



ANDiCAT

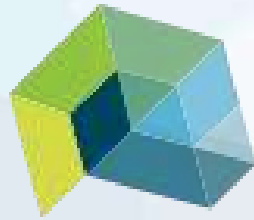
Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT

ESAT : un secteur en pleine transformation

Clermont-Ferrand

—

17/09/2024



ANDICAT
Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT

Présentation d'ANDICAT



ANDICAT a été créée en 1997 sur une initiative commune de directeurs et cadres d'ESAT.
L'association est aujourd'hui la première représentante de ces structures et rassemble près d'un millier d'adhérents.



Notre mission, préserver et défendre le travail protégé

La force de ANDICAT repose sur sa représentativité du secteur, l'expertise de ses propositions, sa proximité avec le terrain, sa capacité de mobilisation et son esprit de dialogue avec l'ensemble des acteurs.

Un ancrage local fort avec des Délégués régionaux et Correspondants départementaux sur l'ensemble du territoire national





Une offre de services ciblée pour les ESAT :

✓ Formations :

- Près de 31 formations différentes proposées, dont des formations pour les travailleurs d'ESAT
- L'obtention de la certification Qualiopi en 2021



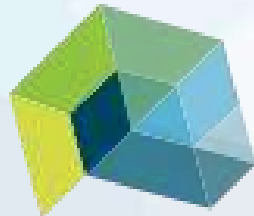
✓ Fiches pratiques :

- Un abonnement annuel à 65 €
- Une actualisation régulière avec appui d'un cabinet d'avocats

✓ Evènements :

- L'organisation d'évènements annuels à Paris et en Région
- Pour favoriser la prise de hauteur sur certains sujets, les retours d'expériences et les échanges





ANDICAT
Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT

Rappel de la mission des ESAT



Finalités professionnelles des ESAT



- Offrir des possibilités **d'activités diverses** à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée → TRAVAIL
- Faire accéder par le travail à une **vie sociale, professionnelle et citoyenne**
- Aménager la structure et les conditions de travail pour les **rendre accessibles** et les plus proches possibles du milieu ordinaire de travail
- Favoriser l'accès à toute **formation** pouvant **développer l'aptitude au travail**, la **montée en compétence**, voire l'accès à une qualification professionnelle
- Rendre **autonome** par le travail
- Permettre à ceux qui ont manifesté des **capacités** suffisantes, de quitter l'établissement et d'accéder au milieu ordinaire de travail



Finalités médico-sociales et éducatives des ESAT

- Mettre en œuvre ou favoriser l'accès à des actions **d'entretien des connaissances**, de maintien des **acquis scolaires** et de formation professionnelle, ainsi que des **actions éducatives** d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale



Politique d'accompagnement de l'ESAT

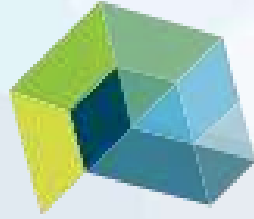
- **Particularités à prendre en compte**

- Accompagnement socio-professionnel
- Equilibre entre mission d'accompagnement et viabilité économique
- Reconnaissance de certains droits du code du travail sans être pour autant salarié
- Evolution des publics accompagnés
 - Handicaps psychiques
 - Population vieillissante
 - Jeunes en situation de handicap issus du milieu scolaire ordinaire
 - Personnes en situation de handicap issues du milieu ordinaire de travail
- Evolution des politiques publiques :
 - Virage inclusif

- **But de la politique d'accompagnement**

- Développer une stratégie, une organisation et un management qui correspondent aux missions de l'ESAT et aux directives gouvernementales
- Avoir une ligne de conduite définies et partagées pour toute l'équipe qui accompagne
- Donner un sens au rôle d'accompagnateur / moniteur et le valoriser

→ Développer en continu les **compétences** en s'appuyant sur le principe **d'éducabilité** tout au long de la vie = **Professionaliser**



