



# Plan de transformation des ESAT

Seconde journée régionale  
Partage des actualités et état de la mise en œuvre en  
Nouvelle Aquitaine

8 novembre 2024

---

# Plan de transformation des ESAT

## Ouverture de la journée par l'ARS et ANDICAT

- **Anne-Sophie Lavaud-Rousseau – ARS Nouvelle Aquitaine**

*Directrice déléguée à l'autonomie et à la santé des populations vulnérables-*

*Direction de la Protection de la Santé et de l'Autonomie*

- **Sébastien Honoré – ANDICAT et UNAPEI 86**

*Vice-Président et Délégué Régional Nouvelle Aquitaine ANDICAT*

*Directeur Général UNAPEI 86*

# 1. Plan de transformation des ESAT : un enjeu d'insertion/inclusion en milieu ordinaire par le travail, quelle stratégie nationale?

# Plan de transformation des ESAT

## Contexte et enjeux nationaux

### **Thierry Boulissière - Direction Générale de la Cohésion Sociale**

*Administrateur de l'Etat - Conseiller auprès de la sous-direction de l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées*

*Journée régionale sur la mise en œuvre du plan de transformation  
des ESAT en Nouvelle –Aquitaine*

*8 novembre 2024*

*Intervention de Thierry BOULISSIERE  
conseiller à la Direction générale de la cohésion sociale*

**Un plan de transformation des ESAT coconstruit avec le secteur, au service  
de la diversification des parcours professionnels des travailleurs**

*Instruments juridiques et travaux en cours ou à engager au service de cette  
stratégie nationale*

*Quelques phrases en guise de préambule*

- « Le secteur du travail protégé participe de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap »
- « La sortie vers le milieu ordinaire de travail n'est pas la seule aune à laquelle doit être mesurée la contribution des ESAT à l'inclusion des travailleurs handicapés »
- « Sans l'existence de ces structures la majorité de ces personnes seraient profondément et durablement éloignées de l'emploi »
- « Il est essentiel d'ouvrir le champ des possibles pour ces travailleurs et de s'appuyer sur leur pouvoir d'agir »

*Instruments juridiques au service de la diversification des parcours professionnels des travailleurs*

Le plan ESAT a vocation à être mis en œuvre sur la durée et vise trois grands objectifs :

- **créer les conditions d'une dynamique de parcours professionnel** au bénéfice des personnes en situation de handicap orientées et accueillies en ESAT,
- **moderniser l'offre de prestations et d'activités des ESAT** pour contribuer à la montée en compétences des travailleurs et à la viabilité du modèle économique,
- **renforcer les droits individuels et collectifs des travailleurs** pour les faire converger vers ceux des salariés, conformément au droit et à la jurisprudence de l'UE

*Instruments juridiques au service de la diversification des parcours professionnels des travailleurs*

- Différents textes ont été pris pour contribuer à la réalisation de ces objectifs: loi du 21 février 2022 (temps partagé), l'instruction Cluzel du 13 mai 2022 (cahier des charges du FATESAT) les décrets des 13 et 22 décembre 2022 sur les droits individuels et collectifs et les parcours professionnels, la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, les décrets d'application en cours de finalisation
- D'autres textes , de nature conventionnelle , sont en cours de signature: la convention-cadre nationale pluriannuelle (5 ans) sur le partenariat ESAT/SPE avec une déclinaison par territoires; la convention pluriannuelle 2025-2027 Etat/OPCO santé pour le financement des actions de formation ( avec une innovation: une enveloppe réservée au financement d'actions de formation éligibles au CPF)

*Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

### **Réformer le financement du fonctionnement des ESAT**

- **Le cadre actuel** qui s'appuie notamment sur les tarifs plafond fixés pour les différents types ou causes de handicap **est inadapté aux nouvelles missions qui sont assignées aux ESAT** (accompagnement des TH pour diversifier leur parcours)
- L'IGAS et l'IGF l'ont dit et redit dans leurs rapports de 2019 et 2024, relayant ainsi les demandes récurrentes des représentants du secteur
- Le financement doit être modulé en fonction de l'intensité de l'accompagnement tout en continuant de prendre en compte les surcoûts qui peuvent résulter des différents accompagnements de certaines personnes handicapées. **Il est impératif d'intégrer l'évolution des missions et l'intensité des accompagnements à visée d'insertion professionnelle des ESAT dans leur tarification.**
- Ce sujet, désormais largement documenté doit s'inscrire dans le cadre des travaux **SERAFIN-PH**

*Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

### **Consolider la résilience économique des ESAT**

- Comme le souligne la mission IGAS-IGF dans son dernier rapport , les activités économiques sur lesquelles les ESAT sont positionnées sont **fragiles à moyen terme** et pourraient être considérées comme obsolètes par les acteurs économiques
- Le secteur a montré cependant sa capacité à s'adapter en permanence aux conséquences de la mondialisation de l'économie en s'engageant notamment sur des activités non exposées au risque de délocalisation
- La DGCS souscrit à la proposition de la mission de renforcer **la commande publique** en confiant aux centrales d'achat la mission d'identifier des segments d'achats compatibles avec les prestations des ESAT, et de mener **un travail de prospective** des secteurs d'avenir pour les ESAT
- Cela n'exclut pas par ailleurs de mobiliser conjointement l'ANAP pour accompagner certains ESAT dans l'évolution de leur organisation et de leurs pratiques

*Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

## **Soutenir les investissements de transformation des ESAT**

**Il est essentiel de réactiver le Fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT (FATESAT)** après 2 années blanches en 2023 et 2024, ou tout autre fonds à vocation équivalente une alternative pourrait être d'ouvrir aux ESAT, le futur fond de transformation des ESMS PH annoncé lors de la CNH pour financer la transformation des ESAT vers des modèles plus inclusifs et économiquement viables.

Un amendement au PLF 2025 porté par la rapporteure de la mission Solidarité a été adopté en commission des finances de l'Assemblée nationale , avec une dotation de 15 M d'€ pour le FATESAT

*Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

### **Redéfinir les objectifs assignés à l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) et ses bénéficiaires**

- Dans leurs rapports, l'IGAS et l'IGF soulignent la nécessité de permettre à l'ESAT qui intervient auprès d'un employeur et de son ancien travailleur via une convention d'appui de bénéficier d'un financement pour compenser les dépenses engagées (salaire des personnels dédiés de l'ESAT, frais de déplacement, etc.).
- Elles proposent à cet effet que l'aide accordée aujourd'hui à un employeur qui recrute un travailleur bénéficiaire de la reconnaissance de la lourdeur de son handicap (RLH ) donnant lieu à l'attribution d'un montant annuel d'aide de près de 13 000€ au taux majoré) fasse l'objet d'un partage entre l'employeur (pour compenser la moindre productivité du travailleur) et l'ESAT (pour compenser le coût des interventions auprès de l'employeur et du travailleur).
- Il convient d'intégrer cette option dans les travaux en cours concernant cette aide.

## *Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

### **Définir les principes directeurs du carnet de parcours et de compétences**

Au vu des outils numériques actuellement disponibles sur le marché, élaborés avec le concours d'un panel d'ESAT, l'arrêté mentionné par le CASF n'a pas vocation à définir un modèle de carnet, mais quelques principes directeurs et invariants permettant de satisfaire aux exigences fixées à l'article R 243-13-2 du CASF:

- 1) Le carnet de parcours et de compétences est la propriété du travailleur handicapé, qui le conserve quel que soit le lieu où il exerce son activité à caractère professionnel
- 2) Lors de chaque entretien annuel, ce carnet doit permettre à la personne accompagnée d'évaluer elle-même ses compétences, ses formations et expériences et d'exprimer ses souhaits pour l'année à venir.

Ces principes et invariants vont concerner à la fois le travailleur et l'ESAT

- 1) Le travailleur doit avoir un accès gratuit à son espace personnel tout au long de son parcours de vie, y compris s'il n'est pas en activité en ESAT. Il doit pouvoir formaliser, renseigner ses compétences personnelles, socioprofessionnelles et professionnelles, ses attestations de compétences, diplômes, titres, certifications totales ou partielles, ses expériences professionnelles et les formations suivies
- 2) Côté ESAT, le carnet doit dans sa totalité être accessible à tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire pour favoriser la coordination dans le suivi et l'accompagnement du travailleur, dans la planification des formations et la construction de son parcours professionnel dans ou en dehors du milieu protégé

S'agissant d'un outil numérique, l'arrêté exigera que l'application web utilisée par l'ESAT soit conçue de telle façon qu'elle soit interopérable avec d'autres logiciels ou systèmes existants ou futurs afin de permettre les interconnexions et éviter la double saisie; le carnet étant au service du parcours du travailleur et non de la structure dans laquelle il se trouve

*Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

### **Mettre en place un outil de simulation des ressources pour les TH**

- **L'incertitude sur l'évolution des revenus** des travailleurs handicapés en ESAT, notamment le bénéfice de l'AAH, de la prime d'activité et d'autres ressources, constitue **un frein dans la construction des projets** de sortie d'ESAT ou de temps partagé entre l'ESAT et un emploi sur le marché du travail .

C'est l'une des causes principales au faible développement du temps partagé depuis 2023

- Il existe aujourd'hui des simulateurs de prestations , mais qui n'intègrent pas la rémunération garantie perçue par un travailleur en ESAT
- La mise en place d'un outil de simulation **intégrant la rémunération garantie** et prenant en compte les évolutions de ressources est **indispensable pour éclairer les choix de vie professionnelle**

## *Travaux en cours ou à engager pour diversifier les parcours professionnels des travailleurs*

### **Permettre le cumul entre l'AAH 2 et les revenus d'activité, au-delà du mi-temps.**

- Il a été annoncé lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) d'avril 2023 que le cumul de l'AAH avec une activité professionnelle supérieure à un mi-temps (19H30) serait facilité, mais celle-ci n'a pas reçu de mise en œuvre à ce jour.
- La mesure est particulièrement complexe dans son opérationnalisation dans la mesure où, au-delà de permettre le cumul entre l'AAH-2 et les revenus d'activité, elle implique de changer les règles de l'attribution de l'AAH pour les personnes dont le taux d'incapacité est compris entre 50% et 79%, et constitue donc une réforme structurante.
- Les bénéficiaires de l'AAH-2 se sont vus reconnaître une restriction substantielle d'accès à l'emploi (RSDAE) aux termes des textes en vigueur, RSDAE difficilement compatible avec une durée hebdomadaire de travail de 30 ou 35 heures. Il conviendrait toutefois d'expertiser des pistes permettant à un travailleur en ESAT d'être sur un emploi à temps partiel de 20 ou 25 heures, dès lors que c'est sur ce type de durée que le temps partagé peut être envisagé

## 2. Vers un accompagnement rénové du parcours professionnel pour les personnes en situation de handicap et les travailleurs d'ESAT

# La Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

La nouvelle gouvernance France Travail...où en est-on en Nouvelle Aquitaine ?

**Pierre-Yves Boiffin - Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)**

*Directeur Régional Adjoint - Chef du pôle Economie, Emploi, Entreprises*

# La Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Les Grands principes de la loi ...ce qui change pour l'orientation en ESAT

**Corinne Legendre - Direction Régionale France Travail**

*Chargée de relations partenariales*

**Wilfrid Grison- CHEOPS Nouvelle Aquitaine**

*Délégué Régional*

**Pauline Atlan- ARML**

*Co-Directrice*

**Axelle Pruvot -ANDICAT**

*Directrice Exécutive d'ANDICAT*



## Journées régionales ESAT

### Les grands principes de la Loi Plein Emploi

8 novembre 2024

## Rappel de contexte historique

### Début 2021 :

Deux des trois opérateurs du Service Public de l'Emploi ont opéré un rapprochement : Pôle emploi (devenu France Travail) et Cap emploi.

