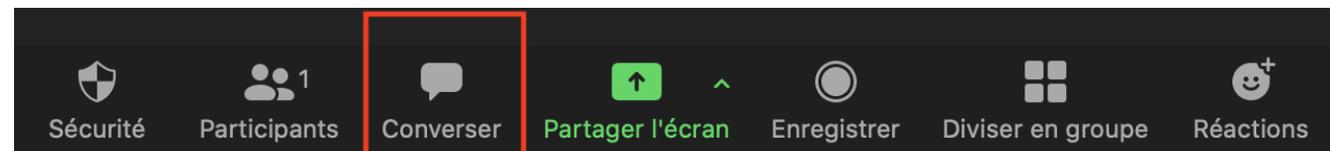
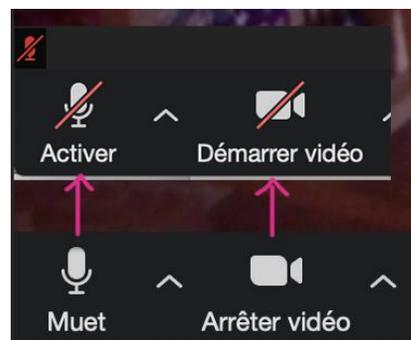


Plan de transformation des ESAT

Jeudi 25 janvier 2024

Handi Pacte Normandie

Merci de couper votre micro et votre caméra...



Programme



- 1) Rappel sur le mode de fonctionnement des ESAT
- 2) Les ESAT en Normandie
- 3) Le suivi du plan de transformation des ESAT
- 4) Les aides du FIPHFP

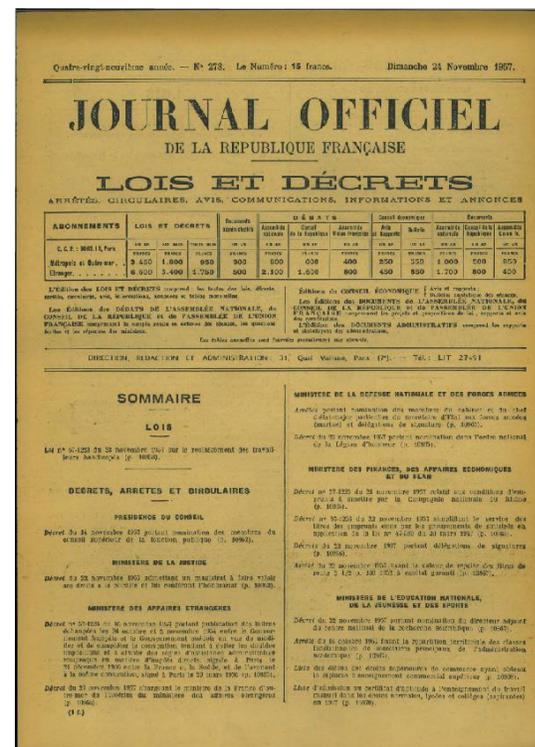
1) Rappel sur le mode de fonctionnement des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) avant le plan de transformation...



- Article 21 de la loi du 23 novembre 1957 :

« Les travailleurs handicapés dont la diminution physique ou mentale est telle que leur placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible, peuvent être admis selon leur capacité de travail, soit dans un **centre d'aide par le travail** visé par l'article 168 du code de la famille et de l'aide sociale, soit dans un atelier protégé où ils exerceront une activité correspondant à leurs possibilités professionnelles suivant un rythme de travail approprié. »

6 000 places en CAT





- La loi d'orientation du 30 juin 1975 a donné un statut aux usagers des CAT.

25 000 places en CAT



- La loi du 11 février 2005 : les CAT deviennent des ESAT.



- 120 000 places ESAT en 2024.





-
- Un **ESAT** est une **structure médico-sociale** qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.
 - Cette structure accueille des personnes dont **les capacités ne permettent pas**, momentanément ou durablement, de **travailler dans une entreprise du milieu ordinaire** ou une entreprise adaptée ou d'exercer une activité professionnelle indépendante.
 - **L'orientation en ESAT** se fait par la **CDAPH** (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) et l'âge minimum est de 20 ans. Cependant, la CDAPH peut parfois décider une orientation en ESAT dès l'âge de 16 ans.