ANDiCAT
Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT

La formation professionnelle comme levier

La mise en œuvre du plan de formation

- **Construire son plan de formation**
 - Partir des besoins
 - Collecter, centraliser tous les objectifs généraux / opérationnels / moyens rédigés pour l'année N+1
 - Etablir une liste de thématique de formation
 - Définir pour chaque thématique le contexte et les objectifs en fonction des projets de chaque travailleur
 - Définir le type de formation et la modalité pédagogique
 - Faire valider par les moniteurs : la formation envisagée répond-elle bien aux attentes?
 - Budgétiser
- **Financer les formations → 1. OPCO santé**
 - La contribution est volontaire et d'un minimum de 1,6% de la Rémunération Garantie Directement Financée par l'ESAT (RGDFE)
 - Abondement de l'Etat de 2 fois le montant versé
 - Si je verse 4 000€ de contribution volontaire, l'état abonde de 8 000€
 - La Contribution globale s'élève donc à 12 000€
 - Une attestation de versement est remise à l'ESAT, à renvoyer à l'ASP pour remboursement
 - Contribution répartie en 2 enveloppes : 50-50
 - Le plan de formation est validé par l'OPCO : à envoyer fin février / 2^{ème} appel : mi-septembre

La mise en œuvre du plan de formation

- Répartition de la contribution OPCO
 - Enveloppe A = les actions de formation des TH d'ESAT (plan de formation directement disponible)
 - Enveloppe B = les actions prioritaires nationales (fonds mutualisés)

Enveloppe A : LES ACTIONS TH

1. Les actions de **Savoirs de base** (illettrisme, amélioration de la maîtrise de la langue française, dyscalculie, lutte contre la fracture numérique.....)

4. Les actions de sécurité et prévention des risques professionnels

2. Les actions d'**adaptation, maintien, perfectionnement et développement des compétences en lien avec l'activité professionnelle**

5. Les actions de **préparation à la vie professionnelle et insertion en milieu ordinaire**

3. Les actions de formations liées à la **citoyenneté et à la posture du travailleur au sein de l'ESAT ***

6. Les actions de **Reconnaissance des savoir-faire et des compétences, reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), validation des acquis de l'expérience (VAE) et bilans de compétences**

Enveloppe B : LES ACTIONS PRIORITAIRES NATIONALES

1. Actions permettant l'acquisition et/ou le développement de compétences professionnelles en lien avec les activités de l'ESAT et/ou permettant la validation de blocs de compétences en vue d'une qualification

4. Les actions visant les savoirs de base et la lutte contre l'illettrisme, notamment certification de compétences clés « CLEA »

2. La **démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et validation des acquis de l'expérience**

5. Les formations d'accès à l'autonomie en lien avec l'activité ou le projet professionnel du travailleur concerné*

3. Les formations visant à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ou d'insertion en milieu ordinaire de travail, y compris le bilan de compétences

6. Actions visant l'apprentissage de l'autodétermination, pour renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs.

La mise en œuvre du plan de formation

- Financer les formations → **2. le CPF**
 - Droits pour les Travailleurs d'ESAT depuis le 01/01/2017
 - Depuis le 01^{er} janvier 2020
 - Acquisition de 800€/an avec un plafond à 8000€
 - En plus des heures converties en €
- Que finance le CPF?
 - Uniquement des frais pédagogiques
 - Uniquement des formations qualifiantes
 - Ajout d'action de formations spécifiques
 - Permis de conduire
 - Autres permis
 - Formation SST (initial uniquement)
 - Compétences Clés (CléA) : <https://www.certificat-clea.fr/>
 - Dispositifs VAE

La mise en œuvre du plan de formation

- Mobilisation du CPF
 - <https://www.moncompteformation.gouv.fr>
 - Démarche personnelle
 - Les Organismes de Formation doivent inscrire leur session sur la plateforme.

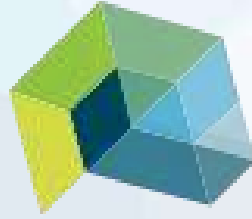
- Les limites du CPF
 - Formations uniquement enregistrées sur Mon compte formation
 - Certifiantes/qualifiantes
 - Pas d'abondement
 - Compte formation à ouvrir individuellement pour chaque travailleur
 - Démarches en ligne uniquement

RSFP (Reconnaissance des savoirs- faire professionnel)

- Le dispositif RSFP est une alternative aux dispositifs de valorisation des acquis existants.
- Le principe de la RSFP est de s'appuyer sur l'activité professionnelle exercée par les personnes et de valider leurs compétences professionnelles lors d'épreuves pratiques, dans des situations de travail reconstituées ou une mise en situation réelle en entreprise.

