



# Restitution des GT ESAT

Mercredi 12 mai 2021

Un plan de transformation au bénéfice de  
l'ensemble des parties prenantes

## Favoriser une dynamique de parcours des personnes en situation de handicap

**Engagement 1** : Accompagner les parcours dans un environnement décloisonné

**Engagement 2** : Favoriser une décision d'orientation éclairée, partagée entre acteurs et avec la personne

**Engagement 3** : Repositionner la mise à disposition comme levier pour l'inclusion professionnelle.

**Engagement 4** : Assouplir le cadre de gestion de l'établissement pour garantir une dynamique de parcours.

## Renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap

**Engagement 5** : garantir le projet de la personne

**Engagement 6** : favoriser l'accès des personnes à la formation professionnelle

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

**Engagement 8** : sécuriser les ressources financières de la personne

**Engagement 9** : reconnaître la personne comme sujet de droits

## Accompagner la transformation des ESAT dans un contexte de relance économique solidaire et inclusive

**Engagement 10** : Soutenir l'investissement nécessaire à la transformation des ESAT.

**Engagement 11** : Promouvoir les achats responsables auprès des ESAT.

**Engagement 12** : Accompagner le développement de nouvelles compétences.

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

**Engagement 14** : acculturer les établissements à une approche qualité.

## Assurer l'attractivité des métiers et la reconnaissance des professionnels

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

**Engagement 16** : favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle

**Engagement 17** : améliorer les conditions de travail des moniteurs

01

FAVORISER UNE DYNAMIQUE DE  
PARCOURS

—

# Favoriser une dynamique de parcours



Engagement 1 : accompagner les parcours dans un environnement décroisé

- Les ESAT deviennent des « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail »
- L'orientation « milieu protégé » devient orientation en « parcours renforcé en emploi » et permet à la personne en situation de handicap d'évoluer librement en ESAT, en EA, en entreprise ordinaire « classique », avec un droit aux allers- retours, sans nouvelle décision CDAPH
- Suppression des MISPE prescrites par les MDPH au profit des PMSMP prescrites par le SPE, cadre unique de périodes d'immersion en milieu ordinaire, adapté ou renforcé
- Instruction au SPE de donner systématiquement une suite favorable aux demandes de PMSMP d'une durée de 2 mois pour les personnes bénéficiant d'une orientation milieu renforcé

Engagement 2 : favoriser une décision d'orientation éclairée, partagée entre acteurs et avec la personne

- Toute personne en ESAT peut s'inscrire à Pôle Emploi
- La décision d'orientation en « parcours renforcé en emploi » reste dévolue à la CDAPH qui enrichit son instruction d'une évaluation menée au sein des plate-formes emploi accompagné

Lancement, en avance de phase, de 4 expérimentations au sein de plateformes EA

# Favoriser une dynamique de parcours

Engagement 3 : repositionner la mise à disposition comme levier pour l'inclusion professionnelle

- harmonisation des modalités de facturation en prenant en considération dans le coût de l'accompagnement humain, pour le rapprocher du coût d'emploi direct et favoriser le tremplin vers l'emploi ordinaire
- permettre à l'entreprise de prendre en considération le coût des MAD dans l'OETH

Engagement 4 : assouplir le cadre de gestion de l'établissement pour garantir une dynamique de parcours

- La dotation de fonctionnement est calculée sur la base d'une file active qui comprend :
  - les personnes accompagnées quelque soit la quotité de travail dans l'ESAT
  - les personnes en absence non justifiée
  - les personnes en activité : MAD, PMSMP, insertions en milieu ordinaire
- Le calcul de l'aide au poste est annualisé, avec une régularisation annuelle en fonction du réalisé, et établi sur une base supérieure à 100% pour permettre la mise en œuvre du droit au retour et prendre en considération les variations d'activité et modifications de la situation de certains TSH

02

RENFORCER LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES

—

# Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

## Engagement 5 : garantir le projet de la personne accompagnée

- Garantir aux personnes accompagnées une formation à l'autodétermination
- Informer les personnes accompagnées sur leurs droits à leur entrée en ESAT et créer un livret d'accueil en FALC
- renforcer le Projet Individualisé en ajoutant un chapitre sur le projet de vie de la personne accompagnée permettant l'expression de ses attentes
- créer un carnet de parcours et de compétences remis à l'entrée en ESAT permettant lors d'un entretien annuel à la personne accompagnée de s'autoévaluer en termes d'autonomie et de parcours

