

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'**Unapei**¹, concernés 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 Equipes de Direction en ESAT

Il s'articule autour de trois axes déclinés en propositions concrètes :

A. Permettre la réadaptation professionnelle sans quitter l'ESAT dès lors que le travailleur d'ESAT le souhaite

- Appliquer le principe consacré par le décret du 2 octobre 2020, selon lequel un accompagnement par un ESRP est possible pour tout travailleur d'ESAT sans nouvelle orientation
- Limiter le congé de formation à 6 mois
- Au-delà de 6 mois de formation, prévoir le contrat d'accompagnement par le travail avec une rémunération garantie égale à 0.

B. Sécuriser les parcours de réadaptation professionnelle en sortie d'ESAT, chaque fois qu'une telle sortie est décidée par les travailleurs

- Encadrer via une convention de suivi l'accompagnement par l'ESAT lors de l'entrée en réadaptation professionnelle,
- Permettre le droit au retour après une prestation de Réadaptation Professionnelle

C. Lever les freins liés à la rémunération

- Considérer la rémunération garantie comme un élément de calcul de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle,
- Sécuriser le cumul rémunération et AAH,
- Donner de la visibilité aux travailleurs d'ESAT sur l'évolution de leurs ressources.

D. A plus long-terme, consacrer le principe d'une orientation médico-sociale et professionnelle globale, en fonction des besoins de la personne

A. Permettre, la réadaptation professionnelle sans quitter l'ESAT, dès lors que le travailleur d'ESAT le souhaite

Actuellement, l'entrée en réadaptation professionnelle peut supposer, pour un travailleur d'ESAT, sa sortie de l'effectif de l'établissement.

Cette modalité entraîne plusieurs conséquences défavorables :

- **Perte de la rémunération garantie** : le travailleur bascule sur la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle, avec un risque de précarisation financière immédiate (temps du calcul des droits) et durable si la rémunération perçue s'avère inférieure à la situation antérieure.
- **Perte de statut** : la sortie de l'ESAT vers la réadaptation professionnelle ne permet pas la mobilisation du droit au retour en cas d'aléa de parcours, créant une insécurité liée au risque de rupture d'accompagnement.
- **Frein psychologique et pratique** : pour une personne amorçant une transition, parfois encore fragile, la perspective d'une « sortie » suivie d'une « reprise » peut être vécue comme une instabilité trop lourde, décourageant l'engagement dans un projet pourtant favorable à son évolution.

Pour permettre aux travailleurs de suivre une formation tout en conservant leur statut de travailleurs d'ESAT, dans l'esprit du décret n°2020-1216 du 2 octobre 2020, nous avons plusieurs propositions.

1. Appliquer le principe consacré par le décret du 2 octobre 2020, selon lequel un accompagnement par un ESRP est possible pour tout travailleur d'ESAT sans nouvelle orientation

L'article D. 312-161-31 du CASF prévoit :

« I.- Les établissements et services de réadaptation professionnelle contribuent à la détermination et à la réalisation du projet professionnel des personnes handicapées au moyen d'actions de formation préparatoires, certifiantes, qualifiantes ou diplômantes et des accompagnements médico-psycho-sociaux et à caractère professionnel vers et dans l'emploi, en organisant et mettant en œuvre tout ou partie des prestations correspondant aux missions suivantes :

« 8° Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail mentionnés au a du 5° du I de l'article L. 312-1, notamment pour la mise en œuvre d'un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire de travail [...] »

Cet article est un levier majeur pour garantir aux travailleurs d'ESAT un parcours inclusif, porté par la transformation de l'offre médico-sociale et la loi plein emploi. En effet, l'élaboration du projet professionnel, l'évaluation des compétences et des capacités à le mener, et les formations proposées par la réadaptation professionnelle sont souvent indispensables pour permettre aux travailleurs d'ESAT d'aller vers le milieu ordinaire de travail.

Il nous semble essentiel que cet article soit respecté et appliqué par les ARS et CDAPH et le Réseau pour l'emploi sans nouvelle orientation de la MDPH.

Les dispositions issues des décrets du 25 août 2025 sur le contrat d'accompagnement temporaire et l'annualisation de l'aide au poste facilitent la mise en œuvre du parcours en ESAT et en réadaptation professionnelle.

2. Limiter le congé de formation à 6 mois

L'article D243-14 du Code de l'Action Sociale et des Familles dispose que : « *Lorsque le travailleur handicapé accueilli en établissement ou service d'aide par le travail accède à une action de formation professionnelle, il bénéficie d'un **congé de formation** qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel.*

Pendant la durée de ce congé de formation, le travailleur handicapé bénéficie du maintien de sa rémunération garantie ».

