sigles utiles
- Chiffres clés
- Missions des deux secteurs :
 - Quelles sont les finalités de la réadaptation professionnelle et du secteur protégé ?*
 - Les mission communes et les missions spécifiques*
- Publics accompagnés et conditions d'admissions
- Modalités d'accompagnement
 - Concrètement, comment cela fonctionne et quelles sont les modalités d'accompagnement proposées ?*
- Rémunération
- Contacts
- Exemples de parcours

Livrable n° 1 :

Présentation de la réadaptation professionnelle et du STPA

Bientôt disponible en version



Quelle utilisation de ce livrable ?

- Informer les professionnels et leur gouvernance sur le fonctionnement de chacun des secteurs
- Transmettre aux partenaires du territoire pour faire connaître les possibilités de parcours
- Permettre aux personnes en situation de handicap de prendre connaissance des structures susceptibles de les épauler dans leur projet



Elodie a suivi ses études en lycée professionnel avec des adaptations à son handicap. Elle hésite sur la suite de son parcours car elle rencontre des difficultés pour se projeter vers un métier. Elle dépose un dossier pour se faire accompagner par un ESPO. Avec ce dernier, elle travaille à la définition de son projet professionnel. Une MISPE lui est proposée à l'issue de laquelle, l'ESAT semble être l'option qui correspond le mieux à ses envies. Elle intègre l'ESAT après orientation prononcée par la MDPH.



Benoit est travailleur en ESAT depuis 5 ans. Il souhaite développer ses compétences en matière de travaux paysagers. Un moniteur de l'ESAT l'invite à demander une formation pour obtenir un diplôme et ainsi reconnaître son savoir-faire. Benoit commence une formation avec un ESRP et obtient son diplôme au bout d'une année. Il a également profité de cette année pour travailler son projet et envisager d'aller travailler en MO. Une entreprise le recrute à temps partiel à l'issue de sa formation.

Favoriser des parcours sans rupture entre les ESAT et la réadaptation professionnelle

Objectif : présenter et valoriser les **bonnes pratiques** favorisant le travail collaboratif et la fluidification des parcours entre STPA et RP

Renforcer la coordination inter-établissements et services

- Structurer la coopération entre acteurs en identifiant les partenaires, en favorisant l'interconnaissance et en cadrant les parcours

Soutenir le projet professionnel de la personne et sécuriser le processus d'accompagnement

- Accompagner la personne tout au long de son parcours en renforçant l'information, en soutenant le développement des compétences, en sécurisant le projet professionnel et en innovant selon les besoins.

Développer une communication et des outils partagés

- Partager une base commune de connaissances et d'outils en diffusant les cartographies existantes, en harmonisant les pratiques des équipes pluridisciplinaires et en concevant des supports de communication communs.

Soutenir l'organisation et l'engagement institutionnels

- Structurer et renforcer les partenariats entre établissements en formalisant les engagements, en les inscrivant dans une dynamique institutionnelle et politique suivie, en valorisant l'expertise des professionnels et en intégrant la fluidité des parcours dans les dialogues de gestion.

Livrables n° 3,4 et 5 :

Des conventions de partenariat, différents usages



Livrable n° 3 :

Convention de partenariat ESAT/ESPO-ESRP-UEROS

Un cadre commun de coopération opérationnelle

- Modifiable, adaptable
- Un outil qui cadre des partenariats jusqu'alors informels, et qui vous donne une vision des axes de coopération possibles
- Conventionnement cadre, en amont des conventions de suivi et d'accompagnement
- Objectif : éviter les ruptures de parcours et articuler accompagnement à la vie professionnelle et accès à la formation

Un cadre juridique harmonisé

- **ESAT :**
 - Accompagnement et information
 - Continuité du parcours
- **RP :**
 - Information sur l'offre de service
 - Accessibilité de l'accueil aux travailleurs
 - Produire des bilans détaillés
- **Engagements communs :**
 - Gouvernance
 - Actions collaboratives d'interconnaissance
 - Continuité des parcours

Des engagements croisés clairs entre ESAT et établissements de RP

- Des outils concrets : fiches de liaison, bilans conjoints, questionnaires de satisfaction, procédures d'urgence.

Des modalités de coopération concrètes

- Réunions de pilotage régulières,
- Comités de suivi annuels
- Indicateurs de résultats partagés et tableau de bord annuel du partenariat.