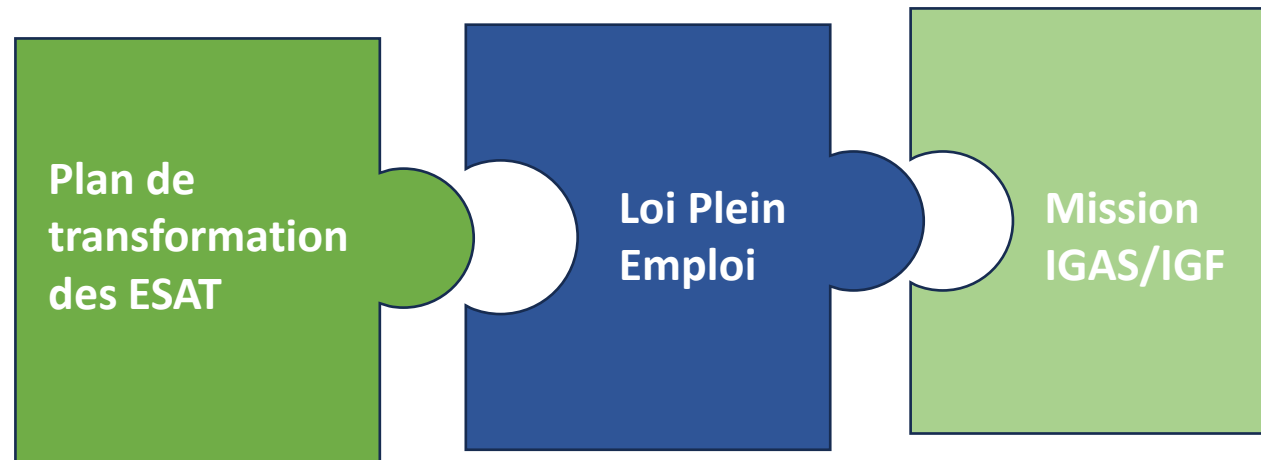
Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)

- La démarche **de RAE** permet aux personnes en situation de handicap d'être reconnues dans leurs compétences professionnelles, en partenariat avec le Ministère de l'Éducation nationale et le Ministère de l'Agriculture à partir de référentiels d'activité professionnelle issus du droit commun (Niveau V).
- La reconnaissance des acquis de l'expérience est un véritable levier de développement de la connaissance de soi et de ses capacités. Elle participe à la construction d'une identité professionnelle en rendant visibles les apprentissages issus de l'expérience.



ANDiCAT
Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT

Quel impact des différents chantiers nationaux ?





Lutter contre les effets filières / Favoriser le droit commun et la porosité avec le milieu ordinaire

- Le milieu ordinaire est considéré comme un **droit universel**, notamment via le SPE
- L'orientation en ESAT **n'est plus exclusive du milieu ordinaire** : il est permis à la personne d'évoluer en ESAT, en EA, en entreprise ordinaire
- Possibilité **d'allers-retours** entre milieu protégé et milieu ordinaire sans avoir besoin d'une nouvelle décision de la CDAPH

Ce que cela implique : travailler sur l'employabilité des personnes et ainsi réaffirmer le rôle des ESAT en termes de formation et développement de compétences



Favoriser l'autodétermination

Il n'est plus question de prendre en charge, mais d'accompagner :

- Expliquer les choix possibles
- Aider à comprendre (FALC)
- Permettre à chacun d'essayer,
- Permettre à chacun de se tromper,
- Permettre à chacun d'évoluer.

Ce que cela implique : former / sensibiliser les travailleurs à l'autodétermination

