



**SECRETARIAT D'ETAT
CHARGE DES PERSONNES
HANDICAPÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CIRCULAIRE N° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Monsieur le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
Madame la directrice générale de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
Monsieur le directeur général de l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
Monsieur le directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Référence	NOR : SSAA2214127C (numéro interne : 2022/139)
Date de signature	11/05/2022
Emetteur(s)	Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées Direction générale de la cohésion sociale
Objet	Mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
Commande	Animer la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT et assurer son suivi en veillant à la cohérence des actions mises en œuvre au titre du plan avec l'ensemble des politiques territoriales visant à renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
Action(s) à réaliser	Veiller à la diffusion et à l'appropriation des présentes orientations par l'ensemble des ESAT et organismes gestionnaires de leur territoire ; S'assurer que les ESAT développent les mesures relatives au renforcement des droits des travailleurs et des dynamiques de parcours et d'inclusion professionnelle ; Vérifier la cohérence des actions mises en œuvre avec l'ensemble des politiques territoriales visant à renforcer l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

	Etablir un dialogue avec le secteur sur la base du document de suivi transmis chaque année par les ESAT.
Echéance(s)	Dans les meilleurs délais, dans le cadre de l'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires du code de l'action sociale et des familles (CASF) et du code du travail relatives aux ESAT.
Contact(s) utile(s)	Sous-direction de l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées Thierry BOULISSIERE Tél. : 01 40 56 85 74 Mél. : thierry.boulissiere@social.gouv.fr
Nombre de pages et annexe(s)	10 pages + 4 annexes de 33 pages Annexe 1 – Précisions concernant certaines dispositions normatives Annexe 2 – Mesures du plan nécessitant des travaux complémentaires Annexe 3 – Rapport sur la mise en œuvre de la politique en direction des travailleurs handicapés mise en place par les ESAT(article R. 243-8 du CASF) Annexe 4 – Présentation synthétique sur le plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (version dématérialisée accessible sur www.handicap.gouv.fr)
Catégorie	Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution
Résumé	La présente circulaire a pour objet de présenter aux agences régionales de santé (ARS) l'ensemble des mesures du plan de transformation des ESAT, de manière à ce qu'elles puissent en animer la mise en œuvre et en assurer le suivi dans les territoires, comme cela leur a été précisé par la ministre et son cabinet lors de la présentation du plan. Elaboré en 2021 en étroite concertation avec les représentants du secteur, leurs partenaires, et les travailleurs d'ESAT, le plan fait l'objet d'une déclinaison normative dans le cadre de l'article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale , et d'un décret relatif aux ESAT modifiant le CASF et le code du travail, dont le projet est transmis pour avis à la section sociale du Conseil d'Etat. Le plan faisant l'objet d'une mise en œuvre selon des temporalités différentes, la circulaire précise par ailleurs, parmi la trentaine de mesures validées en juillet 2021, quelles sont celles qui nécessitent des travaux d'expertise supplémentaires pendant l'année en cours et au-delà si nécessaire, pour compléter le cadre juridique et financier des ESAT et mieux contribuer à l'inclusion professionnelle de leurs travailleurs.

Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle Calédonie, et de Wallis et Futuna.
Mots-clés	Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) ; travailleurs handicapés ; autodétermination ; parcours professionnel ; milieu ordinaire de travail ; emploi ; formation ; double activité ; droits fondamentaux ; inclusion ; accompagnement médico-social et professionnel.
Classement thématique	Etablissements sociaux et médico-sociaux
Texte(s) de référence	Article 136 de la loi n° 2022- 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, modifiant les articles L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles (CASF) et L. 5213-2 du code du travail ; Projet de décret en Conseil d'Etat relatif aux établissements et services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 312-1 du CASF, transmis pour avis à la section sociale du Conseil d'Etat, modifiant le CASF et le code du travail.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Les ESAT ainsi que les organismes gestionnaires doivent être destinataires de cette circulaire, par l'intermédiaire des agences régionales de santé (ARS). Au regard de l'impact des mesures sur l'ensemble de l'écosystème, les ARS sont invitées à diffuser également aux établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle (ESPO et ESPR), aux établissements pour enfants (instituts médico-éducatifs (IME), instituts médico-professionnels (Impro)) et aux plateformes départementales emploi accompagné. La présente circulaire sera adressée également pour information à l'ensemble des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) via la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et aux directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour diffusion aux acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, cap emploi et missions locales) et aux entreprises adaptées sur les territoires . Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique professionnelle (FIPHFP) et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) la diffuseront à leurs directions régionales. L'Opérateur de compétences « OPCO santé » ainsi que l'Association nationale pour la formation permanente du

	personnel hospitalier (ANFH) seront aussi informés via la direction générale de la cohésion sociale.
Validée par le CNP le 29 avril 2022 - Visa CNP 2022-68	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Oui
Publiée au BO	Non
Date d'application	Immédiate

Le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale des finances (IGF) d'octobre 2019 sur les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) a conclu à la nécessité de porter un certain nombre d'évolutions pour le secteur du travail protégé en affirmant le droit des personnes en situation de handicap à un parcours professionnel et leur capacité pour celles dont c'est le projet, à évoluer en milieu ordinaire, en étant accompagnées et soutenues dans la durée.

Le rapport renvoyait à des approfondissements techniques qui ont eu lieu dans le cadre **d'une large concertation** nationale.

Les différents groupes de travail sur l'avenir des ESAT, organisés sous l'égide du Secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre chargé des personnes handicapées (SEPH), de janvier à mai 2021 avec le concours des administrations et services concernées (direction générale de la cohésion sociale (DGCS), délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), secrétariat général du Comité interministériel du handicap (SGCIH), Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), agences régionales de santé (ARS)), et associant plus d'une **centaine de participants** (représentant les personnes, les fédérations et organismes gestionnaires ainsi que les professionnels de l'accompagnement et des employeurs), ont permis de définir un plan partagé de transformation des ESAT au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes.

A travers ce plan, le gouvernement réaffirme le soutien au modèle des ESAT, acteurs médico-sociaux dont le rôle est reconnu, mais pose la nécessité d'impulser une nouvelle dynamique, notamment :

- en confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour ceux dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique ;
- et en créant de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT.

1. Une nouvelle étape essentielle dans le renforcement et la transformation de l'offre d'accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap

Les différentes mesures de ce plan, au **nombre d'une trentaine**, s'inscrivent plus largement dans le cadre de la transformation de l'offre médico-sociale portée par le Gouvernement depuis plusieurs années, à des fins plus inclusives pour les personnes handicapées, qui a été réaffirmée et consolidée à l'occasion des Comités interministériels du handicap (CIH) qui se sont tenus les 5 juillet 2021 et 3 février dernier sous la présidence du Premier ministre.

L'annexe 4 (diaporama) de la présente circulaire présente de façon simplifiée l'ensemble des mesures du plan ESAT et leur mise en œuvre.

