

FAVORISER LA MOBILITÉ ENTRE MILIEUX D'INSERTION PROTÉGÉ ET ORDINAIRE

•
REPÈRES
ET RETOURS D'EXPÉRIENCES
TERRITORIALES

**CAHIER
DU
PRITH**

FEVRIER 2025

Remerciements

Le PRITH Grand Est remercie les contributeurs à ces travaux.

Le groupe de travail, composé de membres des partenaires du PRITH :

- DREETS Grand Est
- Agefiph Grand Est
- FIPHFP Grand Est
- ARS Grand Est
- APF Ludres
- Unéa
- Adapei Papillons blancs d'Alsace
- Cap emploi Ardennes
- Cap emploi Haute-Marne
- Cap emploi Moselle
- Cap emploi Meuse
- Chéops Grand Est
- MDPH de la Moselle
- MDPH des Vosges
- MDPH de la Marne
- PRACTHIS (Coordination du PRITH)

Les entretiens avec les professionnels :

- Maïtena FREICHE, chargée de mission BFC-Grand Est – Unéa
- Isabelle CHARLIER, chargée de relations partenariales – France Travail Grand Est
- Sandrine CUNY, référente insertion professionnelle – MDPH des Vosges
- Chantal LEGOUIX, référente insertion professionnelle – MDPH de la Marne
- Bruno POINTILLARD, chef de service – Permanence du Jard
- Cécile BOURSIER, chargée de mission – Permanence du Jard
- Noémie THOMAS, référente du dispositif ESAT Passerelle – Permanence du Jard
- Hugo BERNAND, référent des bilans MO/PM – Permanence du Jard
- José RICHIER, directeur ADASMS – Président du réseau Différent et Compétent Champagne-Ardenne
- Pascale DUBREUIL et Jean-Marie THIRION – Directrice et son successeur – AHMSITHE
- Magali DARIGNAC, Directrice du pôle ateliers professionnels – AIEM 54
- Jeanne-Marie MOISSON, référente emploi accompagné – AIEM 54
- Mme JOPPE, Coordinatrice de parcours PCPE – EDPAMS Jacques Sourdille
- Mme BLANCHEMANCHE, chef de service – EDPAMS Jacques Sourdille
- Tania MEYER, directrice pôle entreprises adaptées – ADAPEI Papillons blancs d'Alsace
- Nicolas DEHLINGER, responsable administration et professionnalisation – ADAPEI Papillons blancs d'Alsace
- Mélanie MARHIC, chargée de développement en activité d'insertion EA/ESAT – APF Ludres
- Martial CHARVET, directeur – AMIPH
- Clarisse BOURNONVILLE, référente dispositif emploi accompagné – AMIPH
- Frédéric POREMBA, chargé de mission Objectif Emploi Meuse (OEM) – AMIPH
- Nadine HERARD, conseillère emploi-formation – OPCO Santé
- Philippe LINARD, consultant – AFPA Grand Est (pôle transitions professionnelles)

Rédaction et mise en page :

Estelle FLEUR, Marie AUDEBERT et Bérangère CLEPIER – PRACTHIS (Coordination du PRITH)

Sommaire

PARTIE 1

Remerciements	2
Introduction	5
Les outils et leviers pour construire et mettre en œuvre le projet de transition	8
I. Les outils de construction du projet professionnel	9
01. Le bilan de compétences « adapté », un outil adapté pour les travailleurs d'ESAT ?	10
02. Les outils de construction du projet spécifiques pour le travailleur handicapé	10
II. Les outils de mise en situation professionnelle	10
01. La PMSMP	11
02. Les périodes de stage	12
03. La mise à disposition	12
04. Le bilan MO/MP, un outil au service de la CDAPH de la Marne	13
III. La formation	13
01. L'approche par les compétences : deux paradigmes de la formation	14
a. La reconnaissance et la valorisation de compétences	14
b. L'acquisition de compétences	16
02. Les dispositifs de financement de la formation	18
a. Les dispositifs de financement pour l'employeur et l'ESAT	18
b. Du côté du travailleur : généralités et spécificités pour l'usager en ESAT	20
c. Focus sur le PIC EA : mesure spécifique pour les entreprises adaptées	21
IV. Les outils à disposition	22
01. L'alternance	23
a. Évolutions législatives	23
b. Le Dispositif Alternance Handicap Grand Est : une ressource à mobiliser	24
c. Les aides financières	26
02. Le Parcours Emploi Compétences	26
03. Le travail temporaire	27
04. Le CDD Tremplin, un levier pour l'emploi pour les travailleurs d'ESAT ?	28
V. Les outils de sensibilisation et de préparation de l'entreprise	31
01. Cadre réglementaire	31
a. L'enjeu du dialogue social	31
b. Le principe d'aménagement raisonnable porté par la loi de 2005	32
c. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	32