Une gouvernance conjointe

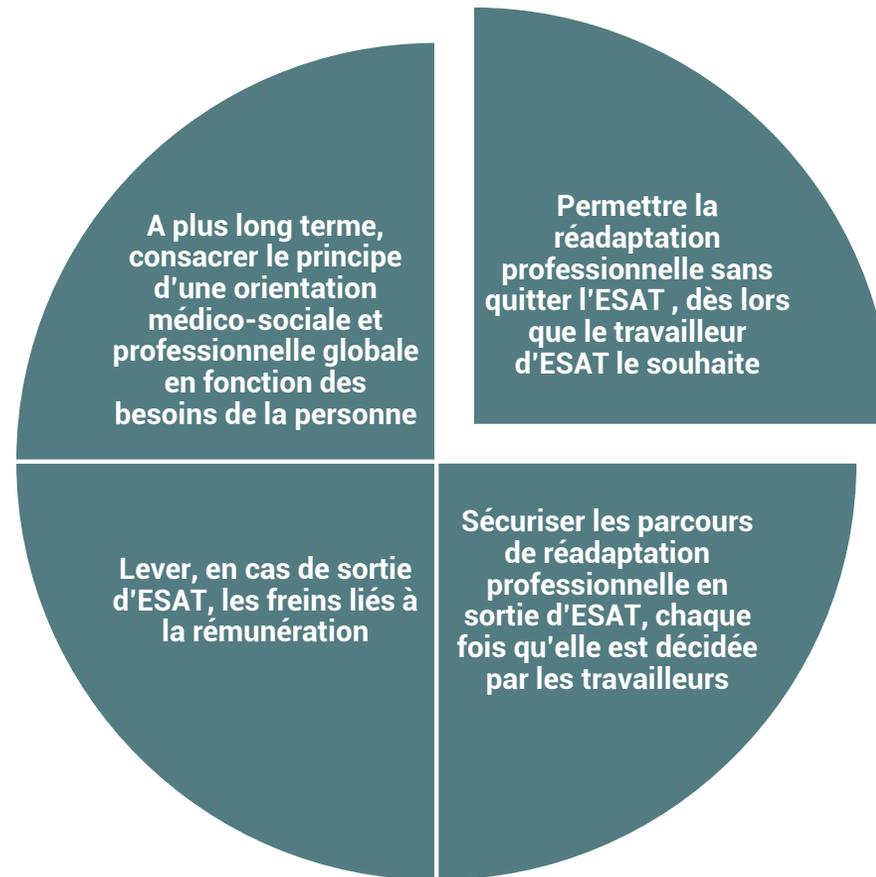
Livrables n° 4 et 5 :

Conventions d'accompagnement et de suivi

	Convention d'accompagnement	Convention de suivi
Le principe	Le travailleur conserve son statut ESAT pendant toute la durée de sa formation en ESRP/ESPO/UEROS	Le stagiaire sort de l'ESAT pour sa formation mais conserve un droit au retour garanti .
Usage	Volonté du travailleur de rester en ESAT	Volonté du travailleur de sortir de l'ESAT
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> • Durée : 6 mois renouvelables • Statut : travailleur • Double activité ESAT/formation possible • Maintien garanti de la place en foyer d'hébergement / EANM • Réintégration à temps complet garantie à l'issue 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée : 1 an renouvelable 2 fois (3 ans maximum) • Statut : stagiaire (hors ESAT) • Possible cumul temps partiel ESAT/RP • Place en foyer : effort de conservation (non garanti)
Organisation	Référent ESAT + référent pédagogique ESRP Échanges réguliers et bilans périodiques Accompagnement médico-social maintenu	

Livrables n° 6:

Plaidoyer pour la fluidité des parcours des travailleurs entre ESAT et réadaptation professionnelle



4. LES AXES DU PLAIDOYER

Permettre la réadaptation professionnelle sans quitter l'ESAT

- **Appliquer le principe permettant à tout travailleur d'ESAT d'être accompagné un ESRP sans orientation MDPH**
- Prévus par l'article D312-161-31 - I 8° du CASF :
« Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des travailleurs handicapés accueillis en ESAT »
- **Pourquoi :**
 - Pour permettre le parcours des personnes
- **Levier :**
 - Rappeler aux MDPH qu'une notification d'orientation en ESRP n'est pas nécessaire pour les travailleurs d'ESAT

Permettre la réadaptation professionnelle sans quitter l'ESAT

- **Limiter le congé de formation à 6 mois**
- Le travailleur d'ESAT peut bénéficier d'un congé de formation le dispensant de son activité à caractère professionnel
- **Pourquoi :**
 - pour maintenir la rémunération garantie pour le travailleur
 - Pour permettre un retour à tout moment en ESAT
 - pour limiter la charge de la rémunération garantie sur l'ESAT à une durée déterminée
- **Levier :**
 - Modification de l'article D243-14 du CASF

Permettre la réadaptation professionnelle sans quitter l'ESAT

- **Etablir un avenant au contrat d'accompagnement par le travail avec une rémunération garantie égale à 0, pour un accompagnement par la RP supérieur à 6 mois**
- Avec un avenant au contrat d'accompagnement par le travail, le travailleur d'ESAT ne perçoit plus la rémunération garantie. Il touche, en lieu et place, la rémunération du stagiaire de la formation professionnelle
- **Pourquoi :**
 - Pour permettre l'accès à des prestations de réadaptation professionnelle longues (formations...)
 - Pour sécuriser le parcours
- **Levier :**
 - Articles R. 243-5 à R. 243-10 du CASF

Sécuriser les parcours de réadaptation professionnelle en sortie d'ESAT

- Encadrer l'accompagnement par l'ESAT lors de l'entrée en réadaptation professionnelle, par l'extension de la convention d'appui

Aujourd'hui, l'ESAT n'est pas tenu d'accompagner un ancien travailleur d'ESAT qui entre en réadaptation professionnelle.