Le plan de transformation des ESAT comporte trois axes principaux et des mesures transformatrices :

a) Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT :

Il s'agit d'enrichir et de mieux garantir les droits des personnes en situation de handicap accompagnées en ESAT pour les rapprocher des droits fondamentaux reconnus à tout travailleur, notamment aux salariés (droit aux congés exceptionnels, rémunération du travail le dimanche et les jours fériés, élection d'un délégué des travailleurs, accès à une complémentaire santé, etc.), mais aussi de renforcer leur **autodétermination**, notamment via un accès facilité à la formation professionnelle pour développer leurs compétences, mais aussi grâce à de nouveaux outils tel le carnet annuel de parcours et de compétences.

b) Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet :

Il s'agit de diversifier, fluidifier leur parcours professionnel et renforcer leur accompagnement, notamment

- en facilitant une entrée progressive sur le marché du travail par la possibilité consacrée par le code de l'action sociale et des familles (CASF), d'un **cumul d'une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel** auprès d'un employeur public ou privé, ou avec une activité indépendante, dans la limite des durées maximales de travail effectif des salariés à temps complet (quotidienne, hebdomadaire et mensuelle) ;
- et en permettant aux travailleurs de bénéficier en sortie d'ESAT d'un parcours renforcé en emploi, ouvrant droit à un **accompagnement** médico-social et professionnel dans la durée et à la possibilité de faire des allers-retours en ESAT (**mise en opérationnalité du droit au retour**), en entreprise adaptée ou en entreprise « classique », sans que ces évolutions de statut ne nécessitent de nouvelles décisions de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

c) Accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs :

Il s'agit notamment d'apporter un soutien à l'investissement nécessaire à la transformation des ESAT avec une dotation de 15 M€ de l'État au titre du plan France relance par redéploiement de crédits.

Le fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT (FATESAT) contribuera au financement des coûts liés aux projets suivants :

- ✓ Diversification et **développement d'une nouvelle activité** en procédant à des investissements productifs ;
- ✓ **Développement d'une activité existante** nécessitant de nouvelles acquisitions de machines et outils ;
- ✓ **Adaptation de l'outil de production** pour tenir compte des évolutions technologiques ;
- ✓ Recours à des **prestations de conseil** et d'ingénierie, visant l'accompagnement à la détermination d'une nouvelle stratégie de production, ou l'accompagnement au développement d'une activité nouvelle ou existante, permettant aux travailleurs une amélioration de leur savoir-faire ou de leur employabilité.

L'appui de l'Etat, qui prendra la forme d'un co-financement, constituera autant d'atouts supplémentaires pour **favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs** d'ESAT dans la mesure où les activités exercées en ESAT correspondront davantage à celles proposées et disponibles sur le marché du travail.

Cette mesure fait l'objet d'une instruction complémentaire qui précise le contenu du cahier des charges de l'appel à projets lancé auprès du secteur du travail protégé pour accompagner les investissements.

2. Les mesures législatives et réglementaires de mise en œuvre du plan

La mise en œuvre du plan de transformation nécessite l'adoption de dispositions législatives et réglementaires modifiant le CASF et le code du travail.

L'article 136 de la loi n° 2022- 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, porte les deux **mesures phares du plan consistant** :

- à ouvrir la possibilité pour une personne orientée et accueillie en ESAT d'un exercice simultané d'une activité à temps partiel en milieu protégé et d'une activité salariée ou indépendante à temps partiel ;

- et à faire bénéficier les travailleurs sortant d'ESAT pour intégrer le milieu ordinaire d'un parcours renforcé en emploi, se traduisant par :

- un **accompagnement** à caractère médico-social et professionnel par un professionnel de l'ESAT, en proximité et en lien étroit avec leur employeur, tel que déjà prévu **dans le cadre de la convention d'appui** de l'article L. 344-2-5 du CASF d'une durée d'un an, renouvelable deux fois avec, **à l'issue de la convention**, un relai **par les dispositifs d'emploi accompagné** de l'article L. 5213-2-1 du code du travail.

Tous les ESAT doivent donc pouvoir identifier leur plateforme départementale emploi accompagné pour y avoir recours à l'issue de l'accompagnement qu'ils auront dispensé au titre de la convention d'appui, pour leurs travailleurs qui auront intégré le milieu ordinaire.

Conformément à la circulaire emploi accompagné, certains ESAT peuvent néanmoins intégrer la plateforme emploi accompagné en qualité d'opérateur ou chef de file, au titre de leur expertise d'accompagnement sur le handicap psychique ou la déficience intellectuelle, dès lors qu'ils font la preuve de leur maîtrise de la méthodologie de l'emploi accompagné et qu'ils peuvent assurer ses quatre modules. Dans ce cas de figure, l'ESAT accompagnera des personnes dont la prescription emploi accompagné aura été réalisée par le service public de l'emploi (SPE) ou la MDPH ;

- un **droit au retour en ESAT**, dans le cadre du droit à réintégration dans ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT, tel que prévu d'ores et déjà à l'article L. 344-2-5 du CASF et qui est **rendu opérationnel par la mesure d'annualisation de l'aide au poste** qui permettra de lisser annuellement l'effectif de l'établissement.

Le projet de décret relatif aux établissements et services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 312-1 du CASF, transmis pour avis à la section sociale du Conseil d'Etat, **visé par ailleurs à préciser la portée des nouvelles mesures législatives, à renforcer les droits individuels et collectifs des travailleurs en ESAT et à préciser les modalités de suivi par les ARS de l'activité des ESAT**, en particulier pour tout ce qui ressort de la mise en œuvre des nouvelles mesures du plan de transformation des ESAT.

Les dispositions de ce décret entreront en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception de celles sur la double activité, dont la date d'application est reportée au 1^{er} septembre prochain, par nécessité de mise en cohérence avec la date d'entrée en vigueur

des nouvelles dispositions du code de la sécurité sociale relatives au cumul des ressources d'activité (rémunération garantie et salaire correspondant à des temps partiels) avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ces nouvelles dispositions étant conçues et paramétrées de façon à **inciter financièrement les travailleurs orientés en ESAT à exercer une double activité.**

Les différentes mesures normatives sont détaillées et précisées en annexe 1 de la présente circulaire.

3. Les mesures et engagements mis en œuvre à droit constant

Un certain nombre de mesures et d'engagements du plan de transformation peuvent être déclinés à droit constant. Il importe donc que l'ensemble des acteurs nationaux et territoriaux soient pleinement mobilisés pour assurer leur mise en œuvre en 2022.

a) Pour favoriser une dynamique de parcours et assouplir la gestion des établissements :

- **Le calcul de l'aide au poste dans le cadre de la compensation d'une partie du coût de la rémunération garantie est annualisé** pour permettre aux ESAT une gestion plus souple des variations d'effectifs liées à la mise en œuvre du droit au retour en ESAT et à des absences de longue durée, notamment pour maladie, de certains travailleurs.

A cet effet, la convention pluriannuelle de mandat 2019-2022 entre le ministère des solidarités et de la santé (DGCS) et l'agence de services et de paiement (ASP) qui porte notamment sur la compensation par l'Etat (Programme 157 de la loi de finances) du coût de la rémunération garantie et des cotisations afférentes, est en cours de modification par avenant pour prévoir l'annualisation du calcul de l'aide au poste par l'ASP.

Par ailleurs, les bordereaux de transmission d'informations par les ESAT et leurs organismes gestionnaires sont en cours de modification pour pleinement intégrer cette mesure. Un document sera élaboré avec l'ASP et transmis au secteur du travail protégé pour présenter le contenu et la portée de cette mesure d'annualisation.

