

# Convention d'appui : quelle facturation aux entreprises ?

*Webinaire 5 décembre 2024*

# Convention d'appui et facturation

*Déroulé du webinaire*



- **14h-14h15** : Introduction et présentation des résultats de l'enquête sur les pratiques actuelles en matière de facturation
- **14h15-14h35** : Pourquoi facturer aux entreprises ?
- **14h35-15h05** : Facturer aux entreprises : impacts, retours d'expériences et recommandations
- **15h05-15h15** : Des outils pour vous aider à suivre la convention et sensibiliser les entreprises
- **15h15-15h30** : Vos questions



**ANDICAT**

Association Nationale  
des équipes de Direction en ESAT

# 1. Introduction

Pourquoi un groupe de travail ?



## Un kit outils...



### Instance mixte & Délégué des personnes

- Modèle de règlement intérieur d'instance mixte
- Modèle de la fiche de mission du délégué des personnes
- Foire aux questions Instance Mixte & Délégué des personnes



### Conventionnement avec le Service public pour l'emploi et/ou une Entreprise adaptée

- Modèle de convention ESAT-EA
- Note de recommandation ESAT-SPE / ESAT-EA
- Les questions incontournables en lien avec le conventionnement
- Modèle national de délégation de prescription de PMSMP



### Parcours renforcé en emploi

- Eclairages réglementaires
- Modèle convention ESAT / ESAT hors les murs pour soutenir l'accompagnement vers la sortie d'ESAT
- Modèle de convention d'appui
- Modèle de convention ESAT / Plateforme emploi accompagné
- Recommandations générales (sortie d'ESAT et accompagnement via convention d'appui)



Des outils également disponibles en FALC !



ANDICAT

Association Nationale des équipes de Direction en ESAT

# 1. Introduction

Pourquoi un groupe de travail ?



## Des constats et recommandations

- Seuls **8%** des ESAT facturent aux entreprises l'accompagnement proposé dans le cadre de la convention d'appui  
*(Enquête interassociative, octobre 2023)*
- La Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) évoque dans sa **FAQ sur le plan ESAT** une facturation possible
- Le rapport IGAS-IGF de février 2024 recommande une valorisation financière des établissements accompagnant via convention d'appui
- Près d' **1/3** des sorties en milieu ordinaire de travail aboutissent à des retours en ESAT  
*(Rapport IGAS-IGF 2024)*

« Cette convention doit comporter plusieurs clauses pour être pleinement opérationnelle :  
[...]

Les modalités de facturation éventuelle à l'employeur du coût des accompagnements assurés par l'ESAT pendant la durée de la convention d'appui [...] »

« Cela implique notamment de valoriser financièrement les activités d'accompagnement réalisées dans le cadre de la convention d'appui »



ANDICAT

Association Nationale  
des équipes de Direction en ESAT

# 1. Introduction

*Merci aux membres du groupe de travail !*



Et notamment...

- ❖ **Christine Hurelle**, Directrice de pôle travail, Adapei 27
- ❖ **Delphine Brouillaud**, Directrice du pôle travail, Apei de Perigueux
- ❖ **Delphine Theron**, Directrice Plateforme emploi, Les Amis de Germenoy
- ❖ **Fabrice Roland et Elodie Duchesne**, Directeur des activités professionnelles et cheffe de service plateforme insertion, AMISEP
- ❖ **Laetitia Clément et Deborah le Calvez**, Responsable plateforme inclusive et conseillère en Insertion professionnelle, Emeraude
- ❖ **Laura Plazanet**, Directrice pôle travail, Afeji
- ❖ **Laurent Bourgeon**, Directeur Général, Fileas
- ❖ **Philippe Hurteau**, Directeur de pôle travail, ASEI
- ❖ **Valérie Charpentier**, Directrice de pôle travail, La Ligue Havraise

*Avec la contribution de la Direction  
Sécurisation des Parcours  
de l'Agefiph :*

- *Claudia Vollereau - Chargée de Mission*
- *Patricia Marenco - Adjointe au Directeur*