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>



-
- Pour être accueilli en ESAT, il faut remplir l'une **des 2 conditions suivantes** :
 - Avoir une capacité de travail qui **ne dépasse pas le 1/3** de celle d'une personne valide.
 - Avoir une capacité de travail **supérieure ou égale au 1/3** de la capacité d'une personne valide et avoir **besoin d'un ou plusieurs soutiens** médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.
 - Un **contrat de soutien et d'aide par le travail est rédigé** et définit les droits et les obligations de l'utilisateur et ceux de l'ESAT. Ce contrat précise notamment vos activités professionnelles et la mise en place d'un soutien médico-social ou éducatif.
 - Le contrat est signé pour une durée de **1 an renouvelable**.
 - En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de **personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux** assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État (**signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec l'ARS**).



2) Les ESAT en Normandie

ESAT NORMANDIE

Région Normandie : 46 ESAT – Capacitaire total de 7 070 places

Seine – Maritime : 17 ESAT - Capacitaire de 2 337 places

Calvados : 11 ESAT - Capacitaire de 1 675 places.

EURE : 5 ESAT - Capacitaire de 1 032 places.

Manche : 10 ESAT - Capacitaire de 1 270 places.

ORNE : 3 ESAT - Capacitaire de 746 places.

Pour plus d'info :
<https://www.gienormhandi.fr/>

3) Le suivi du plan de transformation des ESAT

Karine RAULT

**Pôle organisation de l'Offre Médico-Sociale
Direction de l'Autonomie**

Pamela OLIVIER

**Pôle organisation de l'Offre Médico-Sociale
Direction de l'Autonomie**

**Handi Pacte Normandie
FIPHFP**

DA ARS Normandie, nos enjeux

- * **17 engagements du plan ESAT** qui sont mises en œuvre progressivement depuis 2022
- * Dispositions des **décrets des 13 et 22/12/2022**
- * Mesures annoncées par le Pdt de la République lors de la **Conférence National du Handicap** du 26/04/2022.
- * Déploiement de la **Loi Plein Emploi** : inscription dans la loi de finance 2025

Statut des personnes handicapées en ESAT

Jurisprudence par la Chambre sociale de la Cours de cassation :

statut d'usager d'une structure médico-sociale à laquelle elles sont liées par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

et ce, quel que soit les modalités d'exercices de cette activité, y compris en MO dans le cadre d'une mise à disposition

Faire évoluer les conditions de travail des personnes handicapées en ESAT

⇒ **Aller vers le statut de « salarié protégé » pour les travailleurs handicapés, poursuivre la transposition au sein du code de l'action sociale et des familles des dispositions du Code du Travail**

Les travailleurs handicapés en ESAT auront les mêmes droits individuels et collectifs que les salariés

et bénéficieront des dispositions des conventions collectives de leur ESAT quand elles ne sont plus favorables, mais seront protégés pour ne pas pouvoir être licenciés

Mise en œuvre des mesures du Plan ESAT et des évolutions relatives aux travailleurs handicapés.

ESAT un rôle majeur

L'Etat réaffirme le rôle majeur des ESAT car ils servent de tremplin pour les personnes en situation de handicap du médico-social ayant vocation à aller vers le milieu ordinaire,

et de lieu professionnel pour les travailleurs handicapés ayant pour vocation à aller vers le milieu protégé.

Ces avancées s'inscrivent dans une démarche afin de faire converger les droits des travailleurs en milieu protégé vers ceux des salariés, et mobiliser le Service Public de l'Emploi pour l'orientation des personnes handicapées en ESAT.

Orientation des travailleurs handicapés

Mesure : Suppression de l'orientation vers le marché du travail par les MDPH : l'orientation en milieu ordinaire devient un droit universel, les RQTH ne mentionneront plus cette orientation.