Les ESAT sont autorisés à financer des **postes de conseillers d'insertion** sur leur budget social, à la faveur de redéploiement de moyens à l'occasion de départs en retraite ou d'un excédent structurel ou encore sur leur budget commercial. Ils sont également invités à mutualiser ces personnes ressources.

Une communication spécifique sera transmise **SPE** pour diffusion sur les territoires aux acteurs de l'emploi (Pôle emploi, cap emploi, missions locales) en vue de **donner une suite favorable** aux demandes de périodes de mise en situation en milieu professionnel (**PMSMP**) d'une durée qui pourra être portée **jusqu'à deux mois**, en fonction des besoins et de l'évaluation de la situation du travailleur concerné.

Cette communication spécifique précisera par ailleurs que toute personne en ESAT dispose de la **possibilité de s'inscrire comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi** et de bénéficier de l'ensemble des prestations afférentes, en particulier pour l'aider à exercer une activité à temps partiel en entreprise en complément de son activité à temps partiel en ESAT.

b) Pour renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT :

Afin de garantir le projet des travailleurs, les ESAT veilleront à :

→ leur offrir une formation à l'autodétermination ;

- les informer sur leurs droits, dès leur entrée en ESAT et créer un livret d'accueil en accessibilité universelle ;
- et à renforcer leur projet Individualisé, en ajoutant un chapitre sur le projet de vie.

Afin de favoriser l'accès des travailleurs à la formation professionnelle et permettre la reconnaissance de leurs savoir-faire et l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, les ESAT et leurs organismes gestionnaires sont invités :

- au titre de l'article R. 243-9 du CASF, **à verser une contribution à un opérateur de compétences (OPCO) ou à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) conventionné à cet effet par l'Etat**, pour permettre le financement d'actions de formation s'inscrivant dans le cadre du plan de développement des compétences des ESAT. A cet effet, suite à l'arrivée à échéance de la convention pluriannuelle (2017-2021) entre l'Etat (DGCS, DGEFP et direction générale de l'offre de soins (DGOS)) et l'OPCO Santé pour les ESAT associatifs et l'OPCA ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) pour les ESAT publics, une nouvelle convention pluriannuelle est conclue avec chacun de ces deux opérateurs pour définir des priorités stratégiques en matière d'actions de formation prises en charge et les modalités de financement à compter de l'exercice 2022.
- **à inciter les travailleurs à ouvrir et mobiliser leur compte personnel de formation (CPF)**. Par ailleurs, pour développer le recours au CPF (au-delà notamment du permis de conduire et de la formation à la sécurité), un travail va être engagé avec France Compétences pour **élargir le périmètre des actions éligibles à des actions autres que diplômantes, certifiantes ou qualifiantes**. Les partenaires sociaux de l'OPCO Santé ont d'ores et déjà manifesté leur volonté d'y contribuer. D'autre part, les initiatives des ESAT visant une mobilisation simultanée par plusieurs travailleurs de leur CPF dans le cadre d'actions de formation collectives doivent être encouragées.

Ces deux leviers au service de la montée en compétences des personnes accueillies et accompagnées en ESAT doivent dans toute la mesure du possible être mobilisés de manière coordonnée au service de la diversification de leurs parcours professionnels.

c) Pour augmenter les ressources nettes disponibles des travailleurs, les ESAT sont incités à :

- **verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)** dont le régime juridique, social et fiscal est fixé par l'article 7 de la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 et prorogé par l'article 4 de la loi de du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021. Son versement doit reposer sur des critères objectifs présentés en conseil de la vie sociale. Aux termes des dispositions précitées, la PEPA est exonérée, dans la limite de 1000 € de toutes charges sociales et fiscales et son montant est exclu des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

Une prime d'intéressement aux excédents d'exploitation peut également être versée dans le cadre de l'article R. 243-6 du CASF.

- **proposer une complémentaire santé** pour leurs travailleurs.

d) Pour promouvoir des achats responsables auprès des ESAT :

Des travaux avec le secteur, sous la conduite du SEPH et du Haut-Commissariat à l'Emploi et à l'Engagement des entreprises sous la tutelle du ministère du travail, en étroite collaboration avec les réseaux Gesat (réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté) et Handeco, ont abouti au développement d'un **outil de géolocalisation et d'information de l'offre territoriale des ESAT pour faciliter la démarche d'achat des acheteurs privés et publics dans le cadre de leur politique d'achats responsables.**

L'outil est en ligne sur le site gouvernemental du marché de l'inclusion.

4. La nécessaire mobilisation des ARS pour animer la mise en œuvre du plan ESAT et son suivi dans les territoires

Le plan de transformation des ESAT porte des évolutions essentielles pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et emporte le consensus de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans son élaboration.

L'ensemble des acteurs ont désormais la responsabilité collective de faire aboutir sur le terrain les engagements communs partagés, afin que les établissements se les approprient et les mettent en œuvre au profit des personnes en situation de handicap qu'ils accompagnent.

La mobilisation des ARS dans le suivi du déploiement de ce plan et de la mise en application des différentes mesures est donc essentielle.

Les ARS sont invitées à veiller :

- à la **diffusion et l'appropriation des présentes orientations** par l'ensemble des ESAT et organismes gestionnaires de leur territoire ;
- à ce que **les établissements s'engagent dans la dynamique du plan de transformation en développant les mesures** relatives au renforcement des droits des travailleurs et des dynamiques de parcours et d'inclusion professionnelle ;
- et à la **cohérence des actions mises en œuvre au titre du plan de transformation des ESAT avec l'ensemble des politiques territoriales** visant à renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (développement de l'emploi accompagné notamment).

Afin de faciliter le suivi de l'activité des ESAT, il est demandé aux établissements de présenter au directeur général de l'ARS, au plus tard le 30 avril de chaque année, un état de la mise en œuvre de leur politique en direction des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent.

L'article R. 243-8 du CASF **est modifié** : le **rapport annuel d'activité** prévu par cet article **est remplacé par une grille de suivi**, simple, co-construite avec le secteur, qui doit permettre de faire état de l'avancement des mesures prises pour :

- favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs qu'ils accompagnent ;
- renforcer le pouvoir d'agir de ces personnes ;
- développer l'activité des ESAT.

L'annexe 3 de la présent circulaire constitue la **maquette nationale de remontée des données** et précise le contenu des indicateurs. Les directeurs d'établissement sont responsables de la fiabilité des données transmises. Les données seront consolidées au niveau national dans le cadre d'un **développement informatique porté par la DGCS.**

Ce tableau de suivi est entendu comme un **support permettant le dialogue** entre les ESAT et les ARS et **ne peut donner lieu à une décision d'ordre budgétaire à la baisse au motif d'une non atteinte des objectifs poursuivis** par le plan de transformation.

5. La poursuite des travaux au cours de l'année 2022

La mise en œuvre du plan de transformation des ESAT va se poursuivre tout au long de l'année 2022, dans le cadre de l'entrée en vigueur des dispositions du décret en Conseil d'Etat qui modifie le CASF et le code du travail et précise les dispositions de l'article 136 de la loi n° 2022- 217 du 21 février 2022 précitée.

En outre, **certaines mesures du plan vont nécessiter, dans le courant de l'année et au-delà en tant que de besoin, des travaux d'expertise et des discussions complémentaires avec les acteurs du secteur.**

L'annexe 2 de la présente circulaire liste ces différentes mesures.