- **Pourquoi :**
 - Pour sécuriser le parcours
 - Pour coordonner les acteurs impliqués
- **Levier :**
 - Modification de l'article L344-2-5 du CASF

Sécuriser les parcours de réadaptation professionnelle en sortie d'ESAT

- **Permettre le droit au retour en ESAT après une prestation de réadaptation professionnelle**
- Aujourd'hui, le droit au retour n'est prévu que lorsque le travailleur d'ESAT va en milieu ordinaire
- **Pourquoi :**
 - Pour encourager le travailleur d'ESAT à bénéficier d'une prestation de réadaptation professionnelle
 - Pour sécuriser son parcours
- **Levier :**
 - Modification de l'article L344-2-5 du CASF

Lever les freins liés à la rémunération

- **Prendre la rémunération garantie comme élément de calcul de la rémunération du stagiaire de la formation professionnelle**
- Aujourd'hui, les salaires permettent de calculer la rémunération du stagiaire
- A défaut, il perçoit le minimum soit 769,49€
- Or la rémunération garantie est de 794,44€
- Il y a donc une perte financière
- **Pourquoi** : pour éviter la baisse de ressources du travailleur d'ESAT qui bénéficie d'une prestation de réadaptation professionnelle
- **Levier** :
 - Modification de l'article R821-3 du CSS
 - Prise en charge par le CR de 24,95€/mois/travailleur d'ESAT

Lever les freins liés à la rémunération

- **Stabiliser le montant d'AAH versé au cours du temps**
- Aujourd'hui, le travailleur d'ESAT, bénéficiaire de l'AAH entrant en réadaptation professionnelle, bénéficie de l'AAH à taux plein pendant 6 mois
- Au bout de ce délai, sa rémunération de stagiaire est prise en compte pour le calcul de l'AAH différentielle
- **Pourquoi** : pour éviter une modification du niveau des ressources du travailleur d'ESAT qui entraîne souvent des indus
- **Levier** :
 - Constituer un Groupe de travail Fagerh/ANDICAT/Unapei-DGCS-CNAF pour clarifier le cumul AAH-rémunération

Lever les freins liés à la rémunération

- **Donner de la visibilité aux travailleurs d'ESAT sur l'évolution de leurs ressources**
- Aujourd'hui, le travailleur d'ESAT n'a aucune visibilité sur les répercussions de son changement de parcours sur sa situation financière
- **Pourquoi** : pour encourager les travailleurs d'ESAT dans leur parcours
- **Levier** :
 - Mise en ligne du simulateur de ressources

Consacrer le principe d'une orientation médico-sociale et professionnelle globale

En fonction des besoins de la personne

- **Orienter vers un dispositif global médico-social**
- **Pourquoi** : pour mettre en œuvre la transformation de l'offre et notamment la proposition du rapport de l'IGAS : « proposer une offre modulaire et évolutive adaptée aux attentes et aux besoins des personnes concernées »
- **Impact** :
 - Conséquences juridiques (FINESS) et budgétaires

5. LES PERSPECTIVES POUR LA SUITE

Les perspectives pour la suite

- *Utilisez-vous ces outils ? Lesquels ?*
- *Raisons de non-utilisation*
- *Niveau d'adaptation des outils (échelle 1-5)*
- *Impact sur l'amélioration des coopérations*
- *Remarques et suggestions d'amélioration*
- *Si un groupe de travail est formé sur les sujets de continuité de rémunération, et plus largement des échanges de pratiques, souhaiteriez-vous y prendre part ?*

Un formulaire
pour avoir
votre retour
sur les outils
et vos
attentes pour
la suite

Points
d'informations
sur les
avancées de
notre
plaidoyer
conjoint

Un grand merci aux professionnels des deux réseaux qui ont participé à ces travaux

- BAVAY Hervé, STPA
- BECK Michèle, RP
- CACHARD Emilie, RP
- CARTAILLAC Magali, RP
- CAUDRELIER Elisa, STPA
- CONTI Emmanuelle, STPA
- DE CHANTERAC Maya, RP
- DE SAINT JEAN Patricia, STPA
- DESQUESNES Anne, STPA
- DEVULDER Catherine, STPA
- ELIAS Basim-Joseph, STPA
- GEMINET Florent, RP
- GIEREK Xavier, STPA
- GOSSELIN Samuel, RP
- GUILLO, Jean-Michel, RP
- GUYOMAR Nathalie, STPA
- GYOMLAI Nathalie, STPA
- KOCH Sophie, STPA
- LAGADIC Pauline, STPA
- OTTERMANN Céline, RP
- MOURLON Didier, RP
- PAULY Emmanuel, STPA
- PEIGUE Michael, RP
- VICTOR Anouck, RP
- GRACE ETIENNE Réginaldo, RP
- ROUFFIGNAC Christelle RP
- SCOTTE Sylvie, STPA
- SIMONNET Laure, RP
- TERRIEN Marie, RP
- VILLAIN Pierrick, RP



MERCI



**DES QUESTIONS ?
DES OBSERVATIONS ?**