Le congé de formation présente plusieurs atouts pour le travailleur :

- Il permet le maintien de la rémunération garantie, assurant une continuité de ressources sans rupture financière.
- Il offre la possibilité au travailleur de reprendre son activité à tout moment, sans nécessité de réintégration formelle, ce qui renforce le sentiment de sécurité.

Cependant, cette modalité présente une limite : la rémunération directe reste à la charge de l'ESAT.

Notre demande : Mobiliser le congé de formation pour les prestations de réadaptation professionnelle dont la durée est inférieure à 6 mois.

Modification réglementaire proposée :

Article D243-14 du CASF : « *Lorsque le travailleur handicapé accueilli en établissement ou service d'aide par le travail accède à une action de formation professionnelle, il bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel.*

*Pendant la durée de ce congé de formation, **qui ne peut être supérieur à 6 mois**, le travailleur handicapé bénéficie du maintien de sa rémunération garantie ».*

3. Dans le cas du suivi d'une formation de plus de 6 mois, conclure un avenant au contrat d'accompagnement par le travail, avec une rémunération garantie égale à 0

Etant donné que la suspension du contrat d'accompagnement par le travail n'est envisagée qu'à titre conservatoire lorsque le comportement d'un travailleur met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres travailleurs en situation de handicap ou du personnel, ou enfin porte gravement atteinte aux biens, il n'est pas opportun d'étendre cette hypothèse.

C'est pourquoi un avenant au contrat d'accompagnement par le travail pourrait être signé pour toute action de réadaptation professionnelle de plus de 6 mois. Il prévoirait l'absence de rémunération garantie.

Notre demande : Permettre la signature d'un avenant au contrat d'accompagnement par le travail sans rémunération garantie. Le travailleur bénéficierait alors de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, versée par le Conseil Régional.

Cette modalité sécuriserait le parcours, maintiendrait la continuité de l'accompagnement et favoriserait l'engagement des travailleurs dans une démarche d'évolution professionnelle.

Modification réglementaire :

Modification des articles R243-5 à R245- 10 du CASF

B. Sécuriser les parcours de réadaptation professionnelle en sortie d'ESAT, chaque fois qu'une telle sortie est décidée par le travailleur d'ESAT

1. Encadrer l'accompagnement par l'ESAT lors de l'entrée en réadaptation professionnelle par une convention de suivi

Aujourd'hui, lorsqu'un travailleur souhaite quitter son ESAT pour bénéficier d'une prestation de réadaptation professionnelle, l'ESAT n'est pas tenu de l'accompagner lors de cette période de transition.

Notre demande : Étendre le bénéfice de la convention d'appui, actuellement prévue lorsque le travailleur quitte l'ESAT pour intégrer le milieu ordinaire de travail, au travailleur qui fait le choix de quitter l'ESAT pour suivre une prestation de réadaptation professionnelle (UEROS, ESPO, ESRP).

Cette mesure garantirait la continuité de l'accompagnement, la sécurisation du parcours et la coordination entre les différents acteurs impliqués (ESAT, UEROS/ESPO/ESRP, SAVS le cas échéant).

Un modèle de convention de suivi a été proposé par le groupe de travail.

Modification législative :

Article L344-2-5 du CASF :

« Lorsqu'une personne handicapée accueillie en ESAT conclut un contrat de travail en milieu ordinaire (CDI, CDD, etc.) ou intègre une prestation au sein d'une unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, d'un établissement et service préorientation ou d'un établissement et service de réadaptation professionnelle, une convention d'appui doit être établie entre : l'ESAT, l'employeur ou l'unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, l'établissement et service préorientation ou l'établissement et service de réadaptation professionnelle, et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), sauf opposition de la personne concernée ou de son représentant légal.

Cette convention définit les modalités d'accompagnement de l'ESAT (et du SAVS, le cas échéant) au bénéfice du travailleur handicapé et de l'employeur ou de l'unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, de l'établissement et service préorientation ou de l'établissement ou service de réadaptation professionnelle, pendant toute la durée du contrat de travail ou du contrat de séjour établi par l'unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, l'établissement et service préorientation ou l'établissement et service de réadaptation professionnelle. Elle est conclue pour une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois dans la même limite de durée".

2. Permettre le droit au retour en ESAT après une prestation de réadaptation professionnelle

Lorsqu'un travailleur quitte l'ESAT pour intégrer une prestation de réadaptation professionnelle, il n'existe actuellement aucune garantie quant à la possibilité de retour à l'ESAT, que ce soit à l'issue de la prestation ou en cours de parcours.