Un comité de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du plan devra être constitué au niveau national. Il associera l'ensemble des parties prenantes et comportera des représentants des travailleurs et permettra d'évaluer la mise en œuvre sur les territoires des mesures et leurs effets. Le premier comité sera **réuni avant le 30 juin 2023** sur la base des premiers retours des tableaux de suivi annuels attendus pour le 30 avril 2023.

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées

A stylized, bold, black signature that reads "signé" in a cursive-like font, tilted slightly upwards to the right.

Sophie CLUZEL

Annexe 1 - Précisions concernant certaines dispositions normatives

Le parcours renforcé en emploi ouvre droit pour les travailleurs handicapés qui quittent l'établissement ou le service d'aide par le travail (ESAT) pour entrer sur le marché du travail :

- A la convention d'appui passée entre l'ESAT, leur employeur et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale, prévue à l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles (CASF) ; laquelle convention précise, conformément audit article, les modalités de l'accompagnement apporté par ces établissements et services au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail ;
- A l'issue de la convention d'appui, au bénéfice du dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail et des actions, sans limitation de durée, de soutien médico-social et à l'insertion professionnelle portées par les plateformes départementales d'emploi accompagné, pour contribuer au maintien en emploi dans la durée ;
- A un retour éventuel en milieu protégé, dans le cadre du droit à réintégration dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT, tel que déjà prévu par l'article L. 344-2-5 précité ;
- Au bénéfice d'actions de formation au titre du plan de développement des compétences de l'employeur ou du compte personnel de formation pour s'insérer durablement sur le marché du travail.

S'agissant de la gestion du droit au retour et du risque de dépassement de la capacité d'accueil autorisée par l'agence régionale de santé (ARS), il n'y a **pas de risque de saturation** de la capacité des établissements car **l'annualisation du calcul de l'aide au poste** par l'agence de service et de paiement (ASP) donnera la possibilité à l'ESAT d'être en sureffectifs ponctuellement, dès lors que lissée sur l'année la capacité autorisée est respectée.

L'ESAT devra donc suivre l'évolution de ses effectifs de façon lissée.

En outre, peu d'ESAT à ce jour sont à 100% de leur capacité du fait notamment d'arrêts pour maladie du public accompagné ; les ESAT ont donc d'ores et déjà de la « marge » en termes de gestion de leur effectif de travailleurs. Par ailleurs, le droit au retour ne va concerner que peu de situations dans un premier temps (rappel : moins de 1% de sortie en milieu ordinaire).

Pour ce qui concerne **l'articulation entre l'accompagnement par l'ESAT via la convention de suivi et l'emploi accompagné** pour un travailleur sorti en milieu ordinaire, **l'article L. 344-2-5 du CASF pose d'ores et déjà le principe d'une convention d'appui** à conclure par l'ESAT avec une entreprise quand elle recrute un travailleur, quel que soit le contrat de travail.

Les ESAT ont la responsabilité d'accompagner le travailleur et son employeur pour favoriser une insertion durable.

Les ESAT doivent donc se mettre en capacité d'accompagner le travailleur qui quitte l'ESAT, avant de solliciter les référents uniques (jobs coach) des plateformes emploi accompagné.

L'accompagnement que les ESAT doivent faire au titre de cette convention d'appui doit être un accompagnement en profondeur pour sécuriser l'emploi de leur travailleur dans la durée. Ainsi la forme de l'accompagnement qui est requise reprend des caractéristiques de l'emploi accompagné, comme un accompagnement de la personne et de l'employeur ou encore un accompagnement personnalisé dont l'intensité varie en fonction des besoins exprimés. **La convention d'appui du CASF est d'un an renouvelable 2 fois, et ce n'est donc qu'au terme de la convention d'appui (à 1 an, 2 ans ou 3 ans) que l'ESAT pourra passer le relai**

à la plateforme emploi accompagné départementale pour pérenniser l'accompagnement de la personne et de son employeur.

L'activité salariée à temps partiel peut être exercée pour le compte d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public national ou local, d'une association, ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé, ainsi qu'auprès d'une personne physique, à l'exclusion de tout employeur au sein duquel le travailleur exerce déjà une activité dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu par l'ESAT qui l'accueille à temps partiel.

Il est prévu par ailleurs :

- Que l'activité peut être **exercée dans une entreprise adaptée** gérée en budget annexe de l'ESAT qui accueille le ou les travailleurs concernés ;
- Qu'elle **couvre les différents types de contrats de travail**, y compris les contrats en alternance ;
- Que le travailleur doit porter à la connaissance de l'employeur les éléments qui lui permettront de s'assurer du **respect de la durée maximale de travail** ;
- Que la **répartition du temps de travail** est organisée au regard du respect de cette durée maximale, **d'un commun accord** entre le travailleur, l'établissement et service d'aide par le travail et l'employeur ;
- Que l'exercice d'une double activité **ne peut conduire à dépasser les durées maximales quotidienne, hebdomadaire et mensuelle fixées par le code du travail**.

Les droits des travailleurs en ESAT sont renforcés, avec comme objectif de tendre vers un alignement sur le code du travail :

- Extension et / ou actualisation aux travailleurs en ESAT de **droits à congé et à autorisations exceptionnelles d'absence** ;
- Modalités de **report des jours acquis non pris** dans le cadre du droit à un congé annuel ;
- Rémunération et compensation pour les travailleurs handicapés du **travail le dimanche et les jours fériés** ;
- Election d'un **délégué des travailleurs** chargé de les représenter sur des **situations d'ordre individuel** et membre de droit du conseil de la vie sociale (CVS) avec voix consultative ;
- Création d'un **carnet de parcours et de compétences**, propriété de chaque travailleur d'ESAT, élaboré conformément à un modèle national, qui doit permettre à la personne lors de chaque entretien annuel, de s'autoévaluer en termes **d'autonomie et de parcours**, sur les compétences, formations et expériences acquises sur l'année écoulée et de se projeter sur l'année à venir ;
- Mise en place d'une **instance mixte** (salariés de l'ESAT et travailleurs accompagnés) et consultative, compétente en matière **de qualité de vie au travail, d'hygiène et de sécurité**, d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Des dispositions réglementaires modifiant le CASF sont prévues également pour :

- **En cas de mise à disposition** d'un travailleur d'ESAT au sein d'un employeur privé ou public : permettre aux ESAT d'intégrer dans la facturation à l'utilisateur, **la valorisation de l'appui individualisé à l'entreprise utilisatrice** tel que défini à l'article D. 5213-81 du Code

du Travail¹ et des charges particulières d'exploitation entraînées par la mise à disposition d'un travailleur pour renforcer l'effet levier vers l'emploi ordinaire des mises à disposition.

Cette facturation doit prendre en compte le coût du salaire chargé du ou des personnes qui assurent cet **appui individualisé**, rapporté au pourcentage du temps passé à cette action, ainsi que les frais de déplacement éventuels du travailleur pour se rendre sur le lieu de mise à disposition, à l'exclusion de toute marge financière.