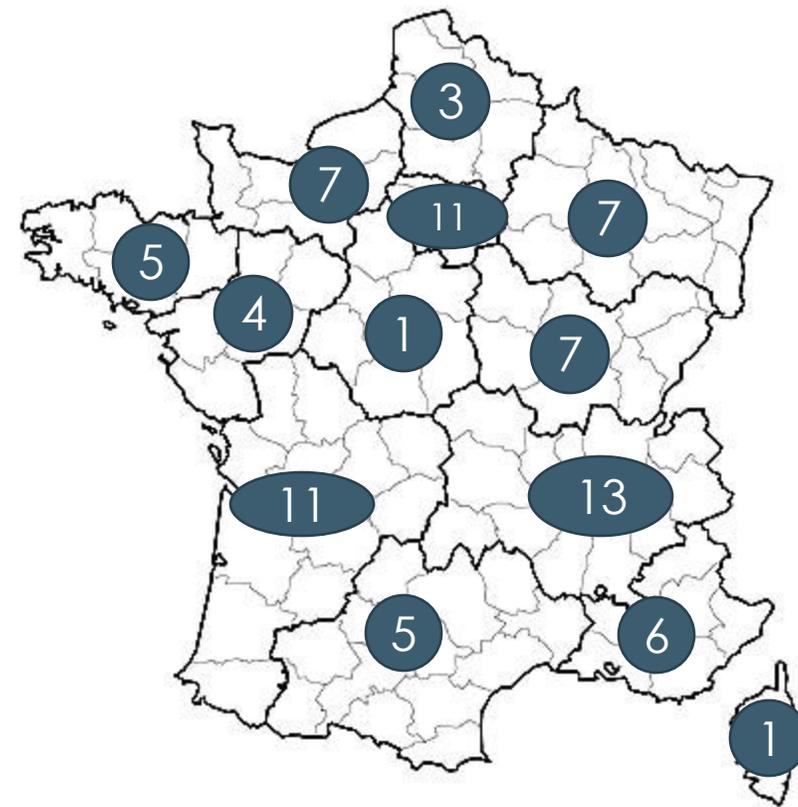


**ANDICAT**

Association Nationale  
des équipes de Direction en ESAT

# 1. Présentation des résultats de l'enquête

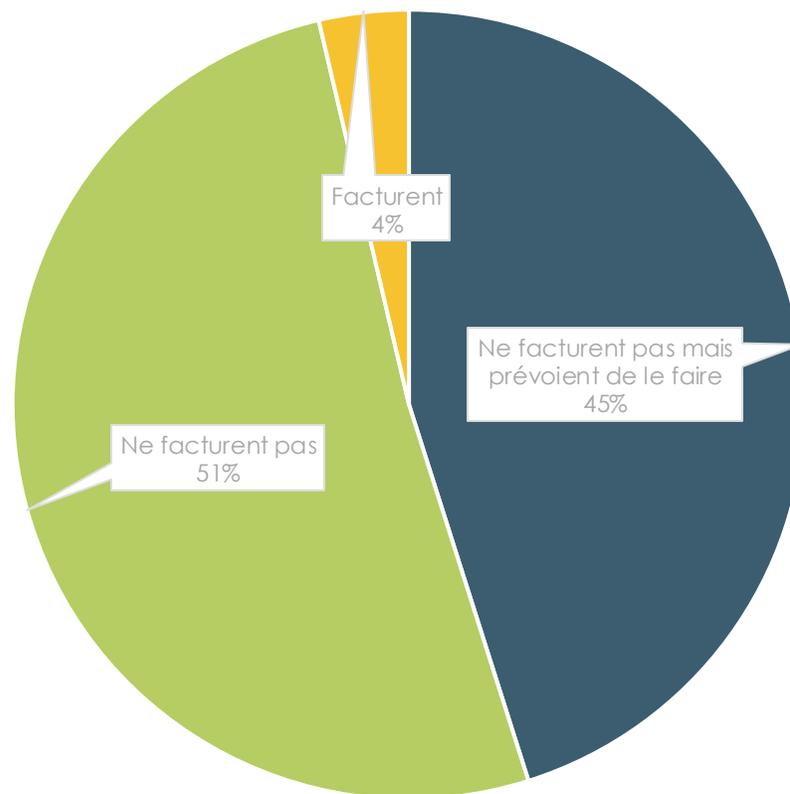
- **Enquête ANDICAT et Unapei** diffusée en août 2024, pour faire un état des lieux des pratiques en matière de facturation aux entreprises dans le cadre de conventions d'appui.
- **81** répondants, répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain.



# 1. Présentation des résultats de l'enquête

Pratiques actuelles en matière de facturation

Facturez-vous aux entreprises l'accompagnement dispensé via convention d'appui ? (en %)



- **51%** des répondants ne facturent pas
- **4%** des répondants facturent
- **45%** des répondants ne facturent pas encore mais prévoient de le faire !