Notre demande : Etendre, dans les mêmes conditions, le bénéfice du droit au retour, prévu dans le cas où un travailleur quitte son ESAT pour travailler en milieu ordinaire, au cas où un travailleur quitte son ESAT pour une prestation de réadaptation professionnelle.

Modification réglementaire :

Article L344-2-5 du CASF :

*« En cas de rupture du contrat de travail conclu en milieu ordinaire, si le travailleur n'est pas définitivement recruté à l'issue de celui-ci, **ou après le suivi d'une prestation de réadaptation professionnelle**, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans son ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT ayant conclu un accord à cet effet, pendant toute la durée de validité de la décision de la CDAPH l'orientant vers l'ESAT ou de la convention d'appui correspondante. »*

C. Lever, en cas de suspension du contrat d'accompagnement ou de sortie d'ESAT, les freins liés à la rémunération

Dans le cas d'un congé de formation, le travailleur continue à toucher sa rémunération de l'ESAT. En cas de suspension de l'accompagnement, tel que nous le proposons, ou de sortie d'ESAT, ce dernier bascule sur la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle.

Nous souhaitons que, afin de sécuriser cette transition du point de vue des ressources des travailleurs :

1. Prendre la rémunération garantie comme élément de calcul de la rémunération du stagiaire de la réadaptation professionnelle

Les travailleurs en situation de handicap ayant droit à des actions de réadaptation professionnelle bénéficient, depuis la loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 relative au reclassement des travailleurs handicapés (article 6), d'une rémunération pendant leur période de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelles.

Aujourd'hui, cette rémunération est versée au titre de l'article L.6341-3 du Code du travail, par la région du lieu de l'établissement et service de réadaptation professionnelle qui accompagne la personne. Ce versement peut être opéré directement par la région ou via un opérateur désigné (tels que l'ASP ou Docaposte).

L'article D6341-26 du Code du travail, définit les conditions d'accès à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, notamment la période de référence.

Selon ce texte, la période de référence est constituée d'une activité salariée pendant :

- 6 mois au cours d'une période de 12 mois,
- Ou 12 mois au cours d'une période de 24 mois, établie en fonction du salaire antérieurement perçu, dans des limites fixées par arrêté.

Pour les travailleurs issus d'ESAT, cette période de référence couvre la période pendant laquelle le travailleur perçoit la rémunération garantie, laquelle **n'est pas reconnue comme un salaire pour le calcul de la rémunération** des stagiaires de la formation professionnelle. Ainsi il ne peut percevoir que le minimum de la rémunération prévue pour les stagiaires, soit 769,49 €, alors que le montant minimum de la rémunération garantie s'élève à 794,44 € sur la base d'un temps plein et de 5% de rémunération minimale.

Notre demande :

Prendre en compte la rémunération garantie au même titre qu'un salaire pour le calcul de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Cela permettrait :

- de sécuriser le parcours des travailleurs handicapés,
- d'éviter les ruptures de revenus,
- et d'alléger le travail des opérateurs (ASP, Docaposte, CAF) en simplifiant les modalités de versement et de suivi.

Modifications réglementaires :

Article R.821-3, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale :

« Lorsque le demandeur ou le bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés ne perçoit pas de revenu d'activité professionnelle, ou que ses revenus d'activité sont exclusivement issus d'un travail en établissement ou service d'aide par le travail, ou qu'il perçoit une rémunération de stagiaire de la formation professionnelle dans le cadre d'un parcours de réadaptation professionnelle, la condition de ressources prévue à l'article L.821-3 s'applique conformément aux dispositions du présent article. »

2. Stabiliser le montant d'AAH versée au cours du temps

Tout bénéficiaire de l'AAH qui intègre une formation professionnelle perçoit, pendant les six premiers mois, le maintien intégral de son allocation, cumulée avec la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de cette période, l'AAH est recalculée et ne subsiste qu'à titre différentiel, si le montant de la rémunération n'excède pas le plafond légal.

Si cette disposition est favorable aux personnes durant la première phase de formation, elle entraîne toutefois :

- une rupture de la situation financière par rapport à l'état initial,
- des risques d'indus au moment du recalcul, dont le remboursement est très difficile à assumer pour les bénéficiaires concernés.