Ce rapprochement porte 4 ambitions :

- Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi
- Construire une offre de services commune et inclusive
- Renforcer la complémentarité entre les deux réseaux, dont un exemple concret est la création du LUA (Lieu Unique d'Accompagnement)
- Développer des partenariats avec les différents acteurs de l'écosystème handicap

### Janvier 2023 :

Possibilité d'inscription à France Travail pour les travailleurs d'ESAT qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement par le SPE pour trouver une activité en milieu ordinaire



## Décembre 2023 :

La Loi pour le Plein Emploi renforce les missions du Service Public de l'Emploi envers les personnes en situation de handicap :

- France Travail – Cap Emploi accompagnera toute personne handicapée **qui le souhaite et qui est à la recherche d'un emploi** pour déterminer avec elle l'environnement professionnel **et** de formation le mieux adapté à ses besoins

5 territoires sont retenus pour tester de nouvelles modalités de définition de l'environnement professionnel. Sur notre région, c'est le bassin d'emploi de La Rochelle

Le processus de mise en œuvre comporte 4 invariants :

la prise en considération du souhait de la personne

La personne est associée pendant tout le processus et a une information claire sur les différents environnements de travail existants

2 critères cumulatifs pour élaborer la proposition d'orientation en ESAT ou en ESRP

- Un fort besoin de compensation et rétablissement qui ne peut trouver réponse en milieu de travail ordinaire même adapté
- La nécessité d'un environnement médico-social ou de rééducation

une analyse approfondie menée en coopération avec les acteurs du territoire

La méthodologie associe la personne, la MDPH, France Travail, Cap emploi et différents acteurs du territoire qui contribuent à enrichir la proposition avec leurs regards et expertises, notamment s'ils connaissent la personne

le nouveau process d'orientation n'allonge pas le délai de délivrance de la RQTH

## Mobilisation des ESAT

Les ESAT ont une expertise dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap à laquelle le SPE fera appel

L'ESAT peut être abordé comme une étape dynamisante et sécurisante, un levier dans le parcours d'insertion de la personne

De nouveaux profils viendront alimenter les ESAT par le biais du processus d'orientation

L'analyse approfondie de l'environnement professionnel peut être étayé par des immersions

- l'objectif de la MISPE dans le cadre du processus d'orientation est de **déterminer l'environnement professionnel le plus adapté pour la personne à un instant donné** et non de valider une intégration dans l'ESAT ou un projet ou un métier

## Une convention cadre pour donner le cap...

qui vise à renforcer la coopération des ESAT et des acteurs du SPE, sera déclinée et rendue opérationnelle à l'échelle du département, pour une durée de 5 ans

### ... et fixer des engagements réciproques

Les signataires s'engagent à mettre en place des démarches collaboratives pour favoriser les passerelles et notamment des actions visant à améliorer l'interconnaissance des équipes

Le SPE et les ESAT de chaque territoire sont **co-responsables** de la mise en œuvre et de la bonne exécution de la convention

Réalisation d'un **bilan annuel** : réunion 1 fois par an et suivi d'indicateurs à l'échelle de chaque ESAT

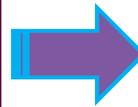
## ? Une convention cadre et des conventions territoriales pour acter le partenariat

### Signataires de la convention cadre

Les acteurs du Service Public de l'Emploi (France Travail, le réseau des Cap emploi et les Missions locales)

ET

Les principales organisations représentant les ESAT, les principales têtes de réseaux nationales (notamment ANDICAT, fédération APAJH, APF France Handicap, FEHAP, GEPSO, Nexem, Unapei, Uniopss)



### Signataires de la convention territoriale

Les représentants départementaux de France Travail, Cap emploi et Missions locales

ET

Le correspondant départemental ANDICAT ou en son absence le délégué régional ANDICAT et les organisations gestionnaires d'ESAT du département.

### 3. Quel état des lieux de la mise en œuvre du plan de transformation en Nouvelle Aquitaine ?

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

## ➤ **Coopération ARS – ANDICAT**

- ☞ Co animation d'une 1<sup>ère</sup> journée sur le plan de transformation 8.11.2022
- ☞ Groupe de travail sur les indicateurs du rapport d'activité annuel (circulaire 11.05.2022)
- ☞ Groupe de travail dans le cadre du PRITH sur le rapprochement ESAT/ SPE
- ☞ Groupe de travail sur la refonte de l'extranet de l'ASP

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

## ➤ **Levier contractuel :**

- ☞ Outil d'amélioration et d'adaptation continue de l'offre de service
- ☞ **100 % ESMS sous CPOM au 31/12/2026**
- ☞ **Généralisation de l'outil e-CARS à compter de 2024**
- ☞ **Travaux ARS** de simplification et de priorisation des objectifs et indicateurs

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

☞ **CPOM – volet handicap :**

5 objectifs stratégiques ⇔ 17 objectifs opérationnels ⇔ 21 indicateurs adultes

<p><b><u>5 objectifs stratégiques :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>1 - Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion</li><li>2 - Favoriser une approche populationnelle par type de handicap</li><li>3 - Être acteur de la réponse accompagné pour tous dans une logique de responsabilité populationnelle</li><li>4 - Maintenir une gestion qualitative et sécurisée</li><li>5 - Maintenir une gestion performante</li></ul>	<p>☞ <b>1 objectif spécifique</b> ⇔ plan de transformation des ESAT : Développer et soutenir un parcours diversifié de professionnalisation</p>	<p>☞ <b><u>2 indicateurs de suivi spécifiques:</u></b></p> <p>Taux de TH cumulant une activité à temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire (y/c EA)</p> <p>Taux de TH ayant bénéficié d'un accompagnement vers la retraite dans le cadre du dispositif un avenir avec le travail (UAAT)</p>
---	---	--

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

- **Parcours des jeunes adultes maintenus sous amendement Cretons : une des priorités d'actions de l'ARS à la croisée du Plan de transformation des ESAT**

**Caroline Caze - ARS Nouvelle Aquitaine**

*Responsable du département handicap*

*Direction de la Protection de la Santé et de l'Autonomie*

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

## Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

### ➤ **Parcours des jeunes adultes maintenus sous aménagement Cretons : une des priorités d'actions de l'ARS à la croisée du Plan de transformation des ESAT**

#### ☞ **Contexte :**

- Plan 50 000 solutions
- 601 jeunes cretons en NA (sept 2024) accueillis à 76% en IME; profil DI pour 50% ; 36% avec une notification ESAT (194) et une moyenne d'âge de 21,5 ans
- Réinterroger les projets de vie de jeunes adultes dans une visée plus inclusive

#### ☞ **Objectifs :** construire de nouvelles solutions d'accompagnement inclusives (sociales et professionnelles)

- ☞ Trajectoire professionnelle à envisager prioritairement en milieu ordinaire selon le principe de subsidiarité des accompagnements
- ☞ Leviers des ESAT : MISPE, prestations hors murs, MAD, PMSMP, appuis partenariaux sur le territoire

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

## Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

### ➤ **Parcours des jeunes adultes maintenus sous amendement Cretons : une des priorités d'actions de l'ARS à la croisée du Plan de transformation des ESAT**

☞ Articulation avec les autres dispositifs d'accompagnement médico-sociaux vers et dans l'emploi :

- Partenariats formalisés dans le cadre d'une convention avec le SPE, la PEA du territoire, une EA

☞ Maillage régional structuré de l'emploi accompagné : 12 PEA identifiées avec une cible d'activité sur le public jeunes ( A fin 2023 : 1650 pers accompagnées)

⇔ *Plan de transformation : relai possible de l'accompagnement par la PEA aux termes de la convention d'appui*

- Partenariat avec les ERSP/ESPO : accompagne notamment les publics jeunes à/c de 16 ans ; vocation à définir un projet socio-professionnel, à former et accompagner vers et dans l'emploi et réaliser des évaluations médico-psycho sociales et professionnelles

# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre des politiques publiques de transformation de l'offre

**FATESAT** : Fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT : un levier financier au service du développement des compétences et de l'employabilité des travailleurs ; bilans et retour d'expérience

**Chloé Denis et Céline Guillon- ARS Nouvelle Aquitaine**

*Chargées de mission au Département Qualité et Investissements*

*Pôle Performance / Direction déléguée de l'efficacité et de la transformation numérique du système de santé*

# 1. Rappel : le périmètre de l'AAP FATESAT

Circulaire N°DGCS/SD3/2022/146 du 13 mai 2022 :

**Objectif du FATESAT : Aider au financement de projets d'investissements et de services de conseil.**

- « Adaptation des activités et des outils de production pour faire monter en compétence les travailleurs en situation de handicap et développer leur employabilité »

**Type de projets finançables :**

- **Diversification et développement d'une nouvelle activité** en lien avec les besoins du bassin d'emploi ;
- **Développement d'une activité existante** en procédant à l'acquisition de nouveaux équipements, nouvelles lignes de production (exclusion des coûts immobiliers et de mise aux normes des installations) ;
- **Adaptation d'une activité existante** (adaptation de l'équipement existant ou acquisitions pour tenir compte des évolutions technologiques) ;
- **Recours à des prestations de conseil et d'ingénierie.**

*NB : plafonds d'aides à respecter en fonction de la typologie du projet*



Enveloppe régionale DGCS attribuée à l'ARS Nouvelle-Aquitaine : **1 484 200 €**



## 2. FATESAT 2022

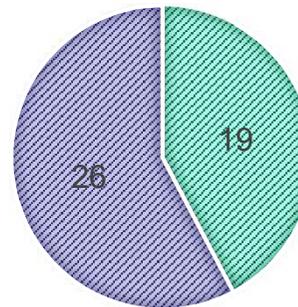
[45 projets retenus] sur 124 dossiers déposés, portés par 65 ESAT.

Sur les 45 projets, 26 projets ont été évalués en début d'année 2024 car l'échéance du contrat était au 31/12/2023 :

!! 1 ESAT a fusionné ses réponses pour 2 projets donc l'évaluation présentée porte sur 25 réponses.

FATESAT 2022

- Projets FATESAT échéance 2024
- Projets FATESAT échéance 2023



Rappel de l'enveloppe FIR régionale mobilisée par l'ARS Nouvelle-Aquitaine : **1 484 200 €**



## 2. AAP FATESAT 2022 – chiffres clés de l'évaluation

### Nature des projets :

- Développement d'une activité existante (7 ESAT soit 28%) ;
- Diversification vers une nouvelle activité (7 ESAT soit 28%) ;
- Adaptation d'une activité existante (rénovation) (4 ESAT soit 16%) ;
- Autre (7 ESAT soit 28%) → choix de mixer plusieurs natures de projet précédemment citées.

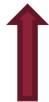
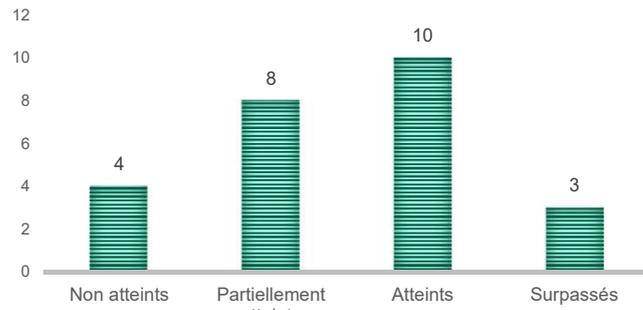
### Quelques chiffres :

- **84% des ESAT déclarent avoir associé les travailleurs en situation de handicap** dans la mise en œuvre du projet FATESAT ;
- **68% des ESAT déclarent que le projet a suscité beaucoup d'intérêt** de la part des travailleurs en situation de handicap ;
- **50% des ESAT ayant terminés leur projet déclarent constater de nombreuses améliorations** des conditions de travail (et 50% déclarent également quelques améliorations) ;
- Seulement 12% des ESAT ont réalisé une enquête de satisfaction auprès des travailleurs et 16% des ESAT ont réalisé une enquête de satisfaction auprès des professionnels.

**15 ESAT (soit 60%) ont répondu que l'activité concernée par le projet avait un impact sur l'activité globale de la structure** (nouveaux partenariats, augmentation du CA, amélioration environnementale, gain de temps, rotation sur les postes de travail plus importantes, etc.).