- **Orientation en ESAT : dérogation par la CDDPAH : sur sollicitation justifiée du Service Public de l'Emploi.**
- **Emploi partagé : c'est une modalité de type tremplin pour commencer un parcours en milieu ordinaire de manière sécurisée et progressive, possibilité de cumuler un emploi en ESAT et un emploi en milieu ordinaire.**

Dans une Entreprise privée, Administration publique, Entreprise adaptée, Activité en indépendant.

Avec un contrat du droit du travail : CDI, CDD, CAE, CIE, Apprentissage, Contrat de Professionnalisation

L'Emploi partagé est accessible sur décision CDAPH (lié à la RQTH, soit 5 ans)

Appui renforcé au projet professionnel par le service public de l'emploi

Mesure : Création d'un appui renforcé à la définition du projet professionnel par Pole Emploi/Cap Emploi.

- ***PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel*** (milieu ouvert).
- ***MISPE : Mise en Situation Professionnelle en ESAT***, permet de découvrir le milieu protégé

Délai allongé à 2 mois

Parcours renforcé en emploi

Le parcours renforcé en emploi permet de faciliter des évolutions professionnelles et des changements de statuts, tout en sécurisant les changements de trajectoires professionnelles.

Le Parcours Renforcé en Emploi correspond à un accompagnement par son ESAT d'origine dans le cadre d'une [convention d'appui](#).

Le droit de réintégration / de retour en ESAT vaut pendant toute la durée de la validité de la décision CDAPH l'orientant en ESAT ou de la convention d'appui.

A échéance de la Convention d'appui, un relais vers le Dispositif de l'Emploi Accompagné peut se faire par une prescription du Service Public de l'Emploi ou des MDPH.

Convention d'appui.

Cette convention doit s'écrire avec l'accord de la personne handicapée ou de son représentant, et signée par ESAT/ Employeur du milieu ordinaire.

Cette convention comportera plusieurs clauses dont :

- **Durée de la convention selon la nature et la durée du contrat de travail, et ce dans la limite d'un an renouvelable 2 fois.**
- **Modalités et nature de l'aide et de l'accompagnement assurés par l'ESAT auprès du TH mais aussi de l'employeur. Cet accompagnement peut aussi se faire le cas échéant par le SAVS qui devient signataire à son tour.**
- **Désignation du Dispositif de l'Emploi Accompagné (DEA) qui prendra éventuellement le relais à l'échéance de la convention d'appui.**
- **Modalité de réintégration en milieu protégé soit dans son ESAT d'origine, soit dans un autre ESAT avec lequel le 1^{er} ESAT a conclu un accord à cet effet.**



EMPLOI ACCOMPAGNE NORMAND



L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

- **Accompagnement sur mesure VERS et DANS l'emploi** : Soutien continu adapté aux besoins de la personne et de l'employeur
- Dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap, **demandeurs d'emploi ou salariés, titulaires de la RQTH**
- L'Emploi Accompagné permet **d'accéder et de conserver un emploi** en milieu ordinaire de travail dans le **secteur public ou privé**
- Sa mise en œuvre comprend un **accompagnement intensif** à l'insertion professionnelle, un **soutien médico-social** de la personne **ET un appui à l'intention de l'employeur**
- **Pas de limite dans le temps** cependant elle reste soumise à la durée de la RQTH
- L'Emploi Accompagné est **financé par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP**
- L'Emploi Accompagné est un dispositif national. En Normandie, il est porté par **LADAPT pour les départements 14, 27, 50 et 61** et par l'Association AARPB en partenariat avec l'association du Pré de la Bataille (**WORK'IN Normandie) pour le département 76.**