02. Des appuis pour faciliter l'intégration du travailleur handicapé en entreprise	33
a. Référent handicap et tuteur sont des acteurs clés en interne	33
b. A l'externe, des prestations spécifiques sont mobilisables	34

03. L'agenda économique et social offre des opportunités pour sensibiliser l'entreprise au handicap	36
---	----

VI. Les aides mobilisables **36**

01. Le FIPHFP rappelle des principes guidant la mobilisation des aides	37
02. Les aides de l'Agefiph pour favoriser la mobilité entre les milieux d'insertion	37
03. La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)	38

PARTIE 2

L'accompagnement des transitions professionnelles **41**

I. Le chargé d'insertion professionnelle, un acteur clé en interne **42**

II. Acteurs ressources en externe **43**

01. Les acteurs de l'emploi et de l'orientation 44

a. Le SPRO, un ensemble d'acteurs de proximité pour tous les publics	44
b. Le Service public de l'emploi (SPE)	45
c. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)	46

02. Services médico-sociaux : SAMSAH, SAVS... 47

a. Une mission centrale : La promotion de l'autonomie	47
b. Les bénéficiaires accompagnés	48
c. Une équipe pluridisciplinaire	48
d. Un accompagnement individualisé	48

03. Les Pôles de compétences et de prestations externalisées (PCPE) : un accompagnement global pour les « sans solutions » 49

a. PCPE, de quoi parle-t-on ?	49
b. Parole d'acteur : le PCPE des Ardennes	50

04. Le dispositif emploi accompagné 52

a. Le cadre	52
b. L'emploi accompagné pour les travailleurs d'ESAT	56

PARTIE 3

Retours d'expériences en Grand Est **60**

I. Objectif Emploi Meuse **60**

II. L'ESAT « Passerelle » : un passage en ESAT pour 2 ans pour préparer une intégration dans le milieu ordinaire **61**

III. Le service départemental d'accompagnement à l'insertion professionnelle (SDAIP) : un dispositif dédié aux ressortissants d'ESAT en Haute-Marne **63**

Introduction

Accompagner les transitions professionnelles est le leitmotiv de bon nombre de professionnels et la sécurisation des parcours en est un enjeu majeur. Pour les personnes en situation de handicap, les politiques publiques et les acteurs ont développé des outils, des dispositifs et des ressources spécifiques pour faire levier. C'est d'autant plus vrai dans le secteur protégé.

Quels textes encadrent les transitions du milieu protégé au milieu ordinaire ?

Les ESAT œuvrent dans le champ de l'insertion professionnelle de leurs usagers à travers la notion de projet et de la prise en compte des attentes de la personne¹. Cette mission d'insertion professionnelle en milieu ordinaire est évoquée dans certains textes se rapportant aux établissements ou services médico-sociaux en particulier :

- Dans les articles L. 344-2, L. 344-2-1 et D.311 du code de l'action sociale et des familles : « les ESAT mettent en œuvre ou favorisent 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, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret ».

- La conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 rappelle que l'ESAT doit être considéré comme un tremplin vers un emploi en entreprise ordinaire, et qu'il doit conforter les capacités de travail et d'autonomie des personnes accueillies afin de renforcer leur employabilité.

- Le projet annuel de performance (PAP) relatif au programme budgétaire 157 « Handicap et dépendance » contient un objectif n° 2 « Développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés d'ESAT », assorti d'un indicateur quantifié visant à mesurer la part des travailleurs handicapés en ESAT concernés par une formation ou par une mise en emploi en milieu ordinaire de travail.

- La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « loi travail » instaure de nouveaux droits pour les personnes handicapées accueillies en ESAT :

- La définition des modalités de mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF) (art. 43).

1. Principes de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

- L'applicabilité du Compte personnel d'activité (art. 39).
- L'extension à tous types de contrat de travail de la possibilité, pour une personne accueillie en ESAT et concluant un contrat de travail, de bénéficiaire, ainsi que son employeur, d'une aide assurée par un SAVS (art. 100).

Toutes ces mesures incitent les professionnels des ESAT à se saisir de la question de l'insertion professionnelle de leurs usagers.