## 2. AAP FATESAT 2022

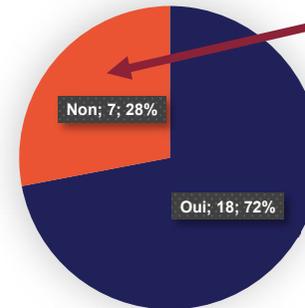
**Avez-vous le sentiment d'avoir atteint les objectifs fixés dans votre dossier de candidature de juin 2022 ?**



*A noter : 4 ESAT pour lesquels le projet n'est pas terminé et pour lesquels des difficultés ont été rencontrées.*

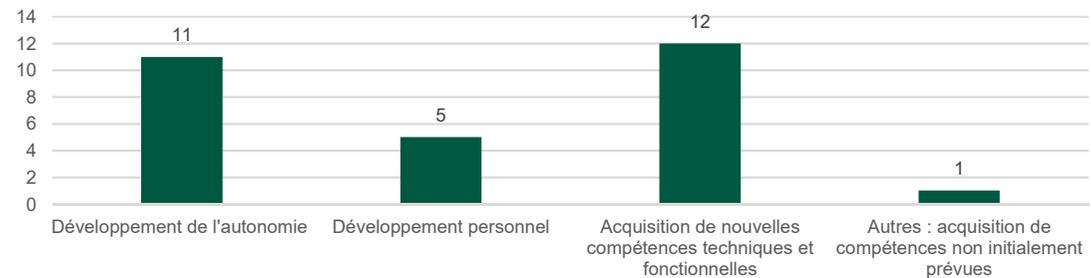
## Bilan final FATESAT 2022

**Le projet a-t-il contribué à une montée en compétence des travailleurs ?**



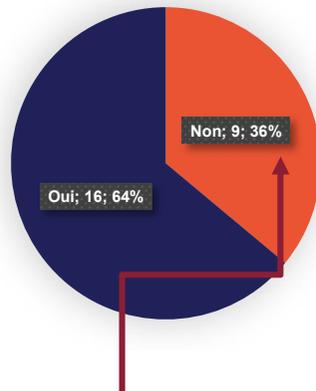
*A noter : 7 ESAT qui ont répondu que le projet mis en œuvre dans le cadre du FATESAT n'avait pas contribué à une montée en compétences des travailleurs n'ont pas terminé leur projet. Cela s'explique par du matériel non reçu ou par le fait qu'il soit précoce de faire un retour sur cet objectif.*

**De quelle manière cela a contribué à une montée en compétence des travailleurs ? (plusieurs réponses possibles)**



## 2. AAP FATESAT 2022

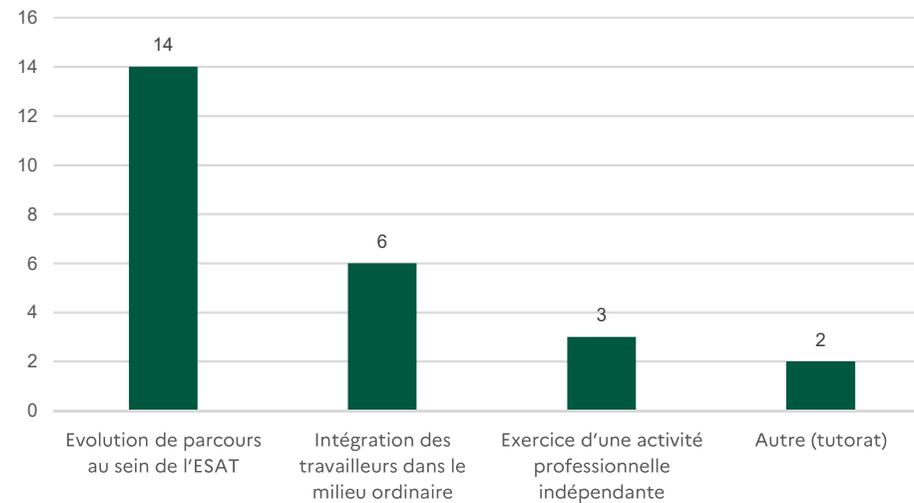
Le projet a contribué à une meilleure employabilité des travailleurs ?



A noter : 9 ESAT « non » dont :  
- 7 ESAT qui n'ont pas terminé leur projet.  
- 2 ESAT qui ont terminé leur projet mais qui n'ont pas constaté d'amélioration car les travailleurs sont encore en formation / les travailleurs ont gagné en confort de conditions de travail (poids, bruit) mais sans impact sur l'employabilité immédiate.

### Bilan final FATESAT 2022

De quelle manière le projet a contribué à une meilleure employabilité des travailleurs ?



64% d'ESAT déclarent une meilleure employabilité des travailleurs qui s'illustre principalement par une **évolution du parcours au sein de l'ESAT** et non nécessairement en milieu ordinaire.

### 3. FATESAT 2023

Tous les projets ont démarré

[5 projets retenus] : un bilan intermédiaire a été adressé aux ESAT en mai 2024.

#### Nature des projets :

- Développement d'une activité existante (2 ESAT soit 40%) ;
- Diversification vers une nouvelle activité (1 ESAT soit 20%) ;
- Adaptation d'une activité existante (rénovation) (2 ESAT soit 40%).

Rappel : le bilan final sera réalisé en fin d'année 2024.



Enveloppe FIR régionale mobilisée par l'ARS Nouvelle-Aquitaine : 232 826 €



## 4. FATESAT 2024

[4 projets retenus] :

### Nature des projets :

- Développement d'une activité existante (2 ESAT soit 50%) ;
- Adaptation d'une activité existante (rénovation) (2 ESAT soit 50%).

### Où en sommes-nous ?



Enveloppe FIR régionale mobilisée par l'ARS Nouvelle-Aquitaine : 258 300 €



## 5. Retour d'expérience par l' ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle

**Céline BAUDOUIN** - *Chargée de missions et de développement du pôle médico-social*

**Julien TELLIER** - *Moniteur d'atelier, responsable de la boutique l'Œuvre d'Emmanuelle*



# RETOUR D'EXPÉRIENCES FATESAT 2022

## E.S.A.T. L'ŒUVRE D'EMMANUELLE

### ASSOCIATION EMMANUELLE



Réunion régionale sur le plan de transformation des ESAT – 08 novembre 2024  
**HOPITAL Xavier Arnoz du CHU de Bordeaux**  
Amphithéâtre de l'Institut des Métiers de la Santé  
Avenue du Haut-Levêque 33600 PESSAC

## Du C.A.T. Œuvre d'Emmanuelle ...

## ... À l'Association Emmanuelle

L'Association Emmanuelle doit son nom à une petite fille née avec un handicap mental, la trisomie 21.

De l'amour que lui ont porté ses parents est né l'E.S.A.T l'Œuvre d'Emmanuelle en 1974. L'Œuvre au sens d'Œuvre artistique et Emmanuelle du prénom de son inspiratrice.

*« Convaincus qu'il y a autant d'artistes chez les personnes en situation de handicap que chez les personnes ordinaires, nous avons voulu leur proposer des activités à vocation artistique »*

Depuis 50 ans, les artisans de l'E.S.A.T. l'Œuvre d'Emmanuelle nous prouvent que nous avons raison de croire en eux.

*« Contemple longuement l'apparence et tu verras au-delà de l'apparence—oui, contemple longuement mon écorce et tu verras par-delà l'écorce »*

*Jean-Pierre COMPAIN - Par delà l'écorce*



## Les valeurs de l'Association Emmanuelle

Depuis toujours, pour notre enfant, comme pour ses pairs, nous nous sommes placés au-delà des apparences **par-delà l'écorce** et **nous croyons en leurs capacités et leurs talents**.

- Les valeurs de l'Association sont :

**HUMANITE**

**SOLIDARITE**

**RESPECT**

**DIGNITE**

**AUTODETERMINATION**

***Le pouvoir d'agir des personnes***

Comme tous les parents, nous souhaitons pour nos enfants, épanouissement , bien-être, intégration dans la société

.... Et pourquoi pas le bonheur malgré le handicap, une certaine égalité des chances...

## L'E.S.A.T Œuvre d'Emmanuelle

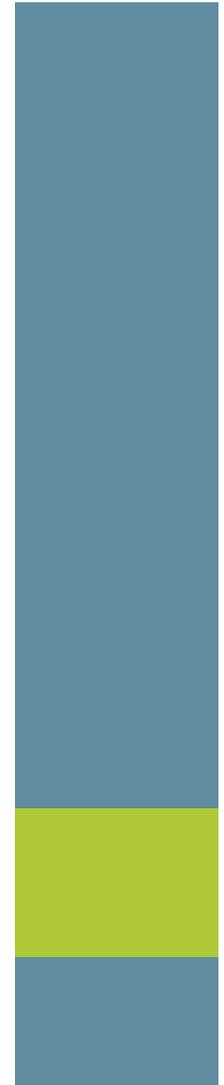
- Installé sur Châtelailon-Plage depuis 1974 (50 ans !!)
- Vocation artisanale et artistique
- Plus de 60 travailleurs d'ESAT en situation de handicap
- Insertion professionnelle et apprentissage d'un métier
- Ouverture sur de nombreux partenariats
- Les activités professionnelles :
  - **Artisanat d'art** : tissage, couture, bijoux, sérigraphie, stages, ...
  - **Espaces verts** : création et entretien d'espaces verts
  - **Multi-services** : travaux du bâtiment particuliers et professionnels
  - **Prestations de service** : conditionnements, mise sous pli, créations sur demande





# Le Concept Store ...

Une proposition de travail inclusif



## Objectifs du projet FATESAT

- Promouvoir l'inclusion des personnes accompagnées
- Améliorer la fréquentation du lieu et de proposer une terrasse d'été pour un instant de convivialité.
- Développer un nouveau concept : un café/ salon de thé inclusif
- Diversifier les activités extra-muros de l'E.S.A.T. L'Œuvre d'Emmanuelle par la création d'une activité tourisme / hôtellerie.
- Développer les compétences et les savoir-faire des personnes accompagnées, en fonction de leurs capacités et de leur projet personnalisé.
- Mettre en avant leur capacité sociale et organisationnelle en faisant du service et de la vente directe, ainsi qu'en ayant une posture professionnelle pour ce type de travail (service en café terrasse, gestion d'argent, savoir-être).
- Former la future équipe du café terrasse sur un nouveau métier, leur donner une nouvelle impulsion dans le travail, et continuer à valoriser le travail effectué en atelier (couture, tissage et autres artisanats).

## Le projet FATESAT

- **Sollicitation d'une enveloppe d'investissements en équipements pour la Boutique de l'E.S.A.T**
  - Plan de transformation des ESAT : cofinancer des investissements nécessaires au développement des compétences et de l'employabilité des travailleurs accompagnés par les ESAT
  - Prospective de l'E.S.A.T (Projet d'établissement réactualisé en 2020) : Réaménager la boutique de l'ESAT en *Concept Store*, fermeture provisoire fin 2021 et réouverture 2022 (permis de construire accordé en septembre 2021)



*La boutique avant-projet*

## Investissement en équipements

- Motif de l'investissement : diversification vers une nouvelle activité
- Montant alloué au titre de l'appel à candidature : 22 470,83 €
- Dans le cadre de cet appel à candidature, l'ASSOCIATION EMMANUELLE a sollicité le financement du :
  - mobilier intérieur et extérieur
  - équipements de l'espace restauration hôtellerie.

Convention signée en novembre 2022

Avec le soutien de  Agence Régionale de Santé  
Nouvelle-Aquitaine



*La boutique après projet*



## Moyens du projet FATESAT

- **Travaux de réaménagements du rez-de chaussée de la boutique (investissements par l'ESAT).**
- **Création d'une terrasse extérieure, pouvant accueillir 4 à 5 tables, soit environ 10 à 15 personnes.**
- **Constitution d'une équipe d'artisans volontaires et désireux de tenir la boutique en autonomie, supervisée par un professionnel.**

**DÉCOUVREZ MAINTENANT!**

*La Boutique de L'Œuvre d'Emmanuelle*

**OUVERTURE MARDI 4 JUILLET**

*Atelier Café*

**HORAIRES**

Du Mardi au Samedi

10h00-12h30

13h30-19h00

**CAFÉ TERRASSE**

**Prenez le temps**

*Boissons chaudes & froides proposées sur place Avec des gourmandises pour le goûter*

**EXPOSITION VENTE**

**Trouvez des idées cadeaux**

*Créations artisanales sur les ateliers de L'Œuvre d'Emmanuelle à Châtelailon-Plage*

---

94 Boulevard de la République  
17340 Châtelailon-Plage

## De nouvelles compétences

- **Consolidation de compétences existantes:**
  - Accueillir les clients
  - Présenter des créations artisanales
  - Présenter l'ESAT et l'Association Emmanuelle
  - Communiquer autour des activités de l'ESAT
  - Tenir la caisse et le journal de caisse (encaissement et rendu de la monnaie)
  - Ouvrir/fermer et installer la salle/terrasse
- **Développement de nouvelles compétences en lien avec la nouvelle activité liée à la prestation de service / hôtellerie / tourisme sont :**
  - Présenter la carte et le choix des boissons
  - Prendre la commande
  - Servir les clients
  - Entretenir la boutique – faire la vaisselle
  - Maintenir les tables propres et rangées
- **Les compétences liées aux démonstrations autour des savoir-faire artisanaux :**
  - Faire des démonstrations de tissage, crochet, broderie
  - Expliquer les étapes du travail

## Montée en compétences et employabilité

- **En quoi le projet contribue-t-il à favoriser la montée en compétence des travailleurs et leur employabilité ?**
  - Formations techniques internes
  - Formation continue sur la relation clientèle
- **Le moniteur d'atelier référent du concept store supervise l'activité du café terrasse**
  
- **Les travailleurs ont gagné en autonomie à force de pratique et grâce à ces formations, ils ont pu renforcer leurs compétences.**
  
- **Sur le long terme, des reconnaissances de compétences, des titres professionnels pourraient permettre aux travailleurs de valoriser leurs compétences acquises dans le cadre de cette nouvelle activité, et améliorer leur employabilité.**

## L'évolution des métiers

- Témoignages de Bastien BOUCHER et Laetitia CHIRON







## La Boutique de l'Œuvre d'Emmanuelle



8 novembre 2024

Réunion régionale Plan de transformation des ESAT

56



Avec le soutien de 

Nous vous remercions de votre attention



8 novembre 2024

Réunion régionale Plan de transformation des ESAT



# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre d'initiatives régionales en appui du plan et des parcours professionnels