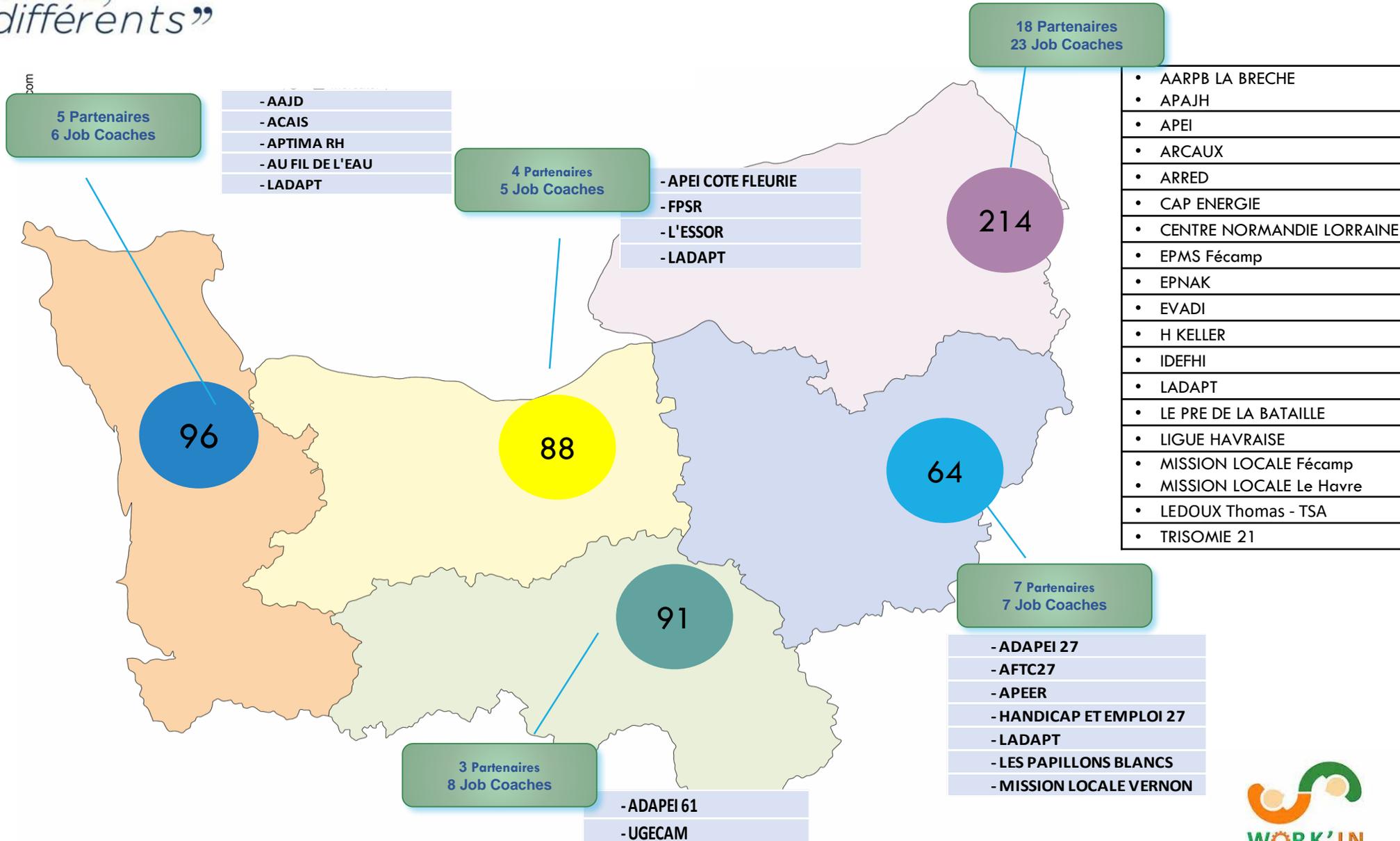




“vivre ensemble, égaux & différents”

ETP JOB COACH 2023

Au 15/11/2023



Les 17 mesures nouvelles pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023 - Projet de loi pour le plein emploi