Le plan de transformation des ESAT

Le plan de transformation des ESAT s'est inspiré des recommandations de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale des finances (IGF) publiées en octobre 2019. Il a résulté d'une démarche collaborative lancée en janvier 2021, rassemblant les réseaux associatifs et les services de l'État. En mai 2021, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, a présenté une synthèse des travaux composée de 17 engagements visant quatre grands objectifs : favoriser une dynamique de parcours pour les personnes en situation de handicap, renforcer leur pouvoir d'agir, accompagner la transformation des ESAT dans un contexte de relance économique solidaire et inclusif, et assurer l'attractivité des métiers ainsi que la reconnaissance des professionnels.

Le plan a été encadré par plusieurs textes législatifs et réglementaires ces dernières années :

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : cette loi a introduit des mesures visant à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, y compris des dispositions relatives aux ESAT.
- Décret n° 2022-568 du 15 avril 2022 : Ce décret prévoit des dispositions pour la mise en œuvre du plan de transformation

des ESAT. Il vise à améliorer les conditions de travail et d'accompagnement des travailleurs handicapés en ESAT, notamment en facilitant leur accès à des parcours professionnels plus diversifiés.

- Décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 : Ce décret porte sur les modalités de mise en œuvre des contrats de soutien et d'aide par le travail, les modalités de rémunération des travailleurs handicapés en ESAT, et les conditions d'accompagnement médico-social.
- Décret n° 2021-1574 du 3 décembre 2021 : Ce décret fixe les conditions de transition entre les ESAT et le milieu ordinaire de travail, spécialement en facilitant les passerelles pour les travailleurs handicapés qui souhaitent intégrer le marché du travail ordinaire.
- Arrêté du 15 avril 2022 : Cet arrêté précise les modalités d'application du décret du 15 avril 2022, particulièrement pour les conditions d'accompagnement des travailleurs handicapés et les critères de qualité des ESAT.

Ce plan global, entré en vigueur en 2022, constitue les orientations pour les années à venir du modèle attendu des ESAT. L'objectif est d'impulser une nouvelle dynamique en confortant la mission des ESAT d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle. Cela est reflété par l'évolution de l'acronyme ESAT, qui devient « Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail » au lieu de « aide par le travail », afin d'affirmer leur mission d'accompagnement du projet professionnel des personnes.

La mise en œuvre du plan de transformation est progressive. La circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 en a apporté des précisions, notamment pour présenter aux Agences régionales de santé (ARS) qui en assurent aujourd'hui l'animation et le suivi dans les territoires.

La loi pour le plein emploi de 2023 comprend aussi des mesures spécifiques pour les ESAT :

- Accompagnement personnalisé : Accent sur un accompagnement adapté aux compétences et aspirations des travailleurs handicapés en ESAT.
- Passerelles vers le milieu ordinaire de travail : Dispositifs pour faciliter la transition des ESAT vers le milieu ordinaire grâce à des soutiens et formations.
- Conditions de travail et rémunération : Amélioration des conditions de travail et de rémunération, avec des droits et protections semblables à ceux du milieu ordinaire.
- Soutien aux employeurs : Incitations et aides pour encourager le recrutement de personnes handicapées issues des ESAT, avec des subventions et soutien à l'aménagement des postes.
- Modernisation des ESAT : Mesures pour rendre les ESAT plus flexibles et adaptés aux besoins actuels du marché du travail.

2. Remplacé courant janvier 2025 par le contrat d'engagement.

Le milieu d'insertion est la résultante du projet professionnel de la personne handicapée.

Sans omettre que le milieu de travail est lié aux décisions d'orientation de la CDAPH, il n'en demeure pas moins la résultante du projet professionnel de la personne handicapée.

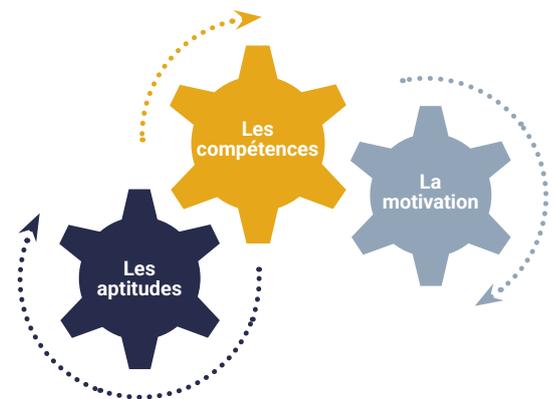
Et ainsi, le principe de la trajectoire ou de la transition professionnelle est posé :

- Les alternatives au milieu protégé (en amont d'une entrée en ESAT)
- Les changements d'ESAT
- Les sorties d'ESAT vers le milieu ordinaire (entreprises adaptées / entreprises dites « classiques »)

Sans oublier que des trajectoires « inversées » sont possibles (droit au retour, orientation d'un salarié d'EA vers un ESAT...).