*Soit près de la moitié des ESAT qui facturent ou envisagent de le faire !*



ANDICAT

Association Nationale  
des équipes de Direction en ESAT

# 1. Présentation des résultats de l'enquête

 Zoom sur les ESAT qui facturent ou prévoient de le faire (49% des répondants)



Nombre moyen de travailleurs accompagnés via convention d'appui, par ESAT : **2,8**



Durée moyenne que prend l'accompagnement d'un travailleur sur 12 mois : **27h (de 2 à 240h)**



Certains expriment le souhait **d'accompagner davantage** (en durée et en nombre de travailleurs sans avoir les moyens de le faire)

« Difficile - aléatoire -  
absence d'outils de  
mesure »

« 10h par an, 20h  
souhaitable »

**85%** des ESAT facturent ou souhaitent facturer au **forfait** ou de manière mixte (forfait + réel)

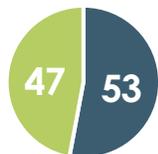


# 1. Présentation des résultats de l'enquête

## Variabilité du forfait

### Au cours du temps

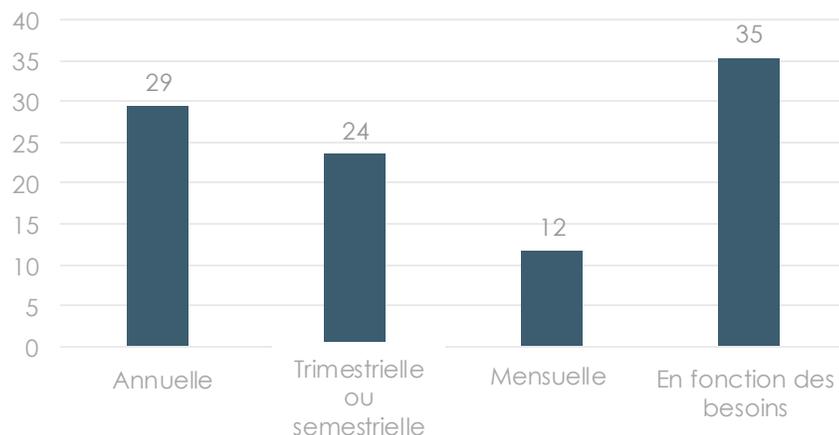
Le forfait est-il évolutif au cours du temps ? (en %)



■ Oui ■ Non

- En cas d'**évolution des tâches et besoins** des salariés suivis ;
- Selon l'**évolution du coût horaire du salarié en charge de l'accompagnement** ;
- En suivant une **dégressivité programmée** (2<sup>ème</sup> puis 3<sup>ème</sup> année)

### Actualisation du forfait (en %)

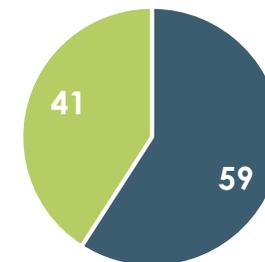


### Selon les situations

En fonction :

- Des **besoins d'accompagnement / du type d'intervention** : veille, suivi ou renforcé ;
- Du **coût horaire** du salarié en charge de l'accompagnement ;
- De **la localisation** de l'entreprise ;
- Du **poste** occupé par le salarié.

### Variabilité du forfait (en %)



■ Oui ■ Non

En moyenne \***2,7** entre le forfait le plus faible et le plus élevé



# 1. Présentation des résultats de l'enquête

## Les prestations proposées

### Accompagnement travailleur



- Présence lors de la prise de poste
- Entretiens de suivi et accompagnement régulier sur le poste
- Gestion des difficultés ponctuelles et des conflits éventuels (savoir-être)
- Relai de communication avec les responsables
- Aide à la gestion des prises de congés
- Aide à la définition du projet professionnel
- Appropriation des droits et obligations en tant que salarié
- Aide administrative (assistante sociale), accompagnement à la vie quotidienne (logement...)
- Accompagnement psychologique et médico-social au sens large

### Accompagnement employeur



- Entretiens initial (redéfinition des attentes...)
- Entretiens d'accompagnement : adaptations du poste, des consignes, gestion des compétences et du parcours des travailleurs
- Entretien annuel d'évaluation et pour les bilans période d'essai
- Formation du tuteur en entreprise et autres actions auprès de celui-ci (information sur les outils, repères, partenaires...)
- Sensibilisation des équipes
- Observation, présence au sein de l'équipe à fréquence régulière
- Recommandations pour assurer le maintien en emploi
- Démarches pour l'obtention d'aides (RLH...)
- Médiation

### Autres



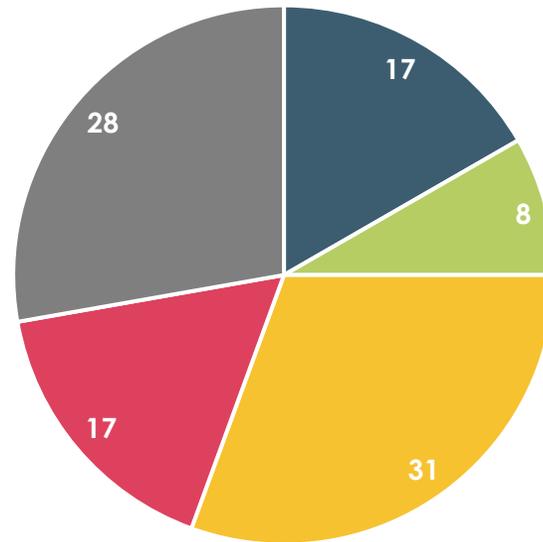
- Disponibilité pour suivi téléphonique en cas de besoin
- Organisation de rencontres en amont du recrutement (à l'ESAT...)
- Liens avec partenaires (plateforme emploi accompagné ; CFA ; Réseau pour l'Emploi...)



