



Pourquoi les ESAT devraient-ils facturer aux entreprises leur accompagnement dans le cadre des conventions d'appuis ?

Contexte :

L'article L344-2-5 du code de l'action sociale et des familles prévoit la mise en place d'une convention d'appui lorsqu'un travailleur quitte l'ESAT pour travailler en milieu ordinaire de travail (MOT). Cette convention est conclue entre l'ESAT, l'employeur et éventuellement un SAVS, pour préciser l'aide que l'ESAT apportera au travailleur concerné.

“Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail conclut un des contrats de travail [...] elle peut bénéficier [...] d'une convention passée entre l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée [...]”

Les textes en vigueur ne prévoient pas, mais n'excluent pas non plus la possibilité de tarifier cet accompagnement proposé par l'ESAT dans le cadre de la Convention d'appui.

A noter également que la DGCS dans le cadre de sa Foire aux questions en date du 02/10/2023 n'exclue par la possibilité de facturer le coût de l'accompagnement assuré par l'ESAT pendant la durée de la convention d'appui. Les inspecteurs IGAS/IGF, dans leur rapport rendu en février 2024, se positionnent enfin en faveur d'une rétribution des ESAT pour cet accompagnement.



A ce jour, seulement 9% des ESAT font le choix de facturer cette convention d'appui¹.

En effet, la plupart des ESAT sont hésitants à ce sujet pour différentes raisons.

L'une des principales raisons évoquées est la frilosité des entreprises à embaucher des personnes en situation de handicap. Ainsi facturer la convention d'appui pourrait constituer un frein supplémentaire au regard de l'effort demandé à l'entreprise.

Par ailleurs, cette facturation pourrait représenter un coût financier trop important pour l'entreprise, qui viendrait s'ajouter au salaire versé au travailleur.

Certains ESAT redoutent que cette facturation de la convention d'appui ait un impact négatif pour l'ESAT et le travailleur, entraînant une perte de chance d'être recruté.

Nombre d'ESAT invoque également le fait que cet accompagnement relèverait d'une mission inhérente à l'ESAT, qui n'aurait pas vocation à être facturée. Tout comme c'est le cas par exemple s'agissant de l'emploi accompagné qui n'est pas facturé lorsqu'il est mobilisé.

Pourtant, des ESAT facturent la convention d'appui et en tirent de nombreux avantages.

Les principaux arguments en faveur de la facturation

L'accompagnement proposé dans le cadre de la convention d'appui constitue une prestation à part entière, de ce fait il semble normal de la facturer.

Contrairement à l'emploi accompagné conventionné, l'accompagnement dispensé par l'ESAT via la convention d'appui n'est pas financé par des fonds publics.

La facturation semble ainsi nécessaire pour assurer la pérennité de l'accompagnement. De manière analogue, les ESAT facturent l'accompagnement proposé dans le cadre de mises à disposition.

¹ Enquête Flash inter associative sur l' "Impact des réformes en cours sur la santé financière des ESAT" - Oct./Nov/ 2023. Résultats basés sur 505 répondants représentant environ 530 ESAT, dont 190 ont déclaré accompagner des travailleurs en sortie d'ESAT via une convention d'appui



Pour l'entreprise, la facturation de la convention d'appui à un impact financier relatif. En effet, il convient tout d'abord de signaler que les entreprises privées comme publiques disposent d'aides financières accordées par l'AGEFIPH ou le FIPHFP dès lors qu'elles jouent le jeu de l'inclusion.

Les arguments en lien avec la portée symbolique de la facturation

La facturation permet de reconnaître le travail fourni et la qualité des missions réalisées. Il s'agit notamment de mettre à disposition du temps de travail de CIP, de développer un travail collaboratif, d'accompagner et conseiller l'entreprise pour faciliter le parcours au sein de l'entreprise mais aussi pour monter des dossiers AGEFIPH, etc.

Ainsi l'ESAT est repéré par les entreprises comme interlocuteur privilégié pour le maintien en emploi.

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

Facturer l'accompagnement est également une opportunité pour l'ESAT concerné d'améliorer et professionnaliser la dynamique de parcours en recrutant et formant plus de CIP, permettant ainsi d'accompagner un plus grand nombre de travailleurs en entreprise vers le milieu ordinaire de travail, pour un nombre d'heures plus important, sans affecter l'équilibre financier de l'établissement.

Par ailleurs, facturer contribue à sceller un réel engagement réciproque des différentes parties, engagement qui ne repose pas uniquement sur des relations inter personnelles et de bonne volonté, mais bien sur un cadre défini et validé collectivement.

La convention d'appui s'inscrit dans une démarche Qualité, et embarque avec elle une obligation de moyen. Les parties prenantes s'engagent en faveur du parcours du travailleur à trouver un espace de travail adapté pour la personne, à sécuriser et éviter la rupture de parcours, permettant ainsi d'éviter de trop nombreux retours en ESAT (1/3 des sorties d'ESAT en 2022 ont donné lieu à un retour en ESAT, selon le rapport IGAS-IGF précité).

A noter que l'entreprise, au-delà du coût représenté par la convention d'appui, pourra en tirer un bénéfice indirect en interne : le travail effectué en



accompagnement nourrit le collectif de travail et est transférable dès lors que cela s'inscrit dans une politique diversité engagée de la part de l'entreprise.

En conclusion

Facturer la convention d'appui contribue à positionner l'ESAT comme un maillon clé dans l'accompagnement en entreprise, permettant ainsi de positionner pleinement les ESAT dans leurs missions d'ouvertures vers l'extérieur et de combattre l'idée de structures refermées sur elles-mêmes (cf. Rapport du comité des droits de l'ONU, 2021).

A noter également qu'il est impératif de veiller à harmoniser le plus possible les tarifs des ESAT d'un même territoire, afin que les travailleurs, quels que soient les ESAT qui les accompagnent, aient les mêmes chances d'être recrutés en milieu ordinaire de travail.

Pour ce faire, nous vous recommandons de vous inspirer des forfaits que nous vous avons recommandé (cf Recommandations pour le suivi de conventions d'appui).