Le postulat à ces questions de transitions entre milieux d'insertion est que le projet

professionnel de la personne a été formalisé à partir de 3 dimensions :



Le projet professionnel est formalisé notamment dans le cadre du projet personnalisé en ESAT et a des interconnexions avec les projets mis en œuvre dans une logique de parcours tels que le projet d'accueil et d'accompagnement dans le cas de recours à un SAVS ou SAMSAH, ou encore le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) de France Travail².

La complexité des transitions entre milieux d'insertion

Ce constat est rappelé par le rapport IGAS sur l'emploi des personnes handicapées 2019-2020, tout en évoquant le rôle positif des entreprises adaptées et des ESAT dans l'inclusion, le rapport IGAS mentionne la complexité et l'opacité des dispositifs de formation et d'emploi qui rendent difficiles la fluidité des parcours des travailleurs en situation de handicap (en particulier lorsque les milieux d'insertion divergent).

Aussi, l'ambition de cette publication est de donner une **lecture opérationnelle** des outils-dispositifs-ressources mobilisables pour favoriser la passerelle entre milieu d'insertion protégé et milieu ordinaire.

PARTIE
1

Les outils et leviers pour construire et mettre en œuvre le projet de transition

Rappelons que l'ensemble des outils et leviers issus du droit commun sont, de droits, accessibles aux personnes en situation de handicap. Les outils spécifiques existants constituent une des modalités de réponses aux besoins des personnes handicapées, y compris lorsqu'il s'agit de la construction d'un projet professionnel, de se former, ou d'accéder à l'emploi.

Ce chapitre est construit sur les grandes étapes liées à la construction du parcours professionnel :

La construction du projet professionnel de la personne accompagnée repose bien évidemment sur le principe que la personne accompagnée est actrice de son projet. C'est notamment l'enjeu porté par l'**autodétermination**, définie par Wehmeyer et Sands en 1996, comme la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées.

Travailler sur le projet

Les outils de construction de projet
Les outils de mise en situation professionnelle

Se former

Développement et acquisition de compétences
Reconnaissance / valorisation des compétences

Favoriser l'intégration

Les contrats d'insertion
L'intégration en entreprise

La charte de l'autodétermination à l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace

L'autodétermination est une orientation forte au sein du réseau Unapei. Pour généraliser la démarche, l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace a construit une charte en FALC afin d'expliquer l'autodétermination et comment l'association souhaite y parvenir. La charte est disponible sur [le site internet](#).

Pour favoriser le pouvoir d'agir des travailleurs d'ESAT, la réforme des ESAT prévoit également d'informer les personnes

accompagnées sur leurs droits à leur entrée en ESAT et de créer un livret d'accueil accessibilité universelle. Une autre mesure est également précisée : le renforcement du Projet Individualisé en ajoutant un chapitre sur le projet de vie de la personne handicapée.

Pour soutenir ces évolutions, tous les professionnels d'ESAT seront formés notamment sur le principe de l'autodétermination.

I Les outils de construction du projet professionnel

Le bilan de compétences est un outil de référence pour tout actif qui souhaite construire ou préciser un projet professionnel. Encadré par le législateur depuis sa création en 1991, il a bénéficié avec la réforme de la formation professionnelle de mesures de simplification d'accès : aujourd'hui, aucun prérequis n'est nécessaire pour en être bénéficiaire. En effet, l'exigence de 5 années d'expérience salariée n'est plus appliquée : il est possible de réaliser un bilan de compétences à tout moment dans sa carrière professionnelle, le financement de celui-ci par le CPF y contribue.

Ce principe est également applicable pour les travailleurs handicapés y compris les travailleurs d'ESAT qui sont bénéficiaires de droits au titre du CPF.

01. Le bilan de compétences « adapté », un outil adapté pour les travailleurs d'ESAT ?

3. Aucun cadre juridique n'existe pour le bilan de compétences dit « adapté » : cet outil est issu des organismes de bilan de compétences qui ont fait évoluer leur offre pour répondre aux attentes de travailleurs handicapés. On pourrait également parler d'un bilan de compétences « handi-compatible ».