# 1. Présentation des résultats de l'enquête

*Le coût pour l'établissement des prestations proposées*

Cette facturation vous permet-elle de couvrir les frais d'accompagnement du travailleur ? (en %)



**31%** Oui, partiellement

**17%** Oui, complètement

**17%** Non

**8%** Cela dépend des besoins du travailleur

**28%** impossible de répondre à cette question

■ Non ■ Dépend des besoins du travailleur ■ Oui, partiellement ■ Oui, complètement ■ Impossible de répondre à date



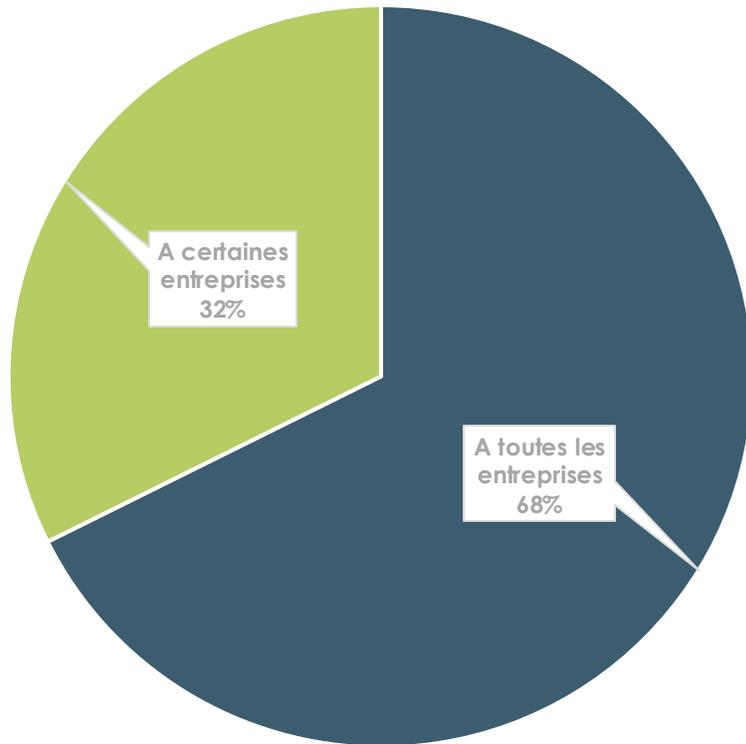
**ANDICAT**

Association Nationale  
des équipes de Direction en ESAT

# 1. Présentation des résultats de l'enquête

*A quelles entreprises l'accompagnement est facturé ?*

Facturez-vous... (en%)



**En fonction...**

- ✓ Accord de l'entreprise (parfois pas de convention d'appui)
- ✓ Durée de l'accompagnement
- ✓ Besoins d'accompagnement internes et adaptation de poste
- ✓ Contraintes économiques de l'entreprise / présence ou non d'un référent handicap / taille de l'entreprise



**ANDICAT**

Association Nationale  
des équipes de Direction en ESAT

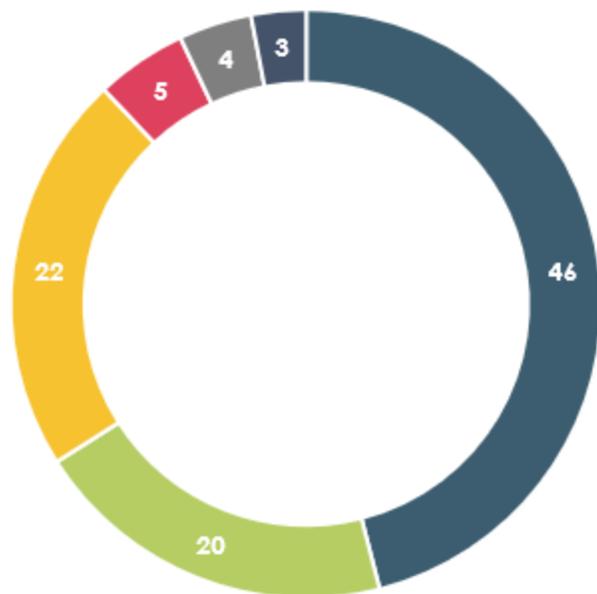
## 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

 Quelles seraient les raisons  
**de ne pas** facturer ?