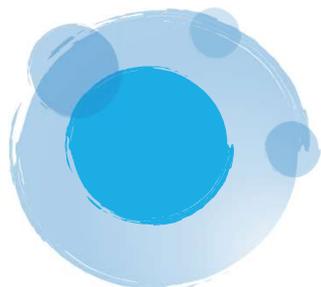
## ➤ Des travaux pour faciliter le rapprochement des ESAT avec le SPE

### **Evelyne Manine - PRITH**

Co-Directrice / Cheffe de projet - Mission de coordination du PRITH Nouvelle-Aquitaine

### **Hélène Racionéro – PRITH**

Chargée d'appui et de Développement PRITH Nouvelle-Aquitaine



## PRITH Nouvelle-Aquitaine

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés



# Présentation des travaux du groupe de travail régional « Rapprochement ESAT/SPE »

---

*Journée régionale sur la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT du 8/11/24*



# Un groupe de travail inscrit dans le cadre du PRITH

## PRITH Nouvelle-Aquitaine

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

### Evelyne MANINE-SITTER

Co-Directrice Handicapitude / Cheffe de projet

Mission de coordination du PRITH Nouvelle-Aquitaine

- Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) facilite la déclinaison territoriale des politiques de l'emploi liées au handicap.
- Il permet aux acteurs d'identifier des points de blocage et de co-construire ensemble des solutions pour fluidifier les parcours des personnes en situation de handicap.
- Depuis 2023, l'un de ses axes de travail est la **facilitation des transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.**



***Objectif : Sécuriser  
les parcours de  
travailleurs d'ESAT  
vers le milieu  
ordinaire de travail***

Le groupe de travail «Rapprochement ESAT / SPE » composé de représentants de l'ARS, ANDICAT, DREETS, AGEFIPH, France Travail, CHEOPS, ARML, Cap emploi Creuse, UNAPEI 86, ESAT André Ozane (87), ESAT d'Audenge (33) et de la MDPH de la Creuse, s'est réuni pour la première fois le 16 mai 2023.

Son objectif : Sécuriser les parcours des travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail.

... une  
réflexion  
collégiale



Pôle emploi devient



CAP EMPLOI 23



JOURNÉE RÉGIONALE SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT  
8/11/24

**Une méthode  
simple : travailler  
ensemble et en  
proximité**

Les travaux du groupe de travail « Rapprochement ESAT / SPE » ont rapidement révélé l'importance de **développer, au niveau départemental, une culture commune** et des **pratiques de partenariat solides** entre les professionnels du Service Public de l'Emploi (France Travail, Cap Emploi, Missions locales) et ceux des ESAT.

Il est également apparu essentiel de **rendre plus lisible la complémentarité des offres.**

Pour atteindre cet objectif, le groupe a choisi de **co-construire des fiches parcours type.**

Ces fiches serviront de supports d'échange et de partage aux opérateurs de proximité.

# Un travail collectif opérationnel



**PRITH Nouvelle-Aquitaine**

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs  
Handicapés

## Hélène RACIONERO

Chargée d'appui et de développement

Mission de coordination du PRITH Nouvelle-Aquitaine



Création d'un espace de travail rapprochant les  
ESAT/SPE pour :

- Susciter l'intelligence collective
- Faciliter la co-construction d'outils opérationnels

# La production de 5 fiches parcours



- **Process** pour sécuriser et fluidifier les parcours
- **Articulation** entre les différents acteurs de l'accompagnement,
- **Complémentarité des offres de services** de droit commun/droit spécifique

1. Travailleur d'ESAT souhaitant s'orienter vers le milieu ordinaire de travail (MOT)
2. Travailleur d'ESAT sans contrat de travail mais avec un projet en MOT
3. Travailleur d'ESAT en double activité ESAT/ENTREPRISE
4. Travailleur sortant d'ESAT avec un contrat de travail en MOT
5. Personnes orientées vers un ESAT



**5 fiches pratiques à destination des chargés d'insertion professionnelle d'ESAT et des conseillers de France Travail / Cap Emploi / Missions locales pour sécuriser et fluidifier - ensemble - les parcours entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail.**

Un squelette identique reprenant les points suivants :

- **Le contexte Régional** : Production dans le cadre du GT régional « rapprochement ESAT/SPE »
- **La Loi** : Sur le plan de transformation des ESAT / Focus législatif sur le parcours spécifique
- **La situation de la personne** : usager de l'ESAT, sortant d'ESAT
- **Les étapes clés** pour sécuriser le parcours de la personne

**Articulation, complémentarité des offres de services entre les différents acteurs**

## FOCUS : Chaque fiche définit les étapes clés pour sécuriser le parcours de la personne

A l'initiative de l'ESAT - dans le cadre du projet personnalisé - la personne est accompagnée par un professionnel de l'établissement (conseiller d'insertion professionnelle, coordinateur, moniteur d'atelier, référent...) qui se met en contact avec des professionnels de l'insertion : France Travail, Cap emploi et missions locales, Plateformes de l'emploi accompagné, MDPH, ...

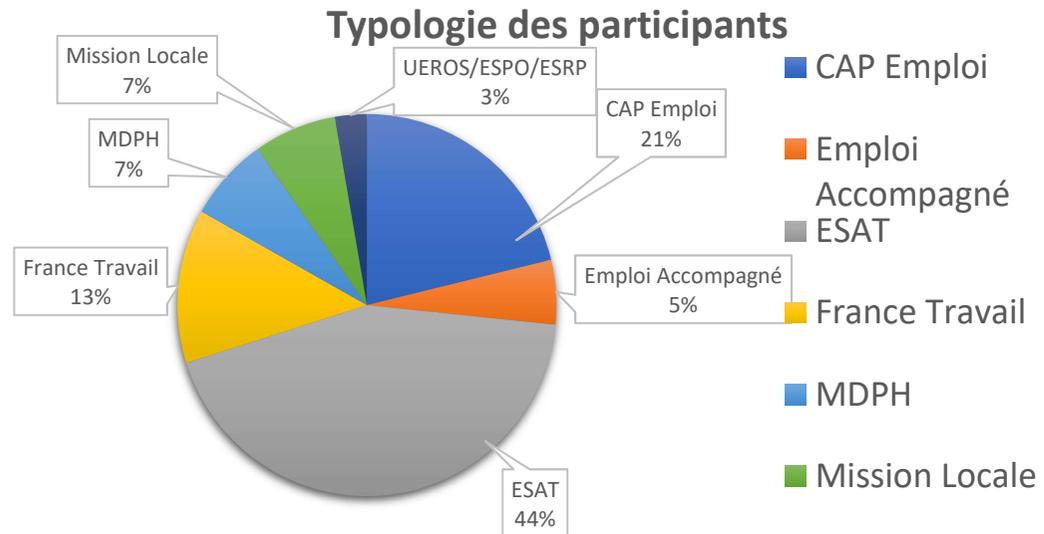
- Définit le **process d'accompagnement et les étapes clés** pour sécuriser le parcours de la personne dans le respect de la subsidiarité des interventions : les bons interlocuteurs au bon moment
- Explicite les **missions et services de chaque structure** accompagnatrice pour analyser la situation de travail et mobiliser les aides et services additionnels
- **Décrit les outils et dispositifs** idoines :
  - ✓ Immersions courtes (Duoday...) immersions longues (PMSMP...) pour découvrir le Milieu ordinaire de travail
  - ✓ La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience... pour reconnaître les compétences professionnelles
  - ✓ Des lieux ressources ERIP, France Services... pour s'informer sur les métiers et avoir un accès facilité aux services publics
- Recense **les ressources** (guides, catalogues, cartographies ...)





### L'animation de réunions territoriales sur Poitiers, Blanquefort et Limoges pour :

- Offrir un espace d'échanges autour de l'appropriation du Plan de transformation
- Présenter les cinq fiches parcours
- Illustrer les parcours par des témoignages de travailleurs sortants
- Recueillir les pratiques locales de partenariats sur les départements
- Confronter les fiches à la réalité du terrain pour les compléter et les affiner
- 206 participants



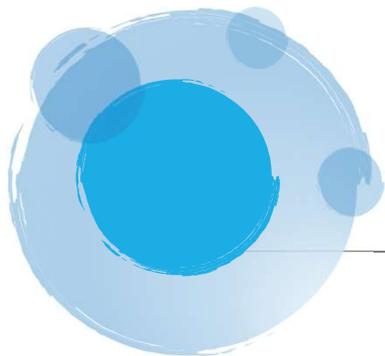


Un [mur collaboratif](#) avec d'autres productions, dont :

- Fiche technique RLH
- Fiche PMSMP
- Information sur la mesure 3 sur l'orientation - Conférence Nationale pour le Handicap du 26 avril 2023



Une [page dédiée](https://www.prith-nouvelleaquitaine.fr/) sur le site <https://www.prith-nouvelleaquitaine.fr/>



# Merci de votre attention

**Contact :**

**Evelyne MANINE-SITTER** Co-Directrice Handicapitude / Cheffe de projet Mission de coordination du PRITH Nouvelle-Aquitaine [e.manine@coordinationprith-na.fr](mailto:e.manine@coordinationprith-na.fr)

**Hélène RACIONERO** Chargée d'Appui et de développement - Mission d'appui à la coordination du PRITH [h.racionero@coordinationprith-na.fr](mailto:h.racionero@coordinationprith-na.fr)

## PRITH Nouvelle-Aquitaine

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés



# Les dynamiques mises en place par l'ARS

Dans le cadre d'initiatives régionales en appui du plan et des parcours professionnels

- **Un avenir après le Travail : un dispositif soutenu par l'ARS pour accompagner les travailleurs à la retraite**

**Céline Pernet- Association Cristhal**

Coordnatrice Poitou Charente

**Emilie Sazatornil– Un avenir après le travail**

Coordnatrice Aquitaine



Agence Régionale de Santé  
Nouvelle-Aquitaine

Agir pour la santé de tous

Penser globalement,  
agir localement

La force de l'action  
de terrain

Institut des Métiers  
CHU Xavier Arnozan  
Pessac



8 novembre  
2024

72

# «Un Avenir Après le Travail »

Toutes les étapes pour préparer leur départ à la retraite

 **ANTICIPER**

 **ACCOMPAGNER**

 **RENDRE ACCESSIBLE**

**Pour faciliter l'accès aux droits, aux services et éviter toute rupture...**



## Un avenir après le travail Nouvelle Aquitaine en quelques chiffres



# La voix de l'inclusion

**Pour**



- Les travailleurs seniors
- Les familles
- Les représentants légaux

**Avec**



**Les acteurs de droit commun**

- Entreprises
- Organisations publiques
- Associations

**Par**



- Equipe « un avenir après le travail »
- Professionnels du médico-social

# La voix de l'inclusion



**Le risque** en l'absence d'inclusion



**L'action** en continu des animateurs retraite

**L'impact:** la préparation à la retraite est un acquis pour tous les travailleurs



8 novembre 2024



# Le partenariat, vecteur d'inclusion

Recenser

Prospecter

Impliquer

Relancer

Contractualiser

Fidéliser



Les partenaires

8 novembre 2024



77

# Le partenariat, vecteur d'inclusion



Des partenaires  
fiables, toujours  
présents, pédagogues



Une retraite réussie est une retraite bien préparée

8 novembre 2024

78

## Réalisations de partenariats



Journées d'informations « Droits retraite » dans chaque département :  
**CARSAT, MSA, CAF, CICAS Partenariat local : France Services, PIMMS, CLIC, Organismes tutélares**



Forum « Bien vieillir » sur le numérique, au domicile, sur la santé, Pôle Ressources, Résidence pour personnes âgées ( UPHV, EHPAD, FOYER LOGEMENT...)



**Centres sociaux-culturels, Espace de vie**



Actions de prévention santé, CPAM, Bilan de  
**Santé,**

# Merci

A tous nos partenaires qui nous ont témoigné leur soutien et accorder leur confiance. Grace à cet appui, nous avons pu initier, développer et ancrer la démarche « Un avenir après le travail ».

Aujourd'hui est un point d'étape, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir....

# Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

- **Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan**

## **Sophie Barc – ARS Nouvelle Aquitaine**

*Chargée de mission- département handicap - Direction de la Protection de la santé et de l'autonomie*

## **Sébastien Honoré - ANDICAT**

*Vice-Président et Délégué Régional Nouvelle Aquitaine ANDICAT*

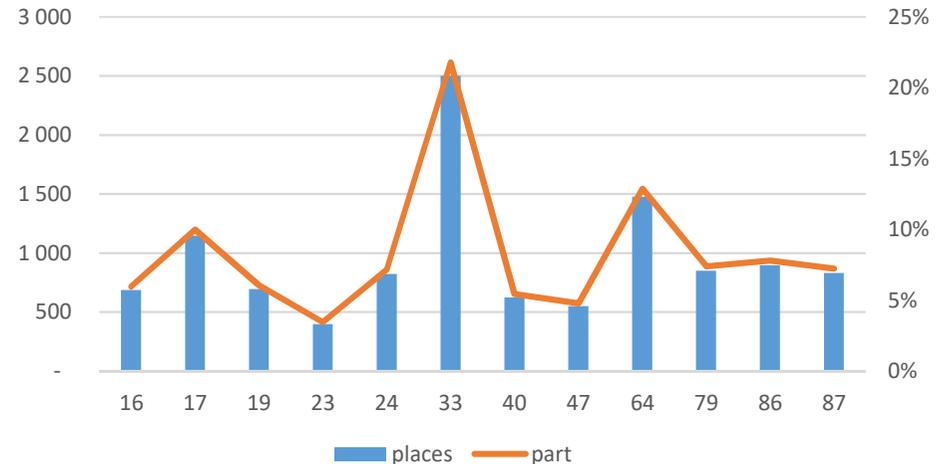
*Directeur Général UNAPEI 86*

## Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan

### ➤ Panorama régional de l'offre ESAT au 31.12.2023 :

- ⇒ 111 ESAT autorisés (+/- 7% offre nationale)
- ⇒ 11 471 places autorisées et installées (+/- 9% offre nationale)
- ⇒ 12 074 travailleurs accueillis (TdB perf 2022)
- ⇒ 52% des places sur le 33, 64, 17 et 86



# Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan

## ➤ Retour de l'enquête en ligne sur l'activité 2023 :

⇒ 86 % d'ESAT répondants / 10 408 places / 11 581 travailleurs

**> 1 panel représentatif / données déclaratives**

⇒ Profils des travailleurs accueillis :

- Âge moyen des travailleurs : 39 ans
- Ancienneté moyenne : 13 ans
- 27 % de travailleurs à temps partiel
- 10 % ont occupé antérieurement à leur admission un emploi en milieu ordinaire y compris adapté

# Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan

## ➤ Axe 1 : favoriser une dynamique de parcours en ESAT et vers le milieu ordinaire

### ☞ Leviers de découverte du milieu protégé/ordinaire :

- ⇒ 787 MISPE (Mise en Situation Professionnelle en ESAT) réalisées
- ⇒ 322 PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) réalisées (aucun refus déclaré)

### ☞ Modalités de travail en ESAT :

- ⇒ 2 503 travailleurs ont réalisé une prestation auprès d'une entreprise (21%)
- ⇒ 835 travailleurs ont réalisé une mise à disposition individuelle ou collective (7%)

### ☞ Parcours vers le milieu ordinaire :

- ⇒ 212 conventions d'appui conclues
  - ↳ 134 contrats en milieu ordinaire (CDD-CDI-intérim-contrat apprentissage et professionnel)
- ↳ 24 travailleurs ont exercé leur droit au retour après un emploi en milieu ordinaire de travail

Inscription à France  
Travail : 90  
travailleurs ( 0,8%)

# Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan

## ➤ **Axe 2 : Droits et pouvoir d'agir des travailleurs d'ESAT**

### ☞ Autodétermination/ représentation

- ⇒ Autodétermination : 50% des ESAT ont mis en place une sensibilisation pour les travailleurs
- ⇒ + de 50% des ESAT ont un délégué des travailleurs / 40% ont mis en place une instance mixte sur la qualité de vie au travail (QVT), l'hygiène et la sécurité et l'évaluation des risques professionnels

### ☞ Formation/ développement de compétences

- ⇒ 99,9% des ESAT ont versé une contribution pour la formation des travailleurs à l'OPCO Santé ou à l'OPCA ANFH
  - ↳ types de formations très diversifiés : savoir-être, savoirs, savoir-faire
- ⇒ Formations pour reconnaître et développer les compétences : 469 RAE/RSFP
- ⇒ 66 % des travailleurs n'ont pas utilisé leur CPF ⇔ formation majoritairement suivie : Permis de conduire/ CACES...
- ⇒ 42 % des travailleurs ont bénéficié d'au moins une formation faite par les salariés de l'ESAT

# Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan

## ➤ **Axe 2 : Droits et pouvoir d'agir des travailleurs d'ESAT**

### ☞ **Sécurisation des parcours**

- ⇒ 15 % des ESAT ont répondu à la question portant sur le montant moyen de la prime de partage de la valeur (PPV) versée aux travailleurs
- ⇒ 18% des ESAT ont répondu à la question portant sur montant moyen de la prime d'intéressement versée aux travailleurs
- ⇒ 52 % des ESAT ont conduit une action pour préparer les travailleurs au départ à la retraite (majoritairement autour du dispositif UAAT)
- ⇒ 6% des travailleurs ont bénéficié du dispositif UAAT (746 personnes)

## Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

Enquête annuelle d'activité des ESAT : focus sur des indicateurs clés de mise en œuvre du plan

### ➤ **Axe 3 : Développer l'activité des ESAT**

Partenariats avec les acteurs du territoire :

- ⇒ 60 % des ESAT ont signé une convention avec la PEA
- ⇒ 43 % des ESAT ont signé une convention avec un ou plusieurs membre du SPE
- ⇒ 61% des ESAT répondants déclarent un total 83,4 ETP de conseillers en insertion

 *54 projets financés dans le cadre du FATESAT + FIR*

# Un premier diagnostic régional sur le plan de transformation des ESAT

- **Etude du CREAI Nouvelle Aquitaine** sur le Plan de transformation des ESAT et les Parcours professionnels des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine

**Sarah Dujoncquoy et Patricia Fiacre – CREAI Nouvelle Aquitaine**  
*Conseillères techniques*

# Etude sur le Plan de transformation des ESAT et les Parcours professionnels des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine

REUNION REGIONALE SUR LE PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Pessac

8 novembre 2024



# DEROULE

---



Objet de l'étude



Méthodologie de l'étude



Les résultats

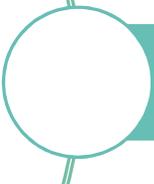


Conclusion/Débat



# OBJET DE L'ETUDE

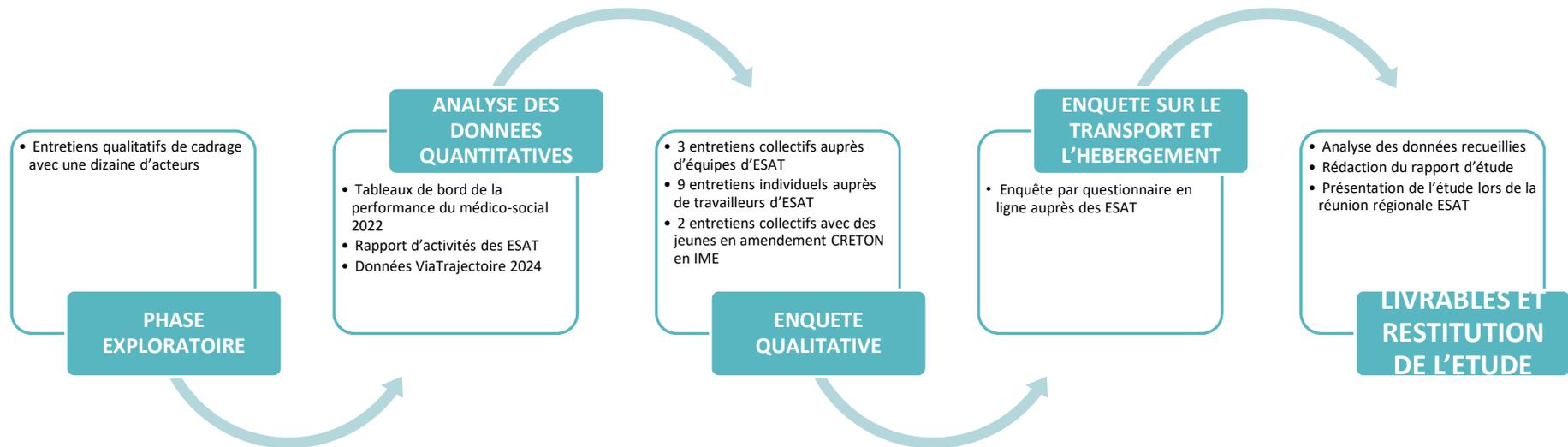
---

-  Elaborer un diagnostic partagé régional sur la transformation de l'offre en ESAT et des adaptations mises en œuvre pour améliorer le parcours professionnel des personnes et notamment l'insertion dans le milieu ordinaire de travail.
-  Offrir une meilleure visibilité de l'activité des ESAT et des flux et trajectoires des travailleurs handicapés
-  Identifier et comprendre les freins et leviers à un parcours professionnel choisi.



# METHODOLOGIE DE L'ETUDE

---



# LES RESULTATS

---



# SYNTHESE DES INFORMATIONS QUANTITATIVES

---



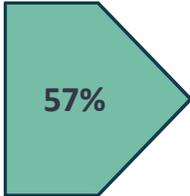
12 074

*Travailleurs en ESAT en Nouvelle-Aquitaine au 31/12/2022 (source : tableaux de bord de la performance du médico-social.)*



7 575

*Personnes ont une orientation vers un ESAT est « en attente de prise en charge » en janvier 2024 (source Via Trajectoire)*



57%

*Des personnes « en attente de prise en charge » n'ont pas fait de démarche d'admission vers un ESAT (source Via Trajectoire)*



# SYNTHESE DES INFORMATIONS QUANTITATIVES

---

36%

En sept 2023, jeunes en amendements CRETON avec une orientation active vers un ESAT, soit 250 personnes (Source : enquête auprès des MDPH 2023)

32%

En sept 2024, jeunes en amendements CRETON avec une orientation active vers un ESAT , soit 194 personnes (Source : enquête auprès des MDPH 2024)

# SYNTHESE DES INFORMATIONS QUANTITATIVES

---



10% des personnes sorties en 2023 sont sorties vers un emploi en milieu ordinaire (118 personnes) ou une formation en apprentissage (7 personnes)



En 2022, en Nouvelle-Aquitaine, seuls 62 travailleurs en ESAT sont inscrits à Pôle Emploi (France Travail) soit 0,5%.



1 travailleur d'ESAT sur 3 a bénéficié d'une formation organisée par l'OPCO

4 travailleurs sur 10 ont bénéficié d'une formation en interne.

Le recours au Compte Professionnel de Formation (CPF) restait rare en 2022 (4% des travailleurs d'ESAT source rapports d'activité des ESAT 2023)

# SYNTHESE DES DIFFERENTES ENQUETES : CONSTATS ET PISTES D'ACTION

---

- 1 Affiner et co-construire l'orientation et l'admission des travailleurs en ESAT
- 2 Adapter l'offre et l'accompagnement en ESAT afin de prendre en compte les différents besoins des travailleurs liés à l'évolution des publics
- 3 Poursuivre la mise en place d'un accompagnement spécifique et adapté à chaque travailleur d'ESAT pour permettre un parcours professionnel choisi
- 4 Offrir aux travailleurs d'ESAT qui le peuvent et le souhaitent la possibilité d'accéder au milieu ordinaire de travail
- 5 Renforcer les liens avec les entreprises et l'ouverture de l'ESAT aux entreprises
- 6 Renforcer les liens avec le Service Public de l'Emploi (SPE) pour fluidifier les parcours des travailleurs dont le projet est d'aller vers le milieu ordinaire de travail
- 7 Porter une attention particulière sur le transport et l'hébergement : des facteurs déterminants pour permettre un parcours en ESAT et dans le milieu ordinaire

# 1- AFFINER ET CO-CONSTRUIRE L'ORIENTATION ET L'ADMISSION DES TRAVAILLEURS EN ESAT

## POINTS FORTS

- **Des démarches d'évaluation** des besoins de la personne réalisées par les équipes de la MDPH **relativement similaires** les unes des autres
- Plusieurs MDPH néo-aquitaines considèrent **l'orientation en milieu protégé comme subsidiaire à une orientation professionnelle en milieu ordinaire de travail**
- **La MISPE est un outil d'évaluation efficace du projet d'entrée en ESAT**

## POINTS DE VIGILANCE

- **Les publics :**
  - **Un glissement des publics** lié à la transformation des ESAT
  - Des personnes font des demandes d'orientation en ESAT **sans vraiment savoir en quoi consiste l'ESAT**
  - **Une hétérogénéité des parcours antérieurs** à l'ESAT
- **De nombreuses orientations vers un ESAT ne sont pas suivies d'effet**
- **Des pratiques et finalités différentes** concernant la mise en place **d'une MISPE**
- **Contexte de la Loi sur le plein emploi qui encourage une orientation des travailleurs vers le milieu ordinaire de travail**

## PISTES D'ACTION

- **Communiquer davantage sur le rôle et les missions des ESAT auprès d'un large public** : jeunes, familles, entreprises...
- **Etudier les raisons** pour lesquelles autant d'orientations vers un ESAT **ne sont pas suivies d'effet**
- **Favoriser le développement des MISPE** avant toute notification ESAT en restant attentif à l'évaluation qui en est faite
- **Renforcer les articulations MDPH/ESAT** pour rendre possible **l'évolution des parcours des personnes**, notamment vers le milieu ordinaire et la réalité des perspectives