Le contrat de mise à disposition passé entre l'ESAT et l'entreprise utilisatrice du ou des travailleurs mis à disposition doit faire mention des différentes composantes de la facturation et de leurs montants respectifs. S'agissant de dépenses particulières et de l'appui individualisé lié à la mise à disposition, **cette évolution de la facturation n'emporte aucune incidence sur le montant de la dotation de fonctionnement versée par les ARS.**

- Conduire les ESAT à formaliser leur partenariat avec les acteurs de l'écosystème emploi/handicap de leur territoire et plus précisément :

- ❖ **Avec les acteurs du service public de l'emploi (SPE) local** (Pôle Emploi, Cap emploi, missions locales) : concernant notamment la prescription de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), la possibilité d'organiser des informations collectives par le SPE en ESAT, la diffusion par le SPE d'offres d'emploi, etc. ;
- ❖ **Avec les entreprises adaptées** situées à proximité géographique concernant notamment le développement de projets communs, la diffusion d'offres d'emploi proposées par l'entreprise adaptée (EA) ;
- ❖ **Avec la plateforme emploi accompagné de leur département** pour assurer le relai d'accompagnement à l'issue de la convention d'appui au travailleur qui quitte l'ESAT et à son employeur.

¹ L'article D. 5213-81 Code du Travail prévoit « une prestation d'appui individualisé qui consiste notamment à l'accompagnement de l'intégration de travailleurs handicapés, à l'adaptation de l'environnement de travail ».

Annexe 2 - Mesures du plan nécessitant des travaux complémentaires

Des travaux complémentaires seront conduits dans le courant de l'année 2022 pour décliner les mesures relatives :

- A la mise en œuvre et au suivi, à l'échelle de chaque établissement et service d'aide par le travail (ESAT), **d'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'agence régionale de santé (ARS) (dans le cadre des travaux du projet SERAFIN-PH (Services et Etablissements : Réforme pour une adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées) ;
- Au **calcul sur la base d'une file active de la dotation globale de fonctionnement** versée aux ESAT (dans le cadre des travaux SERAFIN-PH) ;
- A la décision d'orientation en ESAT dévolue à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dont l'instruction du dossier de demande pourrait être **enrichie d'une évaluation de la capacité de travail** menée en mobilisant d'autres expertises (cap emploi, plateformes emploi accompagné, convention de reclassement personnalisée (CRP), etc. ...)

Quelques maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) volontaires pourraient être territoires pilotes pour réfléchir avec leurs partenaires locaux de l'emploi à l'enrichissement de cette évaluation, afin de faire remonter des propositions d'évolution.

Ces pilotes pourront réfléchir également à la pertinence **d'une évolution des** mises en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail (**MISPE**)/**PMSMP** et à la pertinence de créer un cadre unique de périodes d'immersion en milieu ordinaire, adapté ou renforcé :

- A la participation de l'Etat au **déploiement de conseillers en parcours d'insertion vers le milieu ordinaire en ESAT**, dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt (**AMI**) permettant un **cofinancement de conseillers mutualisés** sur plusieurs établissements ;
- A la **définition d'un régime de cumul des ressources d'activité (rémunération garantie et salaire correspondant à des temps partiels) avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**, de façon à inciter financièrement les travailleurs orientés en ESAT à exercer une double activité ;
- Au **maintien pour la personne de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE)** durant la période d'orientation en ESAT, quels que soient les milieux dans lesquels elle évolue et la quotité de travail réalisée ;
- A la création d'un **simulateur de ressources** pour permettre à la personne de mesurer et d'anticiper l'impact d'un changement de situation professionnelle et de statut (milieux et quotité de travail, stage de formation) ou de l'adaptation de simulateurs existants (Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)) ;
- Au **renforcement de l'attractivité des métiers en ESAT**, qu'il s'agisse d'adapter la formation initiale et continue des professionnels aux nouveaux enjeux (développement de 3 nouveaux modules dans la formation initiale et en formation continue, valorisés en termes d'évolution de carrière, et d'une formation spécifique obligatoire pour le niveau VII , sur la transformation de l'offre et le management de la conduite du changement) ou de favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle (par la création d'un répertoire national/référentiel des métiers en ESAT et des compétences et d'un titre professionnel de conseiller insertion / job coach).

ANNEXE 3

Rapport sur la mise en œuvre de la politique en direction des travailleurs handicapés mise en place par les ESAT (R 243-8 CASF)

remplace le rapport annuel prévu à l'article R243 -8 du CASF

Nombre de places autorisées :
Age moyen des travailleurs :
Ancienneté moyenne des travailleurs :

Réponses sur la base de l'année N-1

AXE 1 : Dynamique de parcours et trajectoires professionnelles des personnes accompagnées en ESAT	oui/ non	complément	Précision modalités de calcul
Avez-vous des travailleurs inscrits à Pôle Emploi ? Avez-vous des travailleurs qui ont réalisé des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ? Avez-vous des travailleurs qui ont été mis à disposition ? Avez-vous des travailleurs qui ont cumulé un temps partiel en établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) / temps partiel milieu ordinaire ? Avez-vous des travailleurs qui ont quitté l'ESAT pour être recruté par le milieu ordinaire adapté ou classique ? Des travailleurs sont-ils revenus à l'ESAT après avoir quitté l'Esat pour un recrutement en milieu ordinaire ? Avez-vous eu des départs volontaires de travailleurs hors recrutement en milieu ordinaire ? Quel est le taux de sortie sur demande de l'ESAT ? Combien de convention d'appui pour accompagner la sortie en milieu ordinaire sont en cours à ce jour ?		Combien de travailleurs sont inscrits à Pôle Emploi ? Quel est le nombre de PMSMP réalisé ? Quelle variation par rapport à N-1 ? Avez-vous eu des refus de PMSMP par les services publics de l'emploi (SPE) ? quelle est la durée moyenne des PMSMP ? Combien de travailleurs ont réalisé au moins 1 mise à disposition (MAD) dans l'année ? Quel est le coût moyen de facturation d'une MAD? Quelle est la durée moyenne d'une MAD ? Combien de travailleurs ont cumulé un temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire classique adapté ? Combien de travailleur ont cumulé un temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire classique ? Combien de travailleurs ? Préciser employeur privé, public ou une entreprise adaptée et type de contrat (contrat à durée déterminée (CDD), contrat à durée indéterminées (CDI), intérim) Si oui, combien ?	chiffre d'affaire annuel des MAD / nombre d'heures de MAD facturé ne pas comptabiliser par contrat mais par travailleur ne pas comptabiliser par contrat mais par travailleur
AXE 2 : Droits et pouvoir d'agir des personnes accompagnées en ESAT			
Adhérez vous à un opérateur de compétences (OPCO) ? Avez-vous des travailleurs qui n'ont pas encore ouvert leur compte personnel de formation (CPF) ? Avez-vous des travailleurs qui ont bénéficié d'une formation interne à l'ESAT ? Avez-vous mis en place une sensibilisation à l'autodétermination pour les travailleurs ? Avez-vous mis en place une formation spécifique des professionnels à l'autodétermination ? Avez-vous mis en place le carnet de parcours et compétence ? Avez vous mis en place un livret d'accueil accessible ? Le projet individualisé comporte t il un chapitre sur le projet de vie ? Un délégué des travailleurs a-t-il été élu ? Le délégué a-t-il bénéficié d'une formation pour cette mission ? Une instance mixte (salariés/travailleurs) a-t-elle été mise en place sur la qualité de vie au travail (QVT), hygiène et sécurité, évaluation risques professionnels ? Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) a-t-elle été mise en œuvre pour les travailleurs ? Quel est le pourcentage de rémunération du travailleur pris en charge par l'ESAT ? Une complémentaire santé est elle proposée aux travailleurs ? Un régime de prévoyance est-il proposé aux travailleurs ? Quel est le nombre de travailleurs ayant travaillé un dimanche ?		Combien de travailleurs ont suivi une formation prise en charge par l'OPCO ? Combien de travailleurs ont bénéficié d'une formation au titre de leur CPF (préciser dont permis de conduire) ? Combien de travailleurs ont bénéficié d'une formation interne ? Combien de travailleurs ont bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination ? Combien de salariés ont bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination ? Quel est le montant moyen ? Indiquer le montant de la participation de l'ESAT si oui, depuis quand ?	
AXE 3 : Développement de l'activité des établissements			
Avez vous une convention de partenariat avec un ou plusieurs acteurs du SPE (Pôle Emploi, Cap Emploi, mission locale (ML)) Avez vous une convention de partenariat avec une entreprise adaptée présente sur votre territoire ? Avez vous une convention de partenariat avec la plate forme emploi accompagnée de votre département pour assurer les relais avec vos conventions d'appui ? Avez-vous un conseiller en parcours d'insertion dans vos effectifs ou mis à disposition ? Avez-vous déposé un dossier au titre du fonds d'accompagnement de la transformation des établissements et services d'aide par le travail (FATESAT) sur l'investissement matériel ? Avez-vous déposé un dossier au titre du FATESAT sur le recours au conseil ? Quel est votre chiffre d'affaire annuel commercial tout confondu (production, prestations de service, mise à disposition) ? Avez-vous observé une variation du montant global de l'aide au poste depuis son annualisation Etes-vous excédentaires, à l'équilibre ou déficitaire sur le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ou le contrat d'objectifs et de moevens (COM) ? Etes-vous excédentaires, à l'équilibre ou déficitaire sur le budget commercial ?		Si oui, préciser l'acteur Si oui, combien? Si oui, préciser le nombre et si recrutement direct ou mis à disposition avec d'autres acteurs Pour quel montant de dépense totale? Pour quel montant de financement alloué ? Pour quel montant de dépense totale ? Pour quel montant de financement alloué ? Indiquer le pourcentage réalisé avec des clients du secteur public Si oui, quel pourcentage	