## 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

Les motifs invoqués par les répondants à l'enquête pour **ne pas** facturer

Motifs invoqués pour ne pas facturer (en %)



- Frein à l'embauche
- Mission de l'ESAT qui est financé pour
- Charge de travail trop peu conséquente pour représenter un déséquilibre économique
- Process trop récent pour avoir le recul nécessaire
- Pas dans les pratiques des professionnels de vendre une prestation
- Accompagnement davantage conçu comme un service aux travailleurs

### Autres motifs évoqués par le groupe de travail :

- Emploi accompagné non facturé aux entreprises
- Concurrences entre ESAT



## 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

 Quelles sont les raisons  
**en faveur** de la facturation ?

# 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

Argumentaire en faveur d'une facturation



## 1. Les principaux arguments :

- **Argument de principe** : Il s'agit d'une prestation à part entière, il est normal de la facturer.
- **Analogie avec la mise à disposition**, pour laquelle l'accompagnement est facturé.
- **Financier** : la facturation est compensée par l'aide associée à la RLH (entreprises du secteur privé) et d'autres aides. L'emploi accompagné n'est pas facturé car financé par ailleurs.



## 2. Les arguments en lien avec la portée symbolique de la facturation :

- **Valorisation des professionnels** : Facturer permet de reconnaître le travail du CIP et du travail collaboratif fourni.
- **Argument politique** : positionner l'ESAT comme un maillon de l'accompagnement en entreprise (nouvelles missions de l'ESAT vs critiques accusant les ESAT de ségrégation).
- **Être repéré par les entreprises** comme interlocuteur privilégié pour le maintien en emploi.



# 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

Argumentaire en faveur d'une facturation



## 3. Les arguments en lien avec la qualité de l'accompagnement permise par la facturation :

- **Intensité de l'accompagnement** : Possibilité de consacrer un volume horaire plus important à l'accompagnement.
- **Amélioration et professionnalisation de la dynamique de parcours** : Recrutement et formation de CIP...
- **Engagement** : Facturer permet un réel engagement des différentes parties pour l'insertion et le maintien en emploi se déroulent au mieux.
- **Plus de travailleurs en entreprises** : Meilleur maintien en emploi (taux de retour actuellement de 1/3 des travailleurs bénéficiant d'une convention d'appui) et plus de travailleurs pouvant être accompagnés par l'ESAT.
- **Impact indirectement positif pour l'entreprise** : Le travail effectué en accompagnement nourrit le collectif de travail et est transférable pour d'autres collaborateurs.



# 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

Focus sur les aides aux entreprises



# 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

Focus sur les aides aux entreprises

## En principe...

### 2 Trois conditions pour bénéficier de la RLH

- ✓ **PREMIERE CONDITION** : La demande doit être **éligible**
- ✓ **DEUXIEME CONDITION** : L'**aménagement optimal** du poste et de l'environnement de travail de la personne concernée doit être mis en place
- ✓ **TROISIEME CONDITION** : Des **charges pérennes significatives** doivent être supportées par l'entreprise.

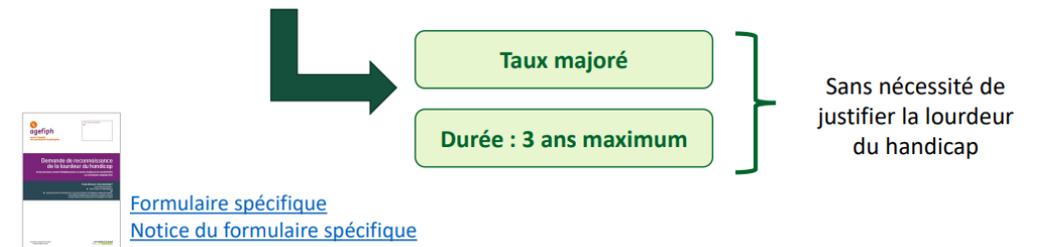
## Par exception...

### 3

Focus Sortant d'EA/ESAT : « RLH automatique »

Un employeur qui embauche une personne **sortie du milieu protégé (ESAT)** ou du milieu **ordinaire adapté qui ouvre droit aux aides spécifiques (EA)** peut déposer une demande de RLH « automatique » si :

- Il s'agit d'une **1<sup>o</sup> demande**
- Demande déposée à l'Agefiph **moins d'un an** après la sortie du milieu protégé/adapté.