## 2 - ADAPTER L'OFFRE ET L'ACCOMPAGNEMENT EN ESAT AFIN DE PRENDRE EN COMPTE LES DIFFÉRENTS BESOINS DES TRAVAILLEURS LIÉS À L'ÉVOLUTION DES PUBLICS

### POINTS FORTS

- **Diversification des activités des ESAT afin de répondre aux besoins de l'ensemble des travailleurs** dans les ESAT

### POINTS DE VIGILANCE

- **Augmentation** du nombre de personnes avec **des troubles d'origine psychique et psychiatrique** parmi les travailleurs d'ESAT. Public qui présente un niveau de qualification plus élevé que le public traditionnellement accueilli mais **qui a une capacité de productive moins stable, avec de fréquentes phases de décompensation.**
- Nécessité pour les ESAT de **s'adapter aux caractéristiques de ces troubles**
- **Difficultés dans l'accompagnement** liées notamment à un manque de connaissance et de formation

### PISTES D'ACTION

- **Former les professionnels** des ESAT pour accompagner les publics avec un handicap psychique. La démarche « **défi qualité handicap psychique** » est un levier pour la montée en compétences des professionnels des ESAT
- **Développer le partenariat du côté du soin** notamment avec les **professionnels de la psychiatrie**
- **Faire évoluer les pratiques professionnelles d'accompagnement** dans les ESAT pour s'adapter aux besoins des travailleurs
- **Poursuivre la diversification des activités des ESAT** pour répondre aux différents profils des travailleurs d'ESAT

### 3 - POURSUIVRE LA MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE ADAPTE A CHAQUE TRAVAILLEUR D'ESAT POUR PERMETTRE UN PARCOURS PROFESSIONNEL CHOISI

#### POINTS FORTS

- **Un accompagnement individualisé** pour les travailleurs en situation de handicap mis en place, **en fonction de leurs besoins et de leurs aspirations professionnelles**
- **Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)** : un outil **indispensable** de la relation d'accompagnement du travailleur par les professionnels de l'ESAT
- Des ETP dédiés à **l'insertion professionnelle**, dans les ESAT

#### POINTS DE VIGILANCE

- **Faible taux de travailleurs d'ESAT ayant bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination** par un organisme extérieur

#### PISTES D'ACTION

- **Soutenir la diversité des modalités d'accompagnement individuel** proposées par les ESAT
- **Poursuivre la formalisation des parcours** au travers du PAP
- **Soutenir la fonction de chargé d'insertion** dans les ESAT
- **Augmenter le nombre de travailleurs d'ESAT sensibilisés à l'autodétermination**

## 4 - OFFRIR AUX TRAVAILLEURS D'ESAT QUI LE PEUVENT ET LE SOUHAITENT LA POSSIBILITÉ D'ACCÉDER AU MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

### POINTS FORTS

- Appui réglementaire avec la mise en œuvre des décrets d'application de la Loi dite 3DS : **dispositifs pour fluidifier le parcours des personnes en situation de handicap dont le projet est d'aller travailler en milieu ordinaire**
- **La coopération** avec les partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire se met en œuvre progressivement (SPE, PEA)
- **En formant les travailleurs à l'autodétermination**, en **individualisant** les projets d'accompagnement, les ESAT accompagnent **l'émancipation** vis-à-vis de l'institution, de la famille, d'une mesure de protection...

### POINTS DE VIGILANCE

- **Un très faible taux de travailleurs d'ESAT qui vont travailler en MO**
- Des outils et des dispositifs pour développer les compétences des travailleurs et faciliter l'accès au MO **pas suffisamment utilisés**
- **Faible taux de cumul emploi ESAT avec un poste en MO ou EA**
- Le travail sur les parcours, sur le développement des partenariats impose **une nouvelle technicité et donc des moyens**
- **Des freins dans l'accès au MO**
- Mise en œuvre du Plan qui crée **des tensions entre les missions de l'ESAT « Production » / « Accompagnement »**

### PISTES D'ACTION

- Développer les compétences des travailleurs d'ESAT par **la formation continue/Informer** sur les modalités d'utilisation du CPF
- Soutenir la mise en œuvre de **la RAE**
- Poursuivre **le développement des différentes opportunités de rencontre entre les travailleurs d'ESAT et les entreprises**
- **Accompagner l'évolution des pratiques et de la culture professionnelle** pour « laisser les personnes s'émanciper » et pour accompagner « l'inclusion » des travailleurs dans le MO
- **Déployer les formations sur l'auto-détermination pour** les professionnels et les travailleurs
- **Mettre en œuvre les dispositions réglementaires qui définissent les rôles de l'ESAT et de la PEA** dans le cadre du parcours renforcé en emploi

## 5 - RENFORCER LES LIENS AVEC LES ENTREPRISES ET L'OUVERTURE DE L'ESAT AUX ENTREPRISES

### POINTS FORTS

- L'ESAT est inscrit dans un territoire économique
- La démarche RSE des entreprises est un levier
- Des partenariats ESAT-entreprises qui se tissent petit à petit autour de parcours

### POINTS DE VIGILANCE

- Des représentations sur les travailleurs d'ESAT à faire tomber
- Une méconnaissance des activités des ESAT et des compétences des travailleurs d'ESAT

### PISTES D'ACTION

- Faire venir les entreprises dans les ESAT afin de les sensibiliser au handicap, faire tomber les représentations sur les travailleurs d'ESAT et informer sur les activités et compétences au sein des ESAT
- Favoriser et accompagner les différentes possibilités de rencontre ESAT-entreprise auprès du travailleur d'ESAT : ceux qui relèvent de l'exploratoire soumis à convention, ceux qui constituent une relation de travail contractualisée, ceux qui vont mener le travailleur handicapé sortant d'ESAT à signer un contrat de travail avec une entreprise pour une période donnée, durant laquelle il sera accompagné par l'ESAT (convention d'appui)

## 6 - RENFORCER LES LIENS AVEC LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI POUR FLUIDIFIER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS DONT LE PROJET EST D'ALLER VERS LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

### POINTS FORTS

- Des liens **existants** entre les **ESAT** et les **acteurs du SPE**

### POINTS DE VIGILANCE

- Des liens à **consolider voire à construire** sur certains territoires
- Des **questionnements** de la part des ESAT par rapport à la **mise en œuvre de la réforme de France Travail et la loi sur le Plein Emploi**
- Des **difficultés rencontrées** par les travailleurs d'ESAT liées à l'**inscription et l'actualisation des droits sur le site de France Travail, difficultés de la reconnaissance du statut du travailleur d'ESAT**

### PISTES D'ACTION

- **Valoriser les travaux réalisés dans le cadre du groupe de travail ESAT-SPE piloté par le PRITH Nouvelle-Aquitaine** visant à **sécuriser les parcours d'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire des personnes en situation de handicap** : création de fiches parcours afin d'optimiser les partenariats autour d'étapes clés d'accompagnement, pour une cohérence de complémentarité d'offres de services

## 7 - PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SUR LE TRANSPORT ET L'HÉBERGEMENT : DES FACTEURS DÉTERMINANTS POUR PERMETTRE UN PARCOURS EN ESAT ET DANS LE MILIEU ORDINAIRE

### LE TRANSPORT

#### POINTS FORTS

- **Des initiatives existent** pour favoriser l'accès à l'ESAT et faciliter l'accès en milieu ordinaire de travail : Ramassage des travailleurs, permis de conduire, ateliers pour apprendre à prendre les transports en commun...
- **Des actions innovantes** sont développées sur certains territoires (partenariat avec des sociétés de transport etc.)

#### POINTS DE VIGILANCE

- **La mobilité limitée est un frein** pour aller travailler en ESAT, réaliser des stages en milieu ordinaire de travail et aller travailler en milieu ordinaire.
- Les travailleurs n'ont souvent pas le permis, pas de véhicule ou ne sont pas toujours en capacité d'utiliser les transports en commun, **ils ont besoin d'un accompagnement en amont.**
- L'accessibilité des ESAT en transports en commun est un **élément discriminant.**
- **Les ESAT en milieu rural sont impactés financièrement** car ils dédient du personnel et des moyens pour organiser le transport des travailleurs

#### PISTES D'ACTION

- Pour les ESAT non accessibles en transport en commun, notamment, mettre en **place au moins un accompagnement ou un outil pour favoriser la mobilité des travailleurs.**
- **Recenser les actions innovantes sur la mobilité et les porter à la connaissance des ESAT** de la Nouvelle-Aquitaine de manière à les partager
- **Intégrer la question de la mobilité des travailleurs en situation de handicap dans les schémas départementaux des mobilités**

7 bis - PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SUR LE TRANSPORT ET L'HÉBERGEMENT : DES FACTEURS DÉTERMINANTS POUR PERMETTRE UN PARCOURS EN ESAT ET DANS LE MILIEU ORDINAIRE

## L'HÉBERGEMENT

### POINTS FORTS

- **La transformation de l'offre d'hébergement** rattachée à l'ESAT **est en cours**
- Les foyers d'hébergement évoluent vers une offre de **logements diffus ou de logements dits inclusifs**
- **Le partenariat avec les bailleurs sociaux** se développe.

### POINTS DE VIGILANCE

- La situation des ESAT est **contrastée du point de vue des possibilités d'accès à un logement autonome** dans leur environnement.
- Les difficultés d'accès à un logement de droit commun sont complexes dans tous les milieux, mais davantage **par les ESAT du milieu rural et semi-urbain qu'en ville.**

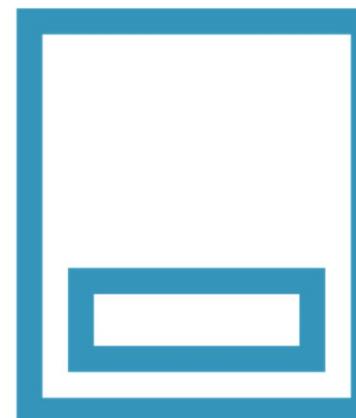
### PISTES D'ACTION

- **Conduire une étude spécifique** auprès des travailleurs d'ESAT sur **leurs besoins et leurs souhaits en termes de projet d'habitat**
- **Recenser les actions innovantes sur les modes d'habitat et les porter à la connaissance des ESAT** de la Nouvelle-Aquitaine de manière à les partager

# CONCLUSION / DEBAT

---

- Une dynamique est à l'œuvre afin de mettre en application les différentes mesures de ce plan.
- Si pour certains ESAT, ce plan comporte un certain nombre de nouveautés, pour d'autres, il est venu conforter des pratiques et des méthodes de travail existantes.
- Chaque ESAT évoluant dans un contexte socio-économique, un bassin d'emploi différent, tout n'est pas transposable d'un ESAT à l'autre.
- Des évolutions sont en cours de manière à permettre aux travailleurs qui le souhaitent et le peuvent d'accéder et de s'insérer dans le milieu ordinaire de travail.
- Les ESAT rencontrés portent, via leurs pratiques, cet objectif de travail de décroisement des parcours des travailleurs d'ESAT mais qui peut être « freiné » par la double nature « commerciale » et « médico-sociale » qui caractérise les ESAT.



# CONCLUSION / DEBAT

---

- Les missions des ESAT aujourd'hui
- Le public accueilli en ESAT
- Les impacts de la mise en œuvre du plan sur l'organisation et les pratiques professionnelles
- ...



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

---



# Des partenaires institutionnels mobilisés autour du parcours professionnel en milieu ordinaire

Un cadre d'intervention organisé en direction des employeurs

- **Le protocole national du 23 juin 2021 entre l'Agefiph, le Fiphfp- France Travail et Cheops en direction des employeurs publics et privés**

**Evelyne Manine - PRITH**

Co-Directrice / Cheffe de projet - Mission de coordination du PRITH Nouvelle-Aquitaine

# Des partenaires institutionnels mobilisés autour du parcours professionnel en milieu ordinaire

## L'offre de service Agefiph

- Focus sur le volet employeur/ retour d'expérience entreprise Gt-Logistics

**Olivier Bégué - Agefiph**

*Délégué Régional Nouvelle-Aquitaine*

**Virginie Mathiot -Agefiph**

*Chargée d'Etudes et Développement- direction régionale Agefiph*

**Marie Ivanowich –Entreprise Gt Logistics**

*Leader Recrutement & Développement des Talents*



# Offre d'intervention Agefiph pour les employeurs



ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Réunion Régionale sur le plan de  
transformation des ESAT

Mieux accompagner les personnes en situation de handicap



# L'offre d'intervention de l'Agefiph pour les entreprises

## Mission de service public depuis 1987

- **Développement de l'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Gestion des contributions** versées par les entreprises qui ne comptent pas au minimum **6 %** de personnes en situation de handicap dans leur effectif
- **Utilisation de ces ressources :**

Services  
& Accompagnements  
personnalisés

Animation de réseaux de  
Référénts Handicap

Aides financières

Développement de  
partenariats

Production et mise à  
disposition d'outils et  
ressources

Innovation & Recherche

Sécuriser le parcours et compenser le handicap en emploi

**14**

délégations  
régionales

**+ de 500**

collaborateurs  
engagés

# Comment l'Agefiph intervient ?



Modul'Pro  
Les connaissances de base  
du handicap au travail



Services



Aides financières



# L'offre d'intervention de l'Agefiph pour les entreprises

**Objectif : sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, prioritairement via la compensation du handicap dans l'emploi.**

- **Aides financières venant en complément des aides de droit commun :**  
financement des **surcoûts liés à la compensation du handicap** dans les démarches d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.
- **Services apportés aux entreprises :**  
peut être réalisé, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes, sélectionnés et financés par l'Agefiph



## Eligibilité des entreprises

Employeurs de droit privé ou relevant du droit privé (dont les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise ayant atteint le taux d'emploi de 6%).