Notre demande :

Mettre en place un groupe de travail STPA/Fagerh/DGCS/CNAF sur la question des ressources

3. Donner de la visibilité aux travailleurs d'ESAT sur l'évolution de leurs ressources

Lorsqu'ils connaissent une transition dans leur parcours professionnel (accès au milieu ordinaire, entrée en formation ou en réadaptation professionnelle), les travailleurs d'ESAT n'ont aujourd'hui aucune visibilité sur l'évolution de leurs ressources financières.

Cette incertitude crée une forte insécurité et constitue parfois un frein majeur : certains renoncent à une transition pourtant porteuse de perspectives positives, par peur de perdre en stabilité financière.

Notre demande : Mettre en œuvre sans délai la production du simulateur de ressources annoncé dans le cadre du plan de transformation des ESAT (2021), afin que chaque travailleur puisse disposer d'une projection claire et personnalisée de ses revenus en fonction des différentes étapes de son parcours professionnel.

D. Consacrer le principe d'une orientation médico-sociale et professionnelle globale, en fonction des besoins de la personne

A plus long terme, il nous semble opportun de **considérer le passage en réadaptation professionnelle comme une étape constitutive du parcours professionnel individualisé** de la personne accompagnée dans le cadre médico-social, dans l'esprit du rapport IGAS N°2024-017R², page 18 : *“proposer une offre modulaire et évolutive adaptée aux attentes et aux besoins des personnes concernées.”*

En conséquence :

- Aucun changement de statut ne doit résulter du changement d'établissement ou de service médico-social, afin d'éviter toute perte de droits ou de chances ;
- La personne doit pouvoir effectuer des allers-retours entre ESAT et réadaptation professionnelle selon ses besoins, sans démarches supplémentaires ;

Une telle mesure, simple et opérationnelle, permettrait de **sécuriser les parcours, d'éviter les ruptures** et de garantir la **continuité de l'accompagnement médico-social**.

Notre demande : Consacrer le principe d'**orientation vers un parcours professionnel global, avec accompagnement médico-social**, au-delà de l'orientation vers un seul établissement ou service.

Cette orientation unique permettra :

- la mobilisation de plusieurs établissements et services dans un même parcours, avec alternance ou coordination des accompagnements ;
- le maintien de la rémunération garantie, sécurisant ainsi le parcours et allégeant la charge administrative pour les opérateurs (Régions via ASP et CAF) ;
- la fluidité et la sécurisation des parcours, réduisant les ruptures, l'angoisse et la précarité des travailleurs.

Le calcul de l'activité par établissement et service pourrait s'envisager :

- au temps de présence réel de la personne, ou
- aux prestations dispensées, avec prise en compte d'un forfait de coordination inter-ESMS, conformément à la réforme SERAFIN-PH.

Modification réglementaire :

Article L241-6 du CASF :

² Handicap : comment transformer l'offre sociale et médico-sociale pour mieux répondre aux attentes des personnes ?

I. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est compétente pour :

1° Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale. Les mesures propres à assurer son inclusion scolaire peuvent être accordées pour l'ensemble de la durée d'un cycle pédagogique au sens du code de l'éducation ;

2° Désigner les établissements, les services mentionnés à l'article L. 312-1 ou les dispositifs au sens de l'article L. 312-7-1 correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ; [...]

III. Lorsqu'elle se prononce sur l'orientation de la personne handicapée et lorsqu'elle désigne les établissements ou services susceptibles de l'accueillir, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est tenue de proposer à la personne handicapée ou, le cas échéant, à ses parents, s'il s'agit d'un mineur ou, s'il s'agit d'un majeur faisant l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne qui n'est pas apte à exprimer sa volonté, à la personne chargée de cette mesure, un choix entre plusieurs solutions adaptées.

*En fonction des besoins de la personne, une orientation vers un **parcours professionnel avec accompagnement médico-social** mobilisant plusieurs établissements ou services peut être prononcée. La personne peut être accompagnée de manière alternative ou simultanée et à temps partiel par les structures concernées.*

Proposition de nouvel article L.344-7-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles

Lorsqu'une personne en situation de handicap bénéficie d'une décision d'orientation conjointe de la CDAPH et du Réseau pour l'emploi vers plusieurs établissements ou services médico-sociaux relevant de catégories distinctes, les financements alloués peuvent être modulés proportionnellement au temps d'accompagnement effectif, conformément à un plan personnalisé d'accompagnement coordonné.

Ce plan précise les modalités de coordination entre les structures, les temps de présence, et les objectifs conjoints d'accompagnement.

Un arrêté des ministres chargés des affaires sociales et des finances précisera les conditions de mise en œuvre du financement partagé et les règles de coordination budgétaire. Un financement complémentaire incitatif pourra être attribué pour soutenir la coordination entre les établissements ou services.