Ouverture de nouveaux Droits et lieux d'expression

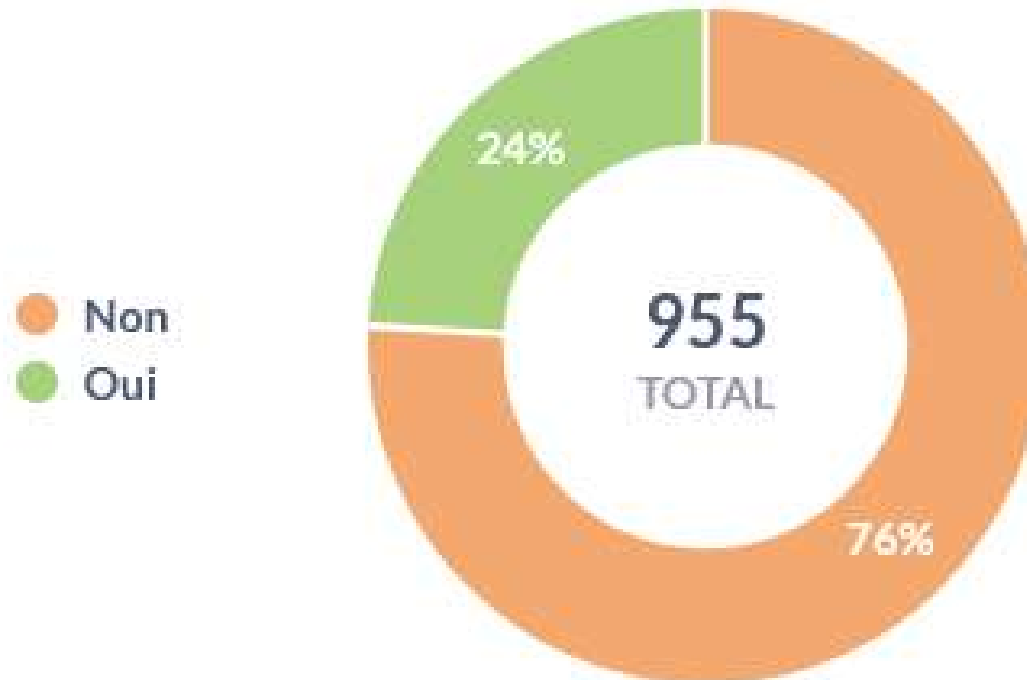
- Instance mixte
- Délégué des personnes
- Alignement des droits sur ceux des salariés (congés notamment)

Ce que cela implique : accompagner à la prise en main de ces nouveaux droits et nouveaux rôles

Quelques chiffres clés

Chiffres 2022: au niveau national, 76% des ESAT n'ont pas mis en place de formation à l'autodétermination

Mise en place d'une formation d'auto-sensibilisation pou...

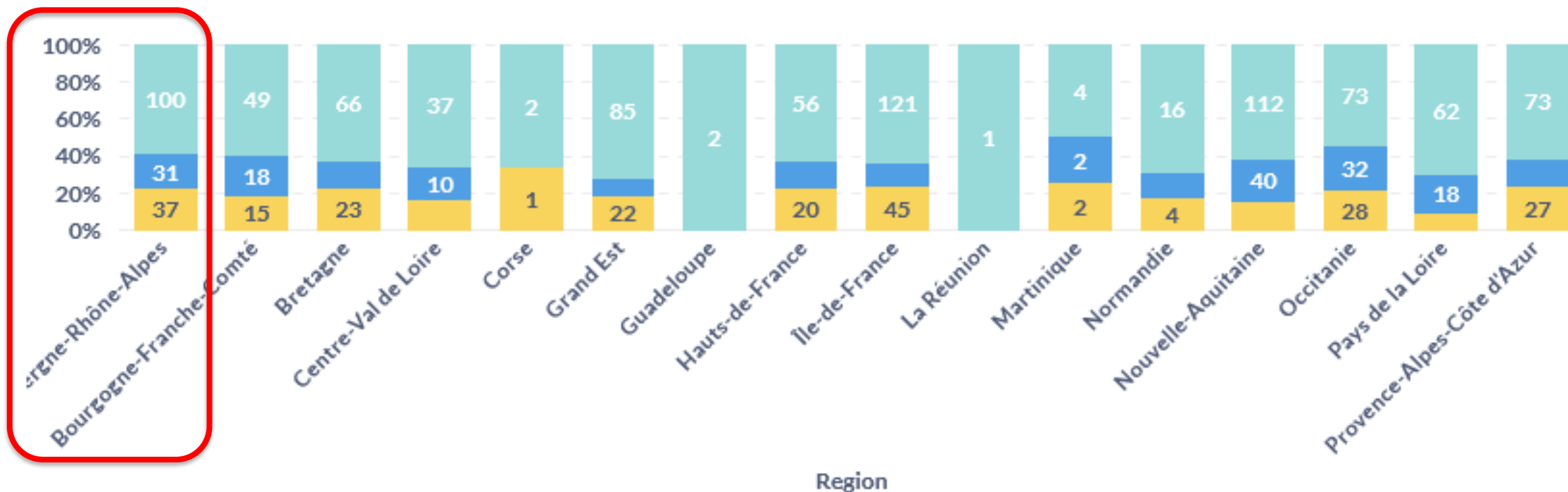


Quelques chiffres clés

Chiffres 2022: en Auvergne-Rhône-Alpes, 59% des ESAT n'ont pas mis en place de formation sensibilisation à l'auto-D, 18% sont passés par un prestataire externe et 22% par des formations internes