5

Types d'accompagnement (prestations et services) aux entreprises

8

Aides financières à destination des entreprises



## Les services aux entreprises

### Offre de Conseil et Accompagnement emploi handicap

- **Inform**, **conseiller** et **accompagner** l'entreprise pour l'aider à **intégrer le handicap** dans sa pratique de gestion des ressources humaines et développer des projets en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

### Accompagnement dans l'emploi : Cap Emploi

- Faciliter le **recrutement**, **l'intégration**, le **maintien dans l'emploi** et le parcours professionnel de la personne handicapée dans l'entreprise

### Etude ergonomique

- Analyser la situation de travail et **identifier les solutions** permettant **l'adaptation du poste de travail** en fonction de la situation de handicap de la personne concernée

### Appuis spécifiques

- **Appui expert** permettant **d'identifier les conséquences du handicap** au regard du projet professionnel de la personne et les **moyens de le compenser** quelle que soit l'étape du parcours professionnel

### Emploi accompagné

- Permettre à une personne en situation de handicap **d'accéder et de conserver un emploi rémunéré en milieu ordinaire de travail**

# L'offre d'intervention entreprise



Modul'Pro 2  
L'offre de service AGEFIPH

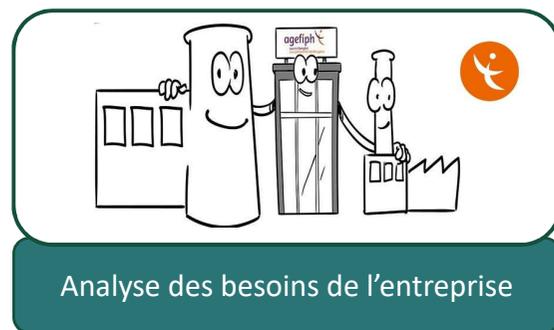


## Services aux entreprises

- Conseil et d'accompagnement emploi handicap
- Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
- Etude ergonomique
- Appuis spécifiques
- Emploi accompagné

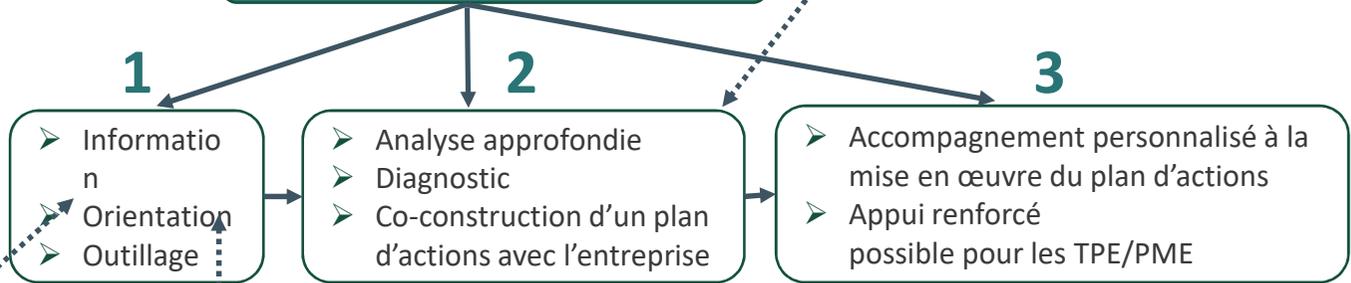


## Conseil et Accompagnement emploi handicap



**Conseils sur l'OETH**  
Analyse des déclarations :

- Structure de l'emploi TH
- Les dépenses déductibles dont le recours aux ESAT



France Travail

CAP EMPLOI

Service de conseil et d'accompagnement au recrutement et au maintien dans l'emploi (situations individuelles), piloté par l'Agefiph, l'Etat (Dreets), France Travail et le Fiphf



## Accompagnement dans l'emploi : Cap Emploi

**Objectif : Faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel de la personne handicapée dans l'entreprise.**

- Intervention sur des situations individuelles
- Aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés : analyse, conseils, mobilisation d'experts et des aides appropriées
  - ✓ 1. Appui et accompagnement à **l'intégration de collaborateurs handicapés** : recrutement, intégration ;
  - ✓ 2. Appui et accompagnement au **maintien dans l'emploi** et à l'évolution professionnelle de collaborateurs handicapés.



# Etude ergonomique

**Objectif : Analyser la situation de travail et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction de la situation de handicap de la personne concernée**

- **Intervention** dans le cadre du recrutement, du maintien dans l'emploi ou de l'évolution professionnelle d'un BOETH ou en voie de l'être
- Exclusivement **sur prescription**
- Mobilisable pour les **situations complexes en complémentarité des dispositifs existants** (offre de services SPST, OPS Cap Emploi...) pour lesquelles il est nécessaire de définir des modalités de compensation du handicap
- La personne doit être en **risque d'inaptitude à son poste et/ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes** constatées par le médecin de santé au travail.



## Appuis spécifiques

**Objectif : Apporter un appui expert au référent de parcours permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser quelle que soit l'étape du parcours professionnel.**

- **Expertise pour répondre à des besoins** en lien avec :
  - un handicap visuel
  - un handicap auditif
  - un handicap psychique,
  - un handicap moteur / maladie chronique invalidante,
  - des troubles du neurodéveloppement (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie)
- **Apport de conseils, de techniques et modes de compensation objectivés et contextualisés** pour sécuriser le parcours professionnel de la personne en situation de handicap accompagnée.



# Emploi accompagné

**Objectif : Permettre à une personne en situation de handicap d'accéder et de conserver un emploi rémunéré en milieu ordinaire de travail.**

- Admission dans le dispositif par **accord préalable la CDAPH** (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) **ou sur prescription du SPE**
- Accompagnement peut se situer **à tout moment du parcours de la personne** : au moment de sa recherche d'emploi, lorsqu'elle est en poste ou lors des phases de transition dans le parcours professionnel : changement d'emploi, d'entreprise



# En bonus : Outils mis à disposition des entreprises pour développer leur autonomie dans leur démarche emploi-handicap



# L'offre d'intervention entreprise



Modul'Pro 2  
L'offre de service AGEFIPH



## Aides financières

- Les aides au recrutement, à l'intégration, à la mobilité professionnelle
- Les aides au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement dans les différentes transitions professionnelles



# Aides financières

## Principes fondamentaux

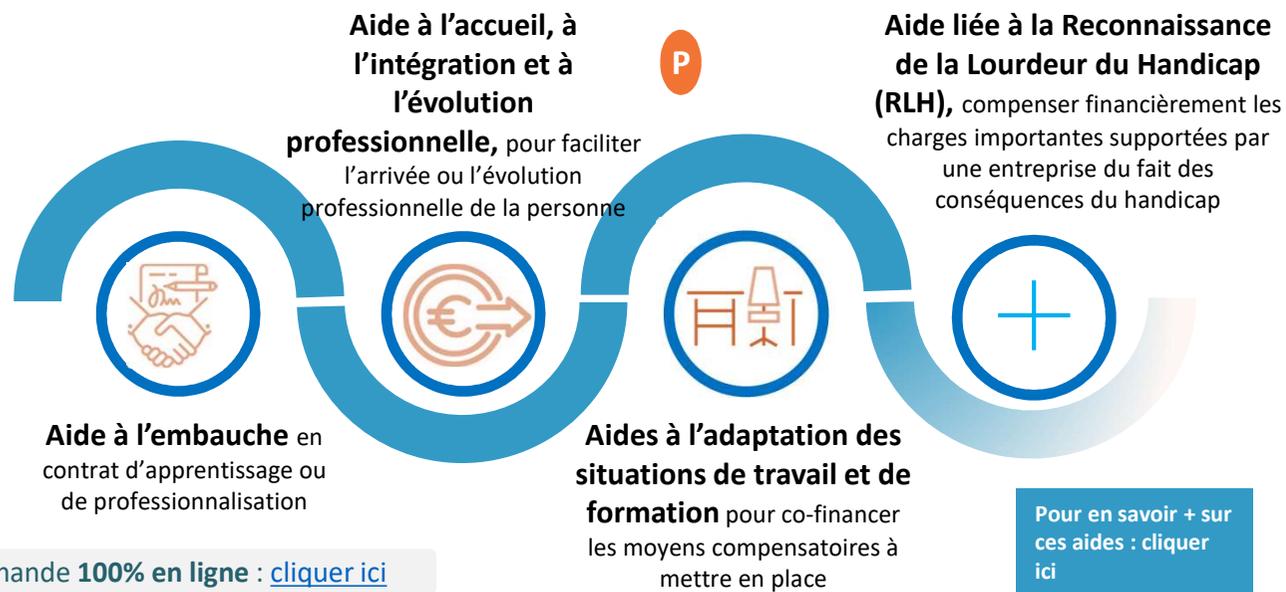
- Des **critères d'éligibilité**
- Intervention en **complémentarité du droit commun**
- Des **aides prescrites** dès lors qu'une expertise est nécessaire
- Des aides qui ne sont **pas attribuées « de droit »**
- Principe de **non-rétroactivité** des financements au-delà de 6 mois
- Principe **de non-cumul d'aide ayant un objet ou la même finalité**



# Insertion et compensation

Parcours professionnel d'une personne BOETH

**P** Aide prescrite



Demande **100% en ligne** : [cliquer ici](#)

Pour en savoir + sur ces aides : [cliquer ici](#)

Appuis spécifiques / Etudes ergonomiques



# Maintien et compensation

Parcours professionnel d'une personne BOETH

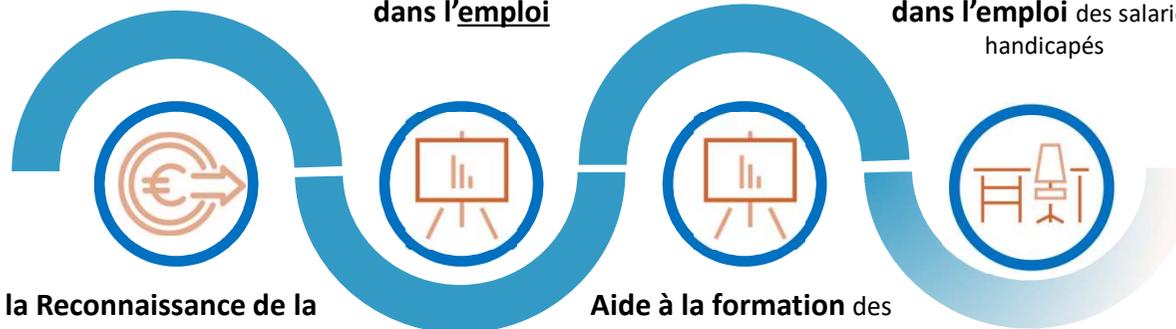
**P** Aide prescrite

**Aide à la formation** des personnes handicapées dans le cadre du **maintien dans l'emploi**

**P**

**Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi** des salariés handicapés

**P**



**Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)**, compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap

**Aide à la formation** des salariés handicapés dans le cadre d'un **maintien de l'employabilité**

**P**

Pour en savoir + sur ces aides : cliquer ici

Appuis spécifiques / Etudes ergonomiques



## Zoom sur la RLH

### RLH « automatique pour sortant d'ESAT ou EA »

Un employeur qui embauche une personne sortie du milieu protégé en tant qu'utilisateur ou du milieu ordinaire adapté et qui ouvrirait droit aux aides financières spécifiques aux EA peut déposer une demande de RLH « automatique » :

- si la demande est une 1ère demande (aucune décision favorable de RLH pour le binôme Employeur-Personne handicapée n'a jamais été attribuée)
- et si la demande est déposée à l'Agefiph moins d'1 an après la sortie du milieu protégé ou du milieu ordinaire adapté
- Dans ce cas :
  - La demande de RLH doit être éligible
  - La réalisation de l'aménagement optimal n'est pas demandée
  - L'estimation de charges pérennes résiduelles n'est pas non plus demandée
- Si la demande remplit ces conditions, alors une décision de RLH sera automatiquement attribuée à taux majoré, pour la durée du contrat de travail ou 3 ans maximum.