Dans la pratique, le recours au bilan de compétences pour les personnes handicapées s'est porté sur une déclinaison du dispositif dit « bilan de compétences adapté³ » dont l'objectif est de permettre à son bénéficiaire d'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable qui tient compte des contraintes liées à son handicap.

Durant sa mise en œuvre, les conditions d'accessibilité sont primordiales, aussi bien sur le plan de l'accessibilité au bâti

(accueil PMR) et de l'accessibilité pédagogique (rythme des séances à adapter, recours à un prestataire pour compenser un handicap ...). Il peut également s'appuyer sur l'expertise de partenaires spécialisés dans l'ergonomie pour repérer les contraintes physiques et/ou sensorielles.

De plus, le bilan de compétences peut être associé à une mise en situation professionnelle afin d'expérimenter les conditions physiques et psychologiques de travail : cette approche permet au bénéficiaire de mieux appréhender son handicap dans un autre contexte de travail.

Le bilan de compétences adapté agit sur la dimension « aptitudes » intégré au projet du bénéficiaire en renforçant leur connaissance et en leur permettant d'acquérir une vision proactive pour engager une réflexion autour de la compensation par l'identification d'interlocuteurs / de dispositifs adaptés.

Cette version « adaptée » demeure une opportunité intéressante pour les personnes handicapées de construire un projet professionnel notamment lorsque des problématiques de maintien en emploi sont identifiées. Pour les travailleurs d'ESAT, le recours au bilan de compétences n'est pas spontané, notamment parce que sa mise en œuvre est très encadrée-structurée.

02. Les outils de construction du projet spécifiques pour le travailleur handicapé

4. La réforme des CRP-CPO portée par décret n°2020-1216 offre la possibilité aux établissements d'ouvrir leur offre à de "nouveaux" publics (les jeunes dès 16 ans, les travailleurs d'EA ou d'ESAT...)

5. Les ESPO ont un accès limité : un nombre de places est défini, avec une liste d'attente dans certains départements. Durant la période du stage, la personne est rémunérée en qualité de stagiaire de la formation professionnelle et peut également bénéficier d'un hébergement et de service de restauration intégrés à la structure. La liste des ESPO est accessible [en ligne](#).

L'accès à ces outils est souvent soumis à prescription et les usagers d'ESAT n'en sont pas toujours les bénéficiaires immédiats. Néanmoins, des préconisations ont été formulées récemment pour faire évoluer ces constats⁴. Gardons néanmoins en mémoire que les ESAT disposent en interne d'outils pour favoriser la construction du projet professionnel.

Dans ce paragraphe, nous évoquons la pré-orientation qui est le dispositif privilégié pour permettre à un travailleur handicapé de construire son projet professionnel de manière adaptée à ses aptitudes et ses aspirations, avec l'appui d'une équipe interdisciplinaire (médecin, infirmier, psychiatre, psychologue du travail, assistante sociale...) dans le cadre d'un accompagnement global et personnalisé.

La pré-orientation est un stage de 12 semaines maximum réalisé dans un établissement et service de pré-orientation dit ESPO⁵ dont l'accès relève d'une décision d'orientation de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie

des Personnes Handicapées).

Les conclusions du stage de pré-orientation sont une aide à la décision utile pour la CDAPH dans le parcours d'orientation de la personne handicapée.

Le rapport IGAS ESAT (p.13) le soutient dans une de ses propositions : « mieux organiser et piloter la phase d'orientation des personnes en situation de handicap et d'admission en ESAT » : ainsi la pré-orientation constitue une ressource à explorer les possibilités d'accès au milieu ordinaire en amont d'une entrée en ESAT voire pour préparer la sortie.



Le Décret n°2020-1216 du 2 octobre 2020 ouvre l'accès à l'offre du secteur de la réadaptation à de nouveaux publics parmi lesquels les jeunes dès l'âge de 16 ans et les travailleurs d'entreprises adaptées ou d'ESAT.

II Les outils de mise en situation professionnelle

Certains outils de mise en situation professionnelle permettent à la personne handicapée de découvrir l'environnement et les activités d'un ESAT, avant même de prendre la décision d'y entrer. C'est le cas notamment de la MISPE ou de la période d'essai dont l'objet est de permettre à la

personne handicapée de valider ou non son projet d'intégrer un ESAT.

Illustration de mobilisation de MISPE – MDA Vosges

En pratique, la MISPE est mobilisée :

- En amont de la notification pour :
 - Permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel
 - Compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers
- Pour favoriser l'insertion professionnelle et « Favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap ». Outre ce partage de pratiques par la MDA des Vosges, nous aborderons ici les outils de mise en situation professionnelle qui permettent au travailleur d'ESAT de découvrir **le milieu ordinaire**.

