



**SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DES PERSONNES
HANDICAPÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GROUPE DE TRAVAIL TRANSFORMATION DES ESAT

CONTEXTE

1. un mouvement général vers le droit commun et le milieu ordinaire

➤ **Une stratégie Osons l'emploi de fin 2019 qui favorise le droit commun (« accompagné ») :**

2 exemples :

- Rapprochement Pole Emploi Cap Emploi : une seule porte d'entrée pour tous : Pole Emploi avec une possibilité d'aller chercher si besoin l'expertise complémentaire de Cap Emploi
- Une accessibilité des CFA (centre de formation des apprentis) de droit commun aux PH avec des mesures d'accompagnement (réfèrent handicap au CFA, financement de la compensation du handicap par les OPCO..)

➤ **Des nouveaux « outils » qui ouvrent de nouveaux partenariats avec le milieu ordinaire :**

- Les Dispositifs Emploi Accompagné : mode d'accompagnement spécifique qui sécurise l'insertion en milieu ordinaire

Rappels des caractéristiques : durée indéterminée, intensité variable, accompagnement du collectif de travail et de la PH, double nature professionnelle et psycho-sociale

- Les Entreprises Adaptées dans le cadre du plan « cap vers l'inclusion » et les CDD Tremplin : cdd comprenant une formation / difficulté de sourcing des EA

➤ **Une réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés plus contraignante :**

- effectif consolidé retenu au niveau de l'entreprise et plus de l'établissement
- Calcul du taux direct uniquement
- Limitation des possibilités de déductions

Un contexte propice aux mesures de transformation

2 - une demande des personnes vers davantage d'autonomie et de capacité de décider = pouvoir d'agir des personnes

- Une réflexion en terme de parcours personnalisé vers l'emploi avec des possibilités d'aller retours
- Des interrogations / revendications des actuels travailleurs d'esat vers davantage de droits / d'équité vs le statut de salarié

3 - une crise sanitaire qui favorise les remises en question pour une meilleure adaptation

- Des difficultés financières de certains esat notamment indépendants qui amènent une réflexion autour du modèle économique des esat et une plus grande transparence sur leurs ressources
- une évolution du public orienté : public majoritairement déficient intellectuel qui évolue vers des travailleurs en situation de handicap psychique, troubles de l'autisme, troubles associés
- Une demande des professionnels des esat vers davantage de reconnaissance professionnelle et de formations

4 - un rapport Igas sur les ESAT qui comporte des propositions d'évolution

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

il ne s'agit pas d'une concertation en vue d'un rapport, la démarche doit aboutir à :

- Des propositions concrètes avec un premier potentiel de mise en œuvre à 6 mois
- Pour chaque mesure, détermination de l' impact réglementaire, financier et de(s) l'indicateur(s) d'évaluation

3 axes principaux :

- Evolution de l'offre de service des établissements
- Sécurisation des parcours et renforcement du droit des personnes
- Accompagnement des professionnels et attractivité des métiers

METHODOLOGIE

- **Des groupes de travail représentatifs associant :**
 - ✓ des personnes en situation de handicap
 - ✓ des professionnels du médico social
 - ✓ Des associations ayant expérimenté des partenariats nouveaux avec des esat
 - ✓ Des institutionnels : CNSA, DGCS, DGEFP, ARS
- **Chaque groupe sera animé par un professionnel de terrain**
- **Une nécessité de limiter les groupes de travail à une dizaine de personnes par groupe pour garantir la production de mesures concrètes**

➤ **Calendrier :**

Lancement de la démarche : 10 janvier

Constitution des groupes semaine du 18 janvier

Plénière avec présentation des propositions des groupes : fin mars

➤ **Objectif : mise en œuvre des mesures pour le CIH de juillet 2021**

THEMATIQUE DES GROUPES

Groupe	thématique	Objectifs	Sujets à aborder (non exhaustif)
<p>GRUPE ETABLISSEMENT</p> <p>Groupe 1</p>	<p>Modèle économique des établissements</p>	<p>Davantage de transparence Davantage de souplesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidation des budgets social et commercial - Cpom avec une part variable sur objectifs - Montant de la facturation des mise à dispo - Montant de la rémunération garantie de l'esat - Annualisation du taux d'occupation
<p>Groupe 2</p>	<p>Pouvoir d'agir des personnes</p>	<p>Changement de paradigme sur la capacité des personnes Approche en parcours vers l'emploi et plus en milieu protégé trajectoire socioprofessionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Notion de parcours renforcé vers l'emploi de la PH avec possibilité d'aller retour entre différents milieux - Evaluation et définition du projet de la personne
<p>Groupe 3</p>	<p>Partenariat avec le milieu ordinaire</p>	<p>Favoriser les liens avec les employeurs privés et publics</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement liens avec EA - Intégration des esat aux plate forme emploi accompagné avec un renfort rh conseiller entreprise - Joint venture sociales, esat hors les murs
<p>GRUPE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</p> <p>Groupe 4</p>	<p>Renforcement des droits des personnes</p>	<p>La personne devient acteur et responsable Renforcement du pouvoir d'agir en interne du fonctionnement de l'ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration des travailleurs à la gouvernance - Clarification de la rémunération - Intéressement au résultat, mutuelle - Droit à la formation des personnes, RAE - Sécurisation financière (Rsdae)
<p>GRUPE PROFESSIONNELS</p>	<p>Professionalisation et</p>	<p>Adaptabilité des professionnels aux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution du contenu de la