Annexe 4 :

Présentation synthétique sur le plan de transformation des ESAT

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

Retour sur la démarche et sur le résultat

Janvier 2021 : lancement de la démarche

Un contexte propice aux évolutions

1. **Un rapport Igas sur les ESAT** de novembre 2019 qui comportait des propositions à analyser
2. **une crise sanitaire** qui favorisait les remises en question pour une meilleure adaptation
3. **une** demande des personnes en situation de handicap de bénéficier de **davantage de droits** et une plus grande capacité à décider = **pouvoir d'agir des personnes**
4. **Un environnement sur emploi/ handicap qui évoluait :**
 - le plan de transformation des **Entreprises Adaptées**
 - le développement des accompagnements spécifiques au titre de **l'emploi accompagné**
 - une réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et une prise de **conscience plus grande des employeurs** privés et publics de s'engager pour l'emploi des personnes handicapées

La commande politique : un plan issu d'une concertation

❑ Objectifs de la démarche :

- Aboutir à des **propositions concrètes** avec des premières mesures mises en œuvre **dès 2022**
- Pour chaque mesure, **déterminer l'impact** réglementaire, financier et l'indicateur d'évaluation

❑ 3 axes principaux :

- **L'évolution de l'offre de service** des établissements
- **La sécurisation des parcours professionnels et le renforcement du droit** des personnes en ESAT
- **L'attractivité des métiers** des professionnels d'ESAT

❑ **La méthodologie retenue : des groupes de travail représentatifs associant :**

- ✓ des personnes en situation de handicap en ESAT
- ✓ des professionnels de terrain du médico social et de l'emploi
- ✓ Le service public de l'emploi et des représentants de réseaux d'entreprises
- ✓ Des institutionnels : CNSA, DGCS, DGEFP, MDPH , ARS

➤ **Chaque groupe est co animé par un professionnel de terrain ou un représentant des personnes**

➤ **Calendrier :**

Lancement de la démarche : **10 janvier 2022**

➤ **Objectif : annonce des mesures pour le CIH de juillet 2021 = 6 mois**

Résultat : une forte mobilisation

- **Plus de 100 participants**
- **répartis dans 5 groupes**

Groupe	thématique
Groupe 1	Modèle économique des ESAT
Groupe 2	Parcours professionnels des personnes
Groupe 3	Partenariat avec le milieu ordinaire
Groupe 4	Renforcement des droits des travailleurs
Groupe 5	Attractivité des métiers

Résultat :

Un plan global articulé autour de **17 engagements déclinés en 31 mesures** :

Une mise en œuvre dès 2022 avec des mesures issues d'une loi (loi 3DS votée en février 2022), d'un décret déposé en conseil d'état (avril 2022), 2 instructions

Le gouvernement **réaffirme le soutien** au modèle des ESAT, acteurs médico sociaux dont le rôle est reconnu

Un enjeu : **impulser une nouvelle dynamique** notamment :

- **En confortant la mission d'accompagnement** des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi, **pour ceux dont c'est le projet, vers le milieu ordinaire adapté et classique**
- **En créant de nouveaux droits pour les personnes**

Un plan construit autour de 4 axes

Axe 1 : favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'ESAT
+ fluidifier et sécuriser les parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire

Axe 2 : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes en ESAT

Axe 3 : Accompagner le développement des établissements ESAT

Axe 4 : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT



Trajectoires Professionnelles

- Cumul temps partiel ESAT et milieu ordinaire
- Modalités de sortie d'ESAT avec droit au retour et accompagnement
- Maintien RSDAE
- Evaluation des CDAPH
- Durée des PMSMP
- Inscription Pôle Emploi
- Carnet de parcours et de Compétences
- Adhésion à un OPCO
- Ouverture du CPF

Droits des personnes

- Récupération dimanches et jours fériés
- Actualisation congés exceptionnels
- Délégué des personnes
- Instance mixte QVT, HS ERP
- Sensibilisation à l'autodétermination
- Livret d'accueil accessible
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé
- Mutuelle et prévoyance
- Simulateur ressources
- Prime PEPA pour les personnes

Axes et Mesures

Activité des ESAT

- Terminologie des ESAT
- Facturation des MAD
- Annualisation de l'aide au poste
- Dgf sur file active
- Partenariat SPE, EA, DEA
- Développement des CI
- Fonds FATESAT
- Annuaire géolocalisé
- Tableau annuel de suivi

Attractivité des métiers

- Plan métier
- Révalorisation des salaires
- Campagne de communication
- Evolution convention collective

- **3 catégories de mesures :**

- ☞ les mesures nécessitant **le recours à la loi** pour entrer en vigueur
- ☞ les mesures nécessitant **un décret** ou **une instruction** pour être opérationnelles
- ☞ les mesures incitatives nécessitant **des discussions** dans le cadre de travaux déjà lancés ou à lancer

Objectif : rendre opérationnelles une majorité de mesures dès 2022

- Pour les mesures nécessitant la loi, véhicules juridiques rares en fin de mandat, **démarche adoptée :**