## Aides financières : Ajustements jusqu'au 31/12/2024

En raison d'un imprévu budgétaire, l'Agefiph suspend ou ajuste les modalités d'intervention de certaines aides jusqu'à la fin de l'année 2024

Les aides concernées et les ajustements apportés :

- **L'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap** : la prise en charge de l'Agefiph est limitée à 90% du surcoût lié à la compensation du handicap.
- **L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap** : le montant de l'aide passe à 3000 €.
- **L'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap** : le montant de l'aide passe à 3000 €.
- **L'aide à la recherche et la mise en œuvre des solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap** : l'aide est suspendue.

# Contact Agefiph



Modul'Pro  
Les connaissances de base  
du handicap au travail

## Une question à poser ?

### Conseil et accompagnement personnalisé

Service entreprises Nouvelle-Aquitaine

[entreprises.nouvelle-aquitaine@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises.nouvelle-aquitaine@agefiph.asso.fr)

### Information sur les aides, les prestations, une demande

Accueil de la Délégation Régionale

[nouvelle-aquitaine@agefiph.asso.fr](mailto:nouvelle-aquitaine@agefiph.asso.fr)

Tel : 0800 11 10 09



[Consulter le site agefiph.fr](http://agefiph.fr)



# Témoignage GT Logistics - Agefiph

Réunion régionale sur le plan de  
transformation des ESAT



**agefiph**

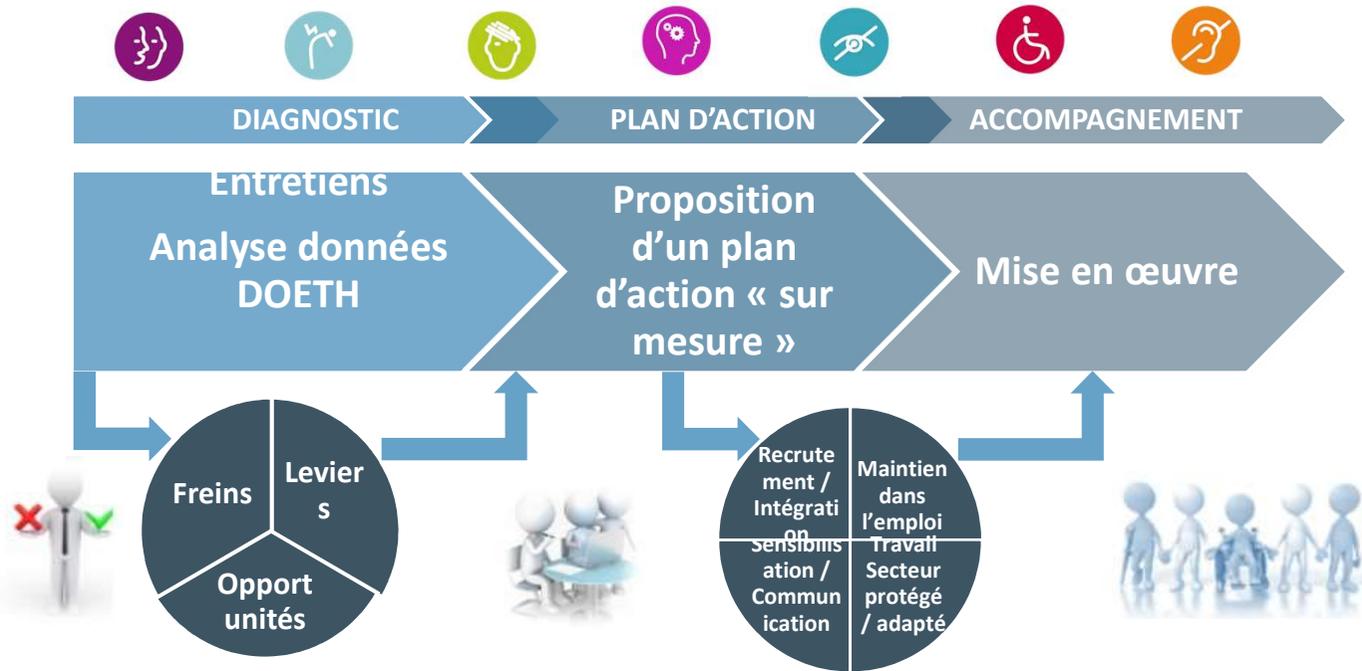
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Mieux accompagner les personnes en situation de handicap



# Diagnostic – Action Emploi Handicap

Prise en compte du handicap dans les pratiques RH de l'entreprise





## Opportunités / Freins

Relation de proximité avec  
Cap emploi mise en place en  
2020

Accompagnement  
recrutement avec la Mission  
Handicap de SYNERGIE  
(cabinet RH) dès 2021

Travaille déjà avec le STPA  
sur certains sites

3 Référents Handicap  
identifiés qui travaillent en  
synergie



Peu de structuration de la  
politique handicap

Hésitation des salariés à se  
déclarer ou à renouveler leur  
titre de BOETH

Une décentralisation  
importante sur toute la  
France (48 sites) avec des  
managers opérationnels très  
autonomes dans la gestion  
RH (dont le recrutement)



## Axes du plan d'action : Objectifs

1. **Pilotage / Suivi** : Professionnaliser les Référents Handicap, structurer la Politique Handicap, intégrer les partenaires sociaux dans la démarche.
2. **Sensibilisation / Communication** : Déconstruire les préjugés et stéréotypes sur le Handicap, créer un climat de confiance en interne afin de faciliter les démarches de reconnaissance et le renouvellement des titres des BOETH déjà présents dans les effectifs.
3. **Recrutement / Alternance** : Intégrer le Handicap dans le processus recrutement (mention handicap dans les annonces, annonce présentant les contraintes du poste...), améliorer le sourcing (ouverture à d'autres partenaires, site emploi Agefiph...), ouvrir davantage aux stages (Duoday, PMSMP).
4. **Maintien dans l'emploi / Sécurisation des parcours** : Aménagement des situations de travail. Mieux prendre en compte les difficultés des salariés ainsi reconnus.
5. **Collaboration secteur protégé et adapté** : Développer davantage le recours à ce secteur en termes de prestations de services, mises à disposition.



## Axes du plan d'action : Premiers résultats

Axes du plan d'action	Actions mises en œuvre et résultats
<b>Pilotage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* <b>Réunions mensuelles</b> mises en place entre les Référénts Handicap GTX</li><li>* <b>Plan d'Action</b> travaillé avec l'Agefiph</li><li>* « Boîte à Idées » pilotés via notre Sharepoint « Mission Handicap GTX »</li></ul>
<b>Sensibilisation / Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Déploiement entre 2022 et 2024 d'un <b>plan de sensibilisation</b> avec la Mission Handicap de Synergie<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ <b>46 sites sensibilisés avec près de 1000 collaborateurs concernés</b></li><li>⇒ <b>20 collaborateurs reconnus</b> (RQTH)</li></ul></li><li>* Mise en place d'actions récurrentes (nouvelles activités et nouveaux collaborateurs) / appropriation interne de ces actions de sensibilisation</li><li>* Structuration de notre <b>participation à la SEEPH</b> depuis 2023 : DuoDay, campagnes affichages, etc ...)</li></ul>
<b>Recrutements / Intégration</b>	<p>Nb recrutements travailleurs handicapés en 2022 : <b>CDI 16 / CDD 1 / Intérim 4.97</b></p> <p>Nb recrutements travailleurs handicapés en 2023 : <b>CDI 7 / Intérim 2.9</b></p>



## Axes du plan d'action : Premiers résultats

Axes du plan d'action	Actions mises en œuvre et résultats
Maintien dans l'emploi / Sécurisation des parcours	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>84 salariés accompagnés</b> pour étude et montage de leur dossier RQTH =&gt; <b>20 collaborateurs reconnus</b> (RQTH)</li><li>• Identification et <b>suivi personnalisé</b> des salariés nouvellement reconnus</li><li>• Un <b>aménagement de situation de travail</b></li></ul>
Collaboration secteur protégé et adapté	<ul style="list-style-type: none"><li>* <b>Sous-traitance d'activités opérationnelles</b> : plusieurs sites collaborent avec des <b>ESAT</b> (notamment Fougères – 35)</li><li>* <b>Commandes</b> de cadeaux salariés / clients : société KIGNON dont la biscuiterie est installée au sein de <b>l'ESAT de Savenay - 44</b></li><li>* <b>Commandes</b> de produits hygiène et sanitaire : <b>Société FLAVIEN GCAT</b> (Entreprise Adaptée via rapprochement de l'Association Flavien et le GCAT – Groupement Coopératif des Aveugles Travailleurs)</li><li>* <b>Commandes</b> des impressions « papier » via la Société <b>HANDIRECT</b> (Entreprise Adaptée)</li></ul>



## Taux d'emploi du groupe GT LOGISTICS (SIREN assujettis uniquement)

Année	2020	2021	2022	2023
Effectif assujetti	875,59	909,55	965,61	915,08
BOETH	30,72	41,58	47,15	53,55
<b>Taux d'emploi</b>	<b>3,51%</b>	<b>4,57%</b>	<b>4,88%</b>	<b>5,85%</b>

# Des partenaires institutionnels mobilisés autour du parcours professionnel en milieu ordinaire

L'offre de service SPE .....quel partenariat avec les ESAT?

**Corinne Legendre - Direction Régionale France Travail**

*Chargée de relations partenariales*

**Wilfrid Grison- CHEOPS Nouvelle Aquitaine**

*Délégué Régional*

**Pauline Atlan- ARML**

*Co-Directrice*



## Journées régionales ESAT

### L'offre de services du Service Public de l'Emploi

Bordeaux, 8 novembre 2024

## L'offre de services du SPE

Un SI commun et évolutif qui permet le partage d'informations :

- dans une logique « *dites-le nous une fois* »
- des interactions avec la MDPH qui s'enrichiront dans le cadre de la détermination de l'environnement professionnel
- un accueil amélioré des usagers

Une mise en œuvre concertée de partenariats renforcés

### Pour les demandeurs d'emploi

- Un **Lieu Unique d'Accompagnement**
- Un **diagnostic renforcé** par la possibilité d'un double regard (France Travail et Cap emploi) quand la situation le nécessite
- L'**inscription** comme demandeur d'emploi avec un parcours rénové, nouveauté 2025 : un processus en 3 étapes
  - autoévaluation par le candidat
  - diagnostic socio professionnel
  - validation par le conseiller de la structure et réorientation vers un diagnostic expert handicap si besoin
- Un **parcours sans couture** qui permet au demandeur d'emploi en situation de handicap de bénéficier du bon service et de la bonne expertise à tout moment de son parcours (appuis ponctuels réciproques, exemple sur le logement avec la Mission Locale)

## L'offre de services du SPE

### Pour les employeurs

- Une clé d'entrée unique permettant d'apporter une réponse personnalisée
- Un accès aisé aux prestations et aides de droit commun et spécifique
- **Une information adaptée allant du renseignement de premier niveau à la mise en œuvre de compensations et à la sécurisation du recrutement**
- **Des actions menées conjointement (prospection, actions d'intermédiation...) et la mobilisation des réseaux de partenaires**
- **Un partage d'informations sur le marché du travail et les besoins de main d'œuvre du territoire**

# L'offre spécifique Cap emploi – Expert Handicap

## Accompagnement **en et dans** emploi des personnes et des employeurs le droit commun et le droit spécifique

Cap emploi intervient auprès des salariés et des employeurs, (en relation avec le médecin du travail dans le cadre du maintien dans l'emploi) pour les Personnes en Situation de Handicap

Mobiliser tous les outils en sa possession correspond à la situation individuelle pour agir et construire une ingénierie adaptée (immersion, évaluation, formation, identification des moyens de compensation, bilan, suivi et veille individuelle)

Intégrer et pérenniser en emploi grâce à des outils de compensation du handicap, en complémentarité avec le droit commun (après la phase de l'analyse de poste et le recrutement) France Travail, les Missions Locales et les partenaires,

Accompagner les managers et l'équipe de travail,

Identifier des solutions de maintien durable au poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise.  
Solliciter tout partenaire ou prestataire pouvant aider à la recherche ou à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (Assurance Maladie, ergonomes, prestataires spécialisés, organismes de formation, fournisseurs de matériel, MDPH,...)

La Solution : un appui ponctuel d'expertise demandé par les partenaires.

# SORTIE D'ESAT VERS LE MILIEU ORDINAIRE

Exemple de réussite



CAP EMPLOI 19



<https://www.youtube.com/watch?v=RMMWU1hPjal>



**Merci de votre attention**

---