Mise en place d'une sensibilisation à l'auto-détermination pour les travailleurs

● Pas de formation mise en place ● Formation intervenant extérieur ● Formation interne



Le carnet de parcours et de compétence

Pour tous les travailleurs d'ESAT :

- Le Carnet est la propriété de chaque travailleur (quel que soit le lieu et le milieu de travail)
- Il repose sur le principe d'une auto-évaluation de ses compétences par le travailleur en situation de handicap, des formations réalisées et de ses souhaits pour l'exercice à venir
- Cette auto-évaluation est réalisée en lien avec les professionnels salariés de l'ESAT
- Il donne lieu à une actualisation annuelle lors d'un entretien
- Son contenu large, est fixé par arrêté :
 - ✓ Compétences
 - ✓ Formation
 - ✓ Expériences

⚠ Un arrêté devait en fixer le cahier des charges

Ce que cela implique : un carnet qui suit la personne tout au long de son parcours, permettant de valoriser les compétences de la personne, un accompagnement par les professionnels pour s'emparer de l'outil.

Formation professionnelle des travailleurs

Afin de favoriser l'accès des travailleurs à la formation professionnelle

- ✓ Versement d'une contribution à un OPCO ou OPCA pour le financement de formations
- ✓ Incitation des travailleurs à ouvrir et mobiliser leur CPF

Ce que cela implique : accompagner les travailleurs dans l'ouverture de leur CPF

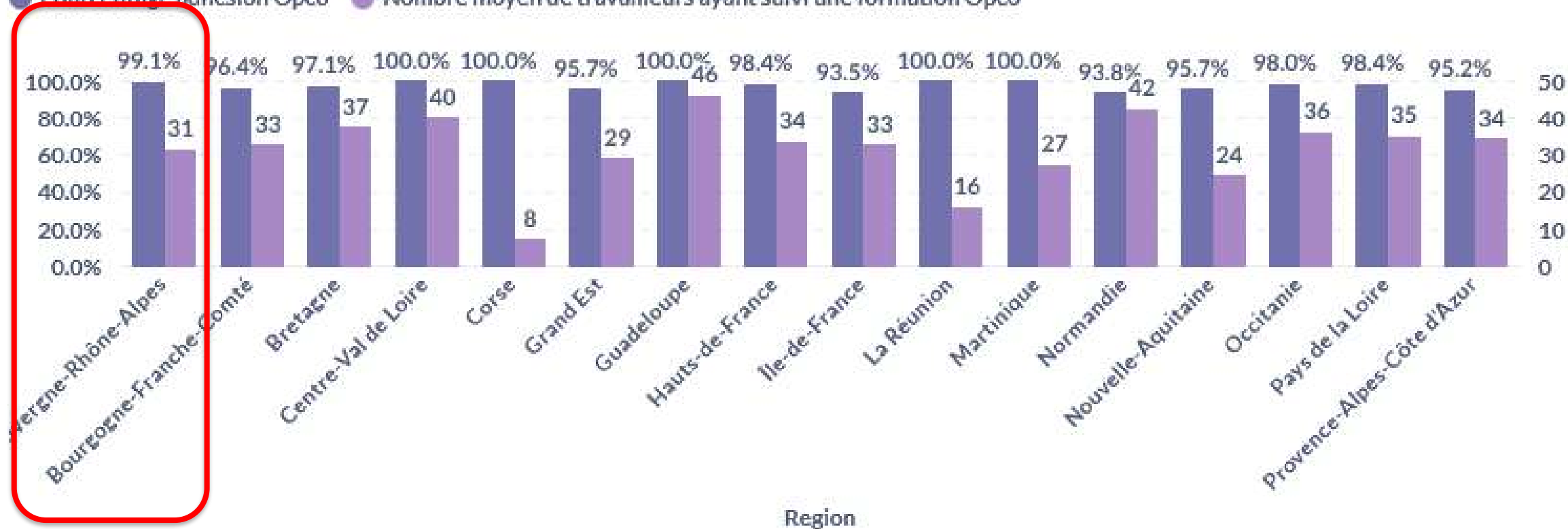
En effet, le recours au CPF reste limité, alors même qu'il est majoré en montant et en plafond : 2 % des effectifs de travailleurs handicapés seulement ont mobilisé leur CPF en 2022, dont plus de la moitié pour le passage du permis de conduire