- 1. PLF (projet de loi de finance) :**

PLF 2022 mais uniquement pour les mesures avec un impact financier : **fonds FATESAT et annualisation de l'aide au poste**

- 2. Proposition ou projet de loi avec un lien direct avec les mesures**

perspective été 2021 : projet de loi Autonomie mais au final la réforme de l'autonomie s'est incarnée différemment que dans une loi

- 3. Solution : Proposition ou projet de loi avec un lien plus indirect**

- contrainte : négociation au regard du droit parlementaire et nécessité d'arbitrer et de choisir les mesures prioritaires du plan
- Portage dans **le projet de loi 3 DS** (Différenciation décentralisation et déconcentration) du **08 février 2022** des mesures **les plus transformatrices** du plan pour le quotidien des personnes :
 - ✓ **Cumul temps partiel** en esat et en milieu ordinaire
 - ✓ Parcours renforcé en emploi qui constitue **les modalités de sortie de l'ESAT :**
droit aux allers et retours + accompagnement en milieu ordinaire par l'ESAT puis relai par l'emploi accompagné

Supports de mise en œuvre des mesures

Un décret unique pris en Conseil d'Etat avec :

- l'application des mesures adoptées au titre de la loi 3DS
- Et l'ensemble des mesures du plan qui nécessitaient uniquement un décret

Etat d'avancement du Décret :

- Commission emploi CNCPPH : avis favorable
- Commission gouvernance CNCPPH : avis favorable
- Commission plénière CNCPPH : avis favorable le 18 mars
- Commission CNOSS : avis favorable 15 mars 2022
- Commission emploi formation orientation : avis favorable 15 mars 2022

➡ Dépôt du décret **en Conseil d'Etat avril 2022** pour instruction par la chambre sociale

Vue synthétique de la mise en œuvre des mesures à mai 2022

Mesures applicables par décret ou instruction

- Décret :
 - Récupération dimanches et jours fériés ✓
 - Actualisation congés exceptionnels ✓
 - Délégué des personnes ✓
 - Instance mixte QVT, HS ERP ✓
 - Carnet de parcours et de compétences ✓
 - Harmonisation facturation des MAD ✓
 - Partenariat écosystème ✓
 - Tableau de suivi ✓
- Instruction :
 - Durée des PMSMP ✓
 - Inscription Pôle Emploi ✓
 - Sensibilisation autodétermination personnes ✓
 - Chapitre projet de vie dans le projet individualisé ✓
 - Livret d'accueil (accessibilité universelle) ✓
 - Adhésion à un OPCO ✓
 - Ouverture du CPF ✓
 - Prime PEPA pour les personnes ✓
 - Mutuelle et prévoyance ✓

1

Mesures nécessitant le recours à la loi

- Terminologie des ESAT ✓
- Droit au retours et modalités de sortie d'ESAT ✓
- Cumul temps partiel ESAT / milieu ordinaire ✓
- Annualisation de la GRTH = aide au poste ✓
- Fonds FATESAT ✓

2

Mesures nécessitant des travaux

- Evaluation des CDAPH ✓
- Calcul de la DGF sur file active ✓
- Maintien de la RSDAE ✓
- Poste de conseillers d'insertion ✓
- Simulateur ressources CAF ✓
- Plan Métier et revalorisation des professionnels ✓
- Annuaire géolocalisé ✓

3



01

Favoriser une dynamique de parcours

Dans cet axe figurent les mesures principales qui nécessitent le recours à la loi

Favoriser une dynamique de parcours

Engagement 1 : favoriser une décision d'orientation éclairée, partagée entre acteurs et avec la personne

- La décision d'orientation reste dévolue à la CDAPH mais une réflexion est menée sur les moyens d'enrichir l'évaluation de la capacité de travail des personnes en mobilisant d'autres expertises (cap emploi, plateformes emploi accompagné, CRP etc. ...)
- ⇒ **Semestre 2 de 2022 détermination de territoires pilotes autour de MDPH volontaires pour faire des propositions issues de travaux menés avec leurs partenaires territoriaux** 
- Ces pilotes pourront réfléchir à la pertinence d'une évolution des MISPE/PMSMP et à la pertinence de créer un cadre unique de périodes d'immersion en milieu ordinaire, adapté ou renforcé

Engagement 2 : accompagner les parcours dans un environnement décloisonné

- Les ESAT deviennent « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail »
- ⇒ **Attente d'un véhicule juridique disponible** 
- L'orientation en ESAT n'est plus exclusive de milieu ordinaire : il est permis à la personne d'évoluer en ESAT, en EA, en entreprise ordinaire
 - ✓ Cumul temps partiel ESAT / temps partiel milieu ordinaire
 - ✓ mise en opérationnalité d'un droit aux allers- retours
- ⇒ **PJL 3DS promulguée 8 février 2022 (écriture page 8 du présent powerpoint)** 
- ⇒ **Décret sur le « parcours renforcé » = les modalités de sortie vers le milieu ordinaire : droit au retour + pas de passage devant la cdaph + sortie avec un accompagnement par l'ESAT puis à l'issue de la convention d'appui, relai à l'emploi accompagné,**
- Communication au Service Public de l'Emploi de donner une suite favorable aux demandes de PMSMP (immersion) d'une durée de 2 mois + d'autoriser toute personne en ESAT à s'inscrire à Pôle Emploi 
- ⇒ **Communication nationale pour SPE mai juin 2022**

Amendement projet de loi 3DS

EXPOSÉ SOMMAIRE :

L'amendement proposé vise à favoriser et simplifier l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il permet d'une part, de faciliter le passage des personnes travaillant en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) vers l'exercice d'une activité professionnelle dans le milieu ordinaire, en leur permettant d'évoluer de l'ESAT, vers l'entreprise adaptée ou l'entreprise ordinaire classique, sans qu'il ne soit besoin de repasser devant la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

D'autre part, le présent amendement propose de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap en rendant automatique l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à compter de 16 ans, dès lors que le jeune bénéficie de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation. En effet, aujourd'hui, le jeune doit déposer une demande à la MDPH pour instruire sa RQTH, procédure souvent longue, alors même qu'il est déjà connu des services de la MDPH

L'article L. 5213-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée : « **La sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail vers le milieu ordinaire s'effectue dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi dont les modalités sont fixées par décret.** »

2° Après la troisième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée : « **Pour les mineurs d'au moins 16 ans, l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, de la prestation de compensation du handicap, d'un projet personnalisé de scolarisation vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.** »

L'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° Après le mot : « handicapées », la fin de la première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée : « **pour lesquelles la commission prévue à l'article L. 146-9 a constaté une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social.** » ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « **Les personnes accueillies en établissements et services d'aide par le travail peuvent travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou exercer dans les mêmes conditions une activité professionnelle indépendante, sans qu'elles puissent accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail. Un décret précise les modalités de mise en œuvre de cette double activité.** »

Favoriser une dynamique de parcours

Engagement 3 : assouplir le cadre de gestion de l'établissement pour garantir une dynamique de parcours

- Le calcul de l'aide au poste est annualisé pour permettre la mise en œuvre du droit au retour et prendre en compte les modifications de la situation de certains TSH 