## 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

*Focus sur les aides aux entreprises*

**Aide à l'emploi  
des travailleurs  
handicapés  
(associée à la  
RLH)**

**Aide à l'accueil,  
à l'intégration  
et à l'évolution  
professionnelle**

**Aide à  
l'adaptation  
des situations  
de travail**

Livrable n°1

## 2. Pourquoi facturer aux entreprises ?

*Focus sur les aides aux entreprises*



Livrable n°1

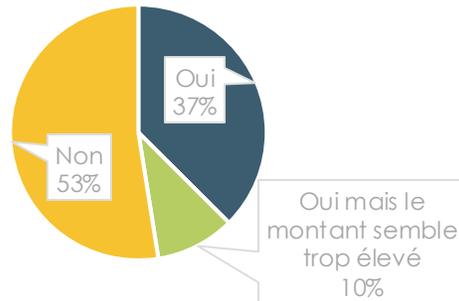
Aide à l'adaptation du poste de travail

# 3. Facturer aux entreprises...

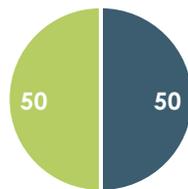
Quel impact ?

## Les représentations

Les entreprises considèrent-elles la facturation justifiée ? Les représentations



Le fait de facturer constitue-t-il un frein à l'embauche (en %)



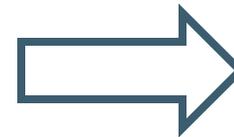
■ Non ■ Oui

Tout dépend le contexte du recrutement et le sens de la démarche pour l'entreprise.

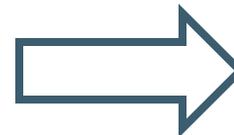
Pourrait générer un peu de réticence chez certains employeurs, mais à l'inverse apporter une sécurisation de l'embauche pour d'autres.

## En pratique

Pour 100% des ESAT facturant... (Annuellement de 600 à 3600€ par an)



Les entreprises considèrent la facturation justifiée



Pas d'impact négatif sur le recrutement

# 3. Facturer aux entreprises

Retours d'expériences

## Les ESAT qui facturent : retours d'expériences sur les impacts



**Laurent Bourgeon,**  
Directeur Général  
Association Fileas



**Delphine Theron,**  
Directrice Plateforme emploi,  
Association Les Amis de Germenoy

# 3. Facturer aux entreprises

## Recommandations

### Nous vous recommandons de...

- 1 Privilégier la mise en œuvre d'un **forfait** à la facturation au réel. Informer l'entreprise sur les prestations que vous proposez dans ce cadre.
- 2 Par analogie avec l'emploi accompagné, définir **trois niveaux selon l'intensité de l'accompagnement** :
  - **Veille** : 0-2h par mois
  - **Suivi** : 2-6h par mois
  - **Intensif** : 6-10h par mois
- 3 Pour la fixation de ce forfait, prendre en compte la **rémunération des conseillers en insertion professionnelle**.
- 4 Pour la fixation de ce forfait, intégrer le temps administratif et de préparation, qui peuvent aller jusqu'à un doublement du temps passé **en lien direct avec l'employeur et / ou le travailleur**.
- 5 Harmoniser si possible les **forfaits entre ESAT d'un même bassin d'emploi**.
- 6 **Ne pas** faire varier le forfait en fonction de **la taille de l'entreprise**.
- 7 Facturer à **toutes les entreprises** si possible.

Ex : 2h de suivi  
→ 2h de  
préparation

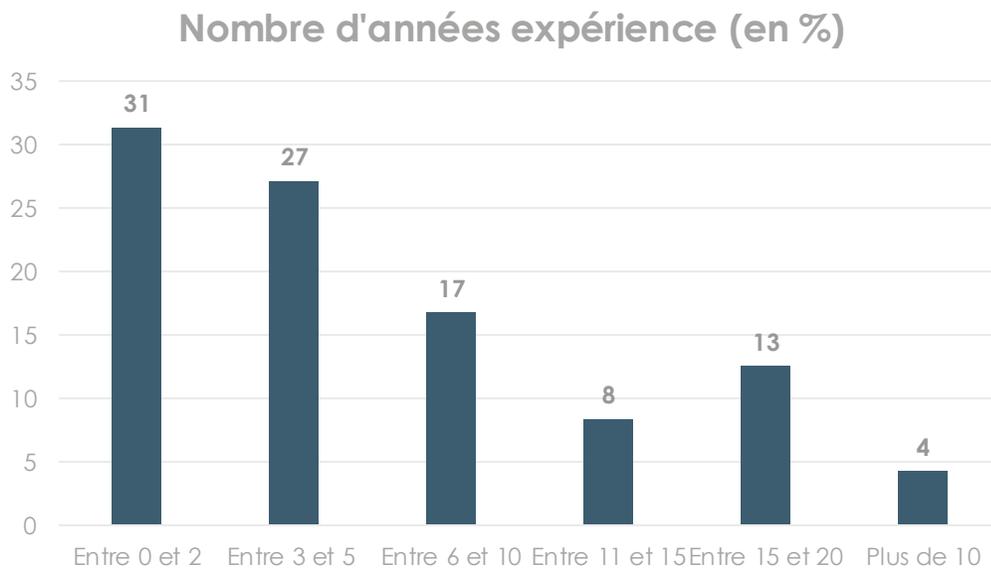
Enquête complémentaire sur la  
rémunération des CIP (octobre 2024)