Quelques chiffres clés

Chiffres 2022: en Auvergne-Rhône-Alpes, 99% des ESAT adhèrent à un OPCO, et 31 travailleurs en moyenne ont suivi une formation OPCO

Pourcentage adhésion Opco et nombre moyen de travailleurs par ESAT ayant suivi une formation Opco, par Region

● Pourcentage adhésion Opco ● Nombre moyen de travailleurs ayant suivi une formation Opco



Renforcer les dynamiques de coopération

Favoriser la coopération des ESAT avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire en conventionnant avec :

- **Le gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné** du département
- **Au moins un acteur du service public à l'emploi** de leur territoire
- Une **Entreprise Adaptée** du département ou d'un département limitrophe

Ce que cela implique : nouer des partenariats avec la Plateforme emploi accompagné mais aussi des ESRP/ESPO pour accompagner la formation professionnelle

Recruter des CIP

- Les ESAT peuvent recruter des CIP pour accompagner les travailleurs dans leur projet professionnel.
- Ses missions : conception et déploiement du plan de formation des TH, des relations avec les entreprises pour établir des mises à disposition ou prestations extérieures, d'accompagnement de la personne en situation de handicap vers le milieu ordinaire.

Ce que cela implique : accompagner l'expression du projet professionnel et la construction des compétences professionnelles entre le travailleur, le moniteur et/ou le CIP

2. Loi pour le Plein Emploi



Evolutions majeures

- ✓ **France Travail remplace Pôle emploi et assume de nouvelles missions avec la création d'un « réseau pour l'emploi ».**
- ✓ **Le service public à l'emploi (SPE) aura une place prépondérante dans le parcours de la personne (article 14 de la Loi)**
- ✓ **L'évolution des droits des travailleurs d'ESAT se poursuit, afin de les rapprocher encore plus de ceux des salariés**
- ✓ **Evolution de l'appellation des ESAT qui deviennent des établissements et services d'accompagnement par le travail**





Dépose son dossier unique qui comprend sa demande de RQTH

MDPH
✓ Octroie la RQTH

Informe de l'octroi d'une RQTH à une personne sans emploi qui souhaite être accompagnée (à préciser)

France Travail / Cap emploi

- Enregistre la personne
- Réalise avec la personne un diagnostic pour déterminer l'environnement professionnel le plus adapté : esat, ea, emploi accompagné, entreprise classique

- Milieu ordinaire
- Milieu ordinaire avec emploi accompagné
- Entreprise adaptée
- ESAT

Préconisation

Possible mobilisation d'une prestation externe d'appui renforcé au diagnostic pour certains publics :

- ✓ Bilan autonomie/employabilité
- ✓ Immersion EA, ESAT, entreprise

Avec l'appui des partenaires locaux dont les ESAT (ex: PMSMP, stages, etc.)

Préconisation d'orientation



Hypothèse de travail qui vise à expliquer le sens de la mesure posée dans la loi mais dont l'opérationnalité sera à éprouver dans la cadre d'échanges en groupes de travail et de tests sur des territoires pilotes

MDPH

- Peut demander des compléments
- Prononce l'orientation en ESAT



ANDICAT

Association Nationale des
Directeurs et Cadres d'ESAT



MERCI

**pour votre
participation**

andicat@andicat.org

Annexe - Ressources

Plan de transformation des ESAT :


- ✓ [Kit outils](#)
- ✓ [Outils en FALC](#)

Réglementation :

- ✓ [Les Lois](#)
- ✓ [Les Décrets](#)
- ✓ [Autre \(jurisprudence\)](#)
- ✓ [Fiches pratiques ANDICAT](#)

Sites utiles :

- ✓ [Plateforme de l'inclusion – Suivi ESAT](#)
- ✓ [Immersion Facilitée](#)
- ✓ [Site AGEFIPH – Zoom sur la RLH](#)

 « [Comment repenser le monde du travail ? L'exemple des ESAT](#) », Etude de Gabrielle Halpern, en partenariat avec Cité des métiers de demain Occitanie et ANDICAT