*Un groupe de travail sera constitué dès l'été pour affiner le contenu du carnet de compétences*

## Engagement 6 : favoriser l'accès des personnes accompagnées à la formation professionnelle

- rendre obligatoire l'adhésion à un OPCO pour chaque ESAT
- ouvrir le CPF de chaque personne accompagnée et lui en expliquer l'intérêt

*Un travail sera lancé dès l'été avec France Compétence pour élargir le périmètre des actions éligibles au CPF à des actions autres que diplômantes et qualifiantes*

# Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

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

- élection d'un **délégué des personnes** chargé de faire la médiation entre la personne accompagnée et la direction sur des situations individuelles (formation obligatoire du délégué) en lien avec le CVS
- Création d'une **instance mixte** personnes accompagnées et professionnels salariés/direction, compétente sur les sujets qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, participation à l'évaluation des risques professionnels

Engagement 8 : sécuriser les ressources financières de la personne accompagnée

- inciter à mettre en oeuvre une **prime PEPA** pour les personnes accompagnées sur la base de critères objectifs présentés en CVS
- créer un **simulateur de ressources en cas de changement de situation** par la CAF
- assurer le **maintien de la RSDAE durant la période d'orientation en parcours renforcé**, quels que soient les milieux dans lesquels elle évolue et la quotité de travail réalisée
- rendre obligatoire la **complémentaire santé et la prévoyance** pour toute personne accompagnée

# Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

Engagement 9 : reconnaître la personne accompagnée comme sujet de droits

- rendre obligatoire la **récupération majorée des dimanches et jours fériés** travaillés comme dans le droit du travail
- transposer les **congés exceptionnels** des salariés aux personnes accompagnées (événements familiaux et congés exceptionnels pour les parents)
- faciliter **l'accès aux services de santé au travail**

03

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES ESAT DANS  
UN CONTEXTE DE RELANCE ECONOMIQUE SOLIDAIRE

—

# Accompagner la transformation des ESAT

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

- Installer un fond de soutien à la transformation sur le modèle du FATEA pour aider au financement des coûts :
- liés à l'adaptation d'équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou logiciels destinés à être utilisés par des personnel en situation de handicap
  - liés à la modernisation ou à la diversification des outils de production à l'exclusion des coûts immobiliers et de mise en conformité
  - liés à des prestations externes de conseil et d'ingénierie : organisation de la production, gestion financière, gestion RH, développement commercial...

Engagement 11 : promouvoir les achats responsables auprès des ESAT

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

# Accompagner la transformation 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 job coach en ESAT, permettant une pleine intégration des ESAT aux plates-formes emploi accompagné

*Un groupe de travail sera constitué dès l'été pour déterminer les modalités de financement à l'été 2021*

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
  - Service public de l'emploi : délégation territoriale de Pôle Emploi, Cap emploi et mission locale
  - une entreprise adaptée de son territoire

# Accompagner la transformation des ESAT

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** au moyen d'une grille type adressée annuellement par chaque établissement à l'ARS

*Cette obligation n'emporte aucun impact tarifaire sur la dotation de fonctionnement dans l'attente de la mise en œuvre de Serafin en 2024*

*Un groupe de travail sera constitué dès l'été pour affiner la proposition de grille faite par le GT1*

## 4 thématiques d'Indicateurs

- **Inclusion professionnelle** des personnes accompagnées dont taux de sortie en milieu ordinaire
- **Accès à la formation professionnelle** pour les personnes accompagnées
- **Accompagnement médico social** des personnes accompagnées
- **Partenariats** (cf engagement 13)

04

ASSURER L'ATTRACTIVITE DES METIERS ET LA  
RECONNAISSANCE DES PROFESSIONNELS

—

# 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

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*

## Les nouveaux modules de formation

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

# Assurer l'attractivité des métiers

Engagement 15 : améliorer les conditions de travail et les rémunérations des moniteurs

- **revalorisation salariale** (mission Laforcade en lien avec une négociation conventionnelle)
- intéresser les professionnels aux résultats des établissements
- **moderniser** les plateaux techniques, avec une participation du fond de soutien à la transformation