↳ Inscrit PLF 2022 coût : 10 millions

- Les bordereaux de déclaration ASP sont numérisés

↳ Inscrit PLF 2022 coût : 2,4 millions

- La dotation de fonctionnement est calculée sur la base d'une file active

↳ à intégrer aux travaux en cours Sérafin-PH



Engagement 4 : repositionner la mise à disposition (MAD) comme levier pour l'inclusion professionnelle

- harmonisation des modalités de facturation en valorisant désormais dans le coût facturé l'accompagnement spécifique lié à la mise à disposition dont l'accompagnement de l'entreprise utilisatrice 

↳ Décret

Engagement « Bonus » :

- Obtention automatique de la RQTH pour tout jeune déjà identifié en CDAPH (AEH, PCH, projet personnalisé de scolarisation) 

↳ Inscrit PJJ 3DS (écriture page 8 du présent powerpoint)

02

Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

- ✓ Les mesures principales de cet axe seront sous forme d'une instruction générale
- ✓ L'instruction rappellera le sens général du plan

Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

Engagement 5 : favoriser l'accès des personnes à la formation professionnelle

- Incitation à l'adhésion à un OPCO pour chaque ESAT 

↳ Mesure intégrée à instruction générale

Bonus : intégration des priorités du plan esat dans les orientations stratégiques de la nouvelle convention pluriannuelle Etat / opco santé

- ouvrir le CPF de chaque personne 

↳ Mesure Intégrée à instruction générale
+ DGFP chargée de travailler avec France Compétence pour élargir le périmètre des actions éligibles au CPF

Engagement 6 : garantir le projet de la personne accompagnée

- Garantir aux personnes une formation /sensibilisation à l'autodétermination 

↳ Mesure intégrée à instruction générale

- créer un carnet de parcours et de compétences permettant lors d'un entretien annuel à la personne de s'autoévaluer sur autonomie et parcours 

↳ Décret / groupe de travail en cours pour déterminer l'outil, travaux à poursuivre

- Informer les personnes accompagnées sur leurs droits à leur entrée en ESAT et créer un livret d'accueil accessibilité universelle 

↳ Mesure intégrée à instruction générale

- renforcer le Projet Individualisé en ajoutant un chapitre sur le projet de vie 

↳ Mesure intégrée à instruction générale

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 représentant les travailleurs sur des situations individuelles (formation obligatoire du délégué) avec 5 h de délégation par mois

➤ **Décret** 

- Création d'une instance mixte personnes accompagnées et salariés, compétente sur les sujets qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, évaluation des risques professionnels

➤ **Décret** 

Engagement 8 : sécuriser les ressources financières de la personne accompagnée

- inciter les ESAT à mettre en oeuvre la prime PEPA pour les personnes accompagnées 

➤ **Mesure intégrée à instruction générale**

- Inciter les ESAT à proposer une complémentaire santé et une prévoyance pour toute personne accompagnée 

➤ **Mesure Intégrée à instruction générale avec travail URSAAF**

- créer un simulateur de ressources en cas de changement de situation par la CAF 

- Maintenir la RSDAE durant la période d'orientation, quels que soit la quotité de travail réalisée 

Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

Engagement 9 : reconnaître la personne accompagnée comme sujet de droits

- rendre obligatoire la récupération et le paiement majoré des dimanches et jours fériés travaillés comme dans le droit du travail

↳ Décret



- actualiser les congés exceptionnels des salariés aux personnes accompagnées (événements familiaux et congés exceptionnels pour les parents)

↳ Décret



03

Accompagner le développement des établissements

Accompagner le développement des ESAT

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

- créer un fonds FATESAT pour aider au financement des coûts suivants :
- ❖ Investissements productifs liés au développement de nouvelles activités
- ❖ Investissements productifs liés au développement d'activité existante
- ❖ Investissements pour adapter un outil de production vétuste
- ❖ Recours à des prestations de conseil pour déterminer une nouvelle stratégie de production ou accompagner un développement d'activité

↳ Inscrit PLF 2022 dépense : 15 millions

2

Engagement 11 : promouvoir les achats responsables auprès des acheteurs privés et publics

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

↳ Outil développé

« la plate forme de l'inclusion » avec référencement des ESAT

1

Accompagner le développement 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 conseiller en parcours d'insertion en ESAT
- groupe de travail pour déterminer les modalités de financement réuni les 20 septembre et 08 septembre :
 - ✓ orientation vers un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) auquel serait signataire un groupement librement constitué d'établissements qui, formellement, s'engagent à développer au sein de chacun de leurs établissements, une démarche type esat de transition, en lien étroit avec les plate forme emploi accompagné.
 - ✓ les modalités de partage du CPI sont déterminés ensemble en fonction des besoins objectifs de chaque esat

Travaux à poursuivre

 3

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 : l'ESAT réalise un accompagnement du travailleur qui sort en milieu ordinaire au titre de la convention d'appui déjà prévu à l' art L 344-2-5 du CASF puis à l'issue de la convention d'appui, passe le relai à la plate forme emploi accompagné
 - ✓ Service public de l'emploi : délégation territoriale de Pôle Emploi, Cap emploi et mission locale
- Ex : PMSMP, infos coll. par le SPE en ESAT, etc. 
- ✓ une entreprise adaptée de son territoire : ex développement de projets communs, réponse aux problématiques de sourcing des EA par les travailleurs d'ESAT, etc.

➤ Décret

Accompagner le développement 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

➤ à intégrer aux travaux en cours Sérafin-PH 

➤ **Décret : Un tableau avec une série d'indicateurs remplacera le rapport annuel prévu au CASF**

Les ESAT devront le remplir annuellement et le renvoyer aux ARS pour consolidation nationale (développement informatique à faire par la DGCS pour support commun)

Tableau co construit avec les OG réalisé



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 et développement d'activité**

04

Assurer l'attractivité des métiers

Le sujet de l'attractivité et de la revalorisation des métiers dépasse les professionnels des esat : le gouvernement a confié une mission à Denis Piveteau qui a proposé des solutions pour accompagner et redonner des perspectives aux professionnels des établissements et des services médico-sociaux

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



Les nouveaux modules de formation à créer :

- ♦ autodétermination, utilité sociale de l'ESAT
- ♦ Approche populationnelle : autisme, handicap psychique, personnes vieillissantes etc
- ♦ 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



↳ Reconnaissance du titre professionnel « conseiller emploi accompagné » portée par le CFEA : certification et inscription au RNCP effective fin 2022

↳ Diplôme universitaire en cours de création par l'Université de Créteil

Assurer l'attractivité des métiers

Engagement 17 : améliorer les conditions de travail et les rémunérations des moniteurs

- revalorisation salariale (suite mission Laforcade en lien avec une négociation conventionnelle)

Mission Piveteau



- intéresser les professionnels aux résultats des établissements

Mission Piveteau



Plan Métier gouvernemental mars 2022 comprenant :

- ❖ Revalorisation salariale
- ❖ Campagne nationale de communication sur les métiers du médico social
- ❖ Evolution des conventions collectives

Les conditions de la réussite du plan

Une responsabilité collective et des engagements communs partagés = un contrat moral

Maintien de la démarche de **co-construction** pour la **mise en œuvre et le suivi** des mesures

En parallèle au 2eme semestre 2022 création **de supports de communication à l'attention du secteur dont MDPH, personnes en ESAT ...)** qui fera l'objet d'une diffusion large « **ce qui change en 2022 / 2023 ...** »