# 3. Facturer aux entreprises

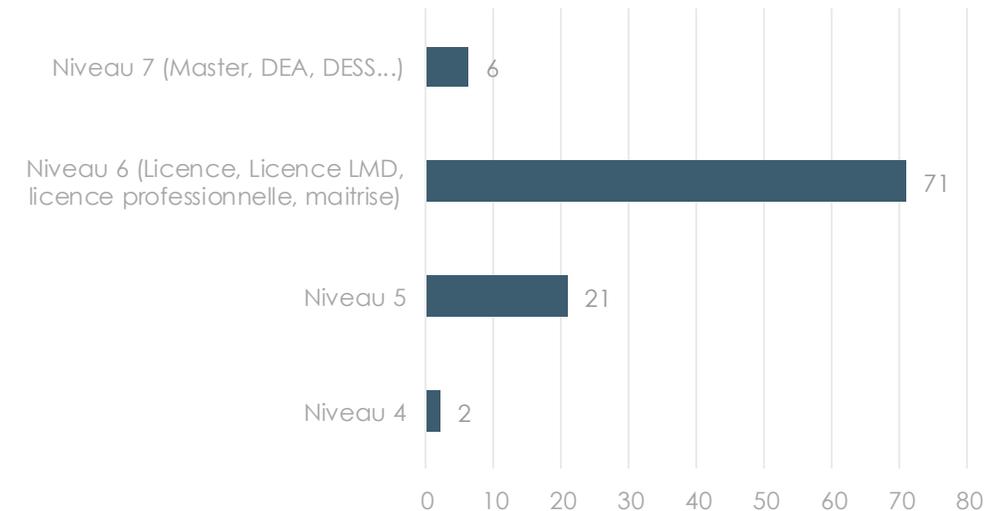
Les résultats d'une enquête sur la rémunération des CIP

## Les ESAT qui facturent : le profil des CIP

- 60 répondants



## Niveau de diplôme (en %)



Niveau atteint dans **64%** des cas après une formation initiale, **34%** des cas après une reconversion professionnelle. Seul 1 répondant n'avait pas de formation spécifique.

# 3. Facturer aux entreprises

Les résultats d'une enquête sur la rémunération des CIP

## Les ESAT qui facturent : la rémunération des CIP

- Dans **85%** des cas les CIP travaillent sous CN66, dans **13%** des cas sous la CN51.
- Grande variabilité dans la rémunération

Moyenne de la rémunération des chargés d'insertion ayant un diplôme de niveau 6 : **32 610€** soit **45 701 €** en brut chargé.

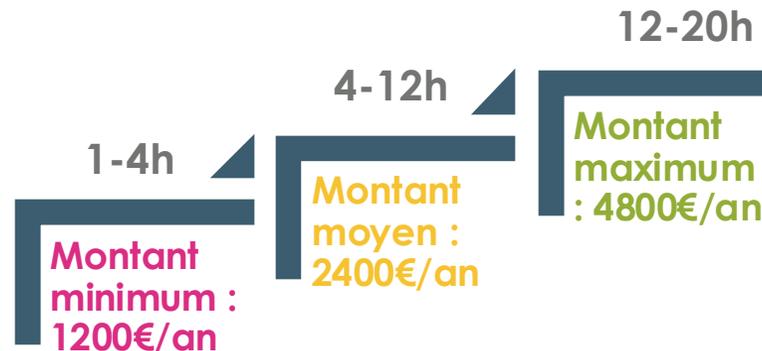
Taux horaire moyen : **30€ par heure**

Dans **92%** des cas, les CIP sont non-cadres.  
Barèmes de rémunération de :

- Conseillers en économie sociale et familiale
- Educateurs spécialisés
- Moniteurs d'ateliers
- Assistants sociaux