Mesure 1 : Suppression de l'orientation vers le marché du travail par les MDPH	Mesure 2 : Information par les MDPH à Pôle Emploi/Cap Emploi des délivrances de RQTH
Mesure 3 : Détermination de l'environnement professionnel le plus adapté	Mesure 4 : Développement de « l'emploi accompagné »
Mesure 5 : Permettre aux apprenants ayant besoin d'un aménagement technique d'avoir un prêt d'équipement	Mesure 6 : Permettre à tous les organismes de formation ordinaires d'accueillir un apprenant handicapé, quel que soit son handicap
Mesure 7 : Créer un sac à dos numérique des aménagements	Mesure 8 : Rendre la reprise d'un emploi incitative financièrement
Mesure 9 : Développer la portabilité des équipements	Mesure 10 : Améliorer les droits des personnes reconnues handicapées avec un titre d'incapacité ou d'invalidité
Mesure 11 : Simplifier la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé	Mesure 12 : Faire évoluer les conditions de travail des personnes handicapées en ESAT
Mesure 13 : Faciliter le recrutement des candidats handicapés par les entreprises grâce aux entreprises adaptées	Mesure 14 : Favoriser la mise en relation entre demandeurs d'emploi et employeurs engagés
Mesure 15 : Développer le baromètre emploi et handicap	Mesure 16 : Légitimer la fonction de référent handicap en entreprise
Mesure 17 : Faire évoluer la législation sur les ECAP	



Des mesures nouvelles pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023
Projet de loi pour le plein emploi

Novembre 2023

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/decouvrez-les-17-nouvelles-mesures-pour-favoriser-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>

Annonces de la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023

Quelques exemples de nouvelles dispositions applicables aux ESAT et aux TH =

- **Inscription de « droits fondamentaux » dans le Code de l'Action Sociale et des Familles :**
 - **droit syndical et droit de grève**
 - **droit d'alerte et de retrait**
 - **droit d'expression directe et collective**
- **Renforcement de l'association des travailleurs handicapés élus dans les instances représentatives spécifiques aux ESAT à différents travaux du comité social et économique (CSE) de l'ESAT**
- **La réduction de la durée des périodes d'essai des TH des ESAT de 6 à 2 mois**
- **La prise en charge des frais de transports domicile/travail**
- **L'accès aux titres restaurants et aux chèques vacances**
- **Le bénéfice d'une complémentaire santé**

Mise à disposition d'un TH en ESAT

Le contrat commercial de mise à disposition doit faire mention des différentes composantes de la facturation du travail fourni et de leurs montants respectifs. Le travailleur handicapé n'est pas signataire mais son nom doit être mentionné dans le contrat.

Durée maximale de 2 ans de mise à disposition : L'objectif des mises à disposition est de développer la capacité d'emploi, c'est-à-dire un tremplin vers des embauches ultérieures sur le marché du travail.

La prolongation au-delà des 2 ans doit faire l'objet d'un accord par la CDAPH par demande de la direction de l'ESAT. Accord exceptionnel si projet d'embauche.

Les MDPH sont destinataires dans les 15 jours de ces conventions et sont attentives à l'identité des signataires afin de détecter des situations abusives.

Employabilité des travailleurs handicapés issus du médico-social

Une articulation douce vers le milieu ordinaire

Appui de l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT, IME, IMPRo... au parcours des TH :

- **Compétences- Formation : secteur enfant vers le milieu ordinaire**
: TH en ESAT vers le milieu ordinaire

- **Insertion professionnelle : articulation avec les Entreprises adaptées**
: articulation avec le Milieu ordinaire : privé/public
: freins : logement, accès aux droits

- **Maintien dans l'emploi : sécurisation des carrières**
: droit au retour – articulation avec Santé au travail

➔ **Employabilité : Acquisition de connaissances, compétences...**

- **Maitrise de gestes professionnels, de qualification...**
- **Autonomie au poste**
- **Mobilité : conduite de véhicule électrique, conduite de véhicule sans permis.**



4) Les aides du FIPHFP

Aide numéro 7 sur le catalogue du FIPHFP : abonnement plateforme milieu protégé

Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.

Le montant maximum est de 7 000 € par année.

Aide numéro 11 sur le catalogue : prime à l'insertion vers le milieu ordinaire

Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.

Le FIPHFP verse une prime d'un montant de 2 000 €.

Info



Université du Réseau des
Référents Handicap les jeudi et
vendredi 21 et 22 Mars 2024 au
Carrée des Docks au Havre

Inscription

<https://agefiph-universite-rrh.fr/>