Livrable n°2

## Facturation qui semble appropriée, au regard des résultats de l'enquête



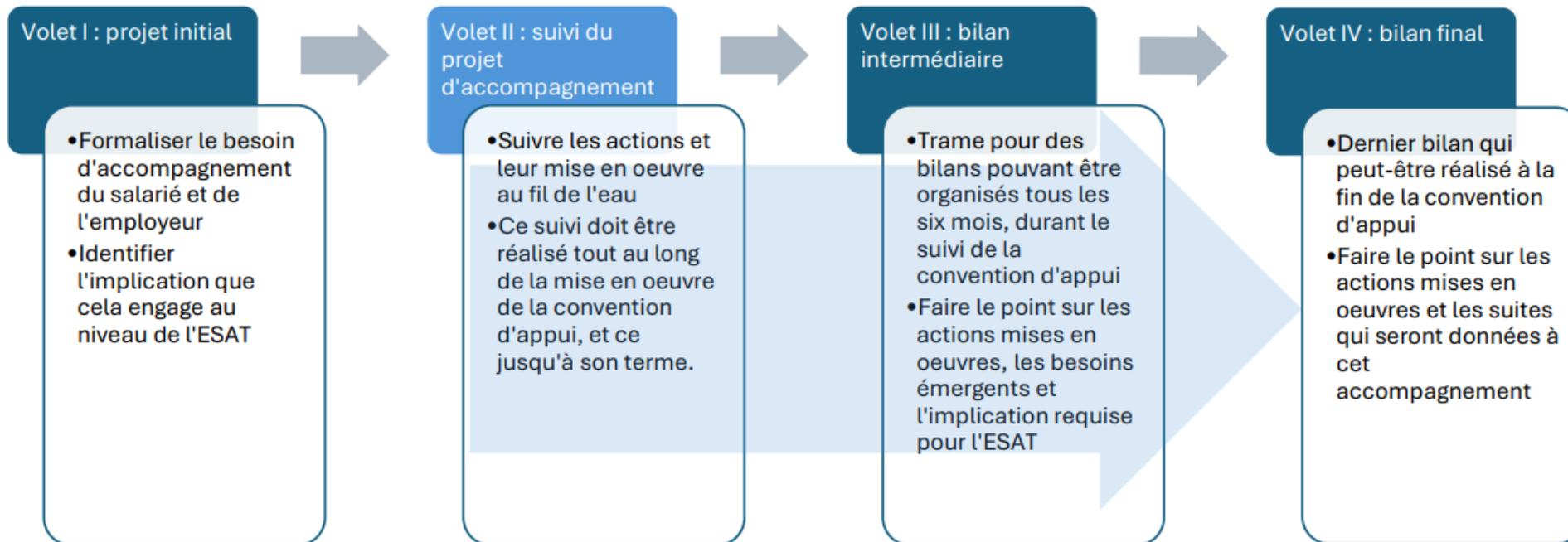
- Les tarifs ci-contre sont indicatifs
- Les durées mentionnées incluent le temps d'accompagnement et le temps administratif
- Nous vous conseillons d'ajouter le coût du transport

# 4. Des outils

Pour suivre la convention

## Un document de suivi (format Word)

Livrable n°3



Importance du suivi de la mise en oeuvre de la convention

Possible utilisation de l'outil dans le cadre d'une MAD

# 4. Des outils

Pour sensibiliser les entreprises

## Un document de présentation (format Word)

Livrable n°4

- Qu'est-ce qu'une convention d'appui ?
- Comment cela fonctionne ?
- L'accompagnement proposé
- Les tarifs

### La convention d'appui : un outil pour vous accompagner suite au recrutement d'un travailleur d'ESAT

#### Le saviez-vous ?

Vous souhaitez recruter un travailleur issu de notre ESAT ? Les professionnels de l'ESAT vous accompagneront suite à ce recrutement, pour une durée de 1 à 3 ans, afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi du salarié.

#### Voici comment ça marche !

Une convention est signée entre notre ESAT, le salarié concerné et votre entreprise.

Cette convention précise notre accompagnement, en fonction de vos besoins et de ceux du salarié, d'acter la manière dont nous travaillerons ensemble et le tarif de cette prestation.

Notre objectif ? Vous accompagner ainsi que le salarié pour simplifier sa prise de poste et faciliter son intégration dans son nouvel environnement de travail.

Il s'agit également de sécuriser son maintien dans l'emploi au sein de votre entreprise.

#### Notre accompagnement :

- Formulation de recommandations sur les besoins d'adaptations (adaptation du poste, adaptation des consignes...)
- Sensibilisation des équipes aux conséquences du handicap du salarié sur ses compétences professionnelles
- Accompagnement dans la gestion des compétences et du parcours du salarié (suivi des formations)
- Suivi de l'intégration professionnelle et prévention des difficultés
- Gestion des difficultés ponctuelles (fatigabilité, problèmes personnels, accompagnements médicaux...)
- Accompagnement de l'entreprise dans les démarches administratives (notamment octroi d'aides financières)
- Conseil et apport de réponses adaptées aux problématiques sociales, de santé, de logement ou autres que pourraient rencontrer le salarié.

#### Nos tarifs :

- Forfait 1 (2 à 8h d'accompagnement par mois) : XX€/an (hors taxes)
- Forfait 2 :
- ...

Nous définissons ensemble le volume horaire d'accompagnement nécessaire, au regard de vos besoins et de ceux du salarié recruté. /



Document modifiable

# 5. Vos questions