01. La PMSMP

6. Propositions formulées par les groupes de travail menés dans le cadre de la concertation portant sur la modernisation des ESAT pilotée par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées.

7. Les modalités de ces mises en situation sont définies par les articles D. 5135-1 à D. 5135-8 ; est notamment prévue la conclusion d'une convention. Le décret vient simplifier la rédaction de l'article D. 5135-2 concernant le contenu de cette convention.

Les travailleurs handicapés d'ESAT souhaitant s'insérer en milieu ordinaire peuvent être accueillis en entreprise pour réaliser une immersion professionnelle dans le cadre de la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (**PMSMP**). En tant qu'organisme employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, un ESAT peut conclure une convention de délégation de prescription avec un des prescripteurs de PMSMP du service public de l'emploi (SPE) et prescrire des PMSMP pour les personnes qu'il accueille et qui demandent à effectuer des PMSMP.

La PMSMP se déroule dans le cadre d'un parcours d'insertion en milieu de travail ordinaire et permet à la personne de découvrir un métier (ou un secteur professionnel) ou confirmer un projet professionnel. Elle permet également d'apprécier les capacités des personnes à intégrer le milieu de travail ordinaire (y compris dans les entreprises adaptées).

Formulaire [CERFA à télécharger](#)
Nouvelle [plateforme en ligne «Immersion Facilitée»](#) (depuis 2023) pour les demandes de convention pour les PMSMP



Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, une évolution de la PMSMP est préconisée pour favoriser une dynamique de parcours⁶ : la PMSMP deviendrait le cadre unique de périodes d'immersion quel que soit le milieu d'insertion et la mise en œuvre de PMSMP d'une durée de 2 mois serait possible pour les personnes bénéficiant d'une orientation en milieu renforcé (protégé).

Le 29 décembre 2023 a été publié le [décret n° 2023-1304 du 27 décembre 2023](#) relatif au contenu et au dépôt des conventions de mise en situation en milieu professionnel. Les travailleurs handicapés des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) sont susceptibles de bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), ainsi que le prévoient les [articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du Code du travail](#) (C. Trav.).⁷

02. Les périodes de stage

Dans le cadre du projet personnalisé, le travailleur d'ESAT peut émettre le souhait de découvrir le milieu ordinaire de travail et demander à **effectuer un stage**.

L'ESAT établit donc une convention de stage dont les objectifs sont multiples :

- Permettre au stagiaire de s'approprier les codes de l'employeur,
- Découvrir un nouvel environnement de travail et les tâches afférentes.
- Evaluer les capacités du stagiaire au regard des exigences de l'employeur.

Le stage est une modalité d'inclusion dans le milieu ordinaire largement répandue au sein des ESAT. Les conventions sont en général de courtes durées. Pour des périodes plus longues, les ESAT opéreront habituellement pour de la mise à disposition.⁸

8. Page 44 du rapport IGAS- Les ESAT (octobre 2019)

03. La mise à disposition

La **mise à disposition**, prévue pour les travailleurs d'ESAT (ou d'entreprise adaptée), est un moyen de valoriser les qualités d'un travailleur en milieu ordinaire et de favoriser son épanouissement personnel et professionnel. Elle est proposée pour une période longue qui peut renforcer la motivation du travailleur pour une insertion en milieu ordinaire ainsi que ses compétences. La mise à disposition permet également d'apprécier les besoins d'adaptation de l'environnement du travail si le travailleur est embauché à la fin de la période.

A savoir, certains Esat **sont spécialisés dans la mise à disposition**. On les appelle des ESAT de transition ou ESAT hors-les-murs. En région Grand Est, LADAPT Aube porte un ESAT hors-les-murs⁹ qui compte **23 places** pour personnes en situation de handicap psychique et 2 pour personnes cérébrolésées. Les personnes handicapées intègrent une entreprise ordinaire, pour une durée maximale de 2 ans, tout en bénéficiant d'un accompagnement de

9. Pour en [savoir plus](#)

l'ESAT. Au sein de l'ESAT, il n'y a pas d'activité de production en interne. Ainsi, le contrat de mise à disposition est mis en place en concertation avec l'entreprise et l'ESAT. La personne réalise une prestation encadrée par un tutorat renforcé après une période d'évaluation. L'objectif étant la pérennisation de l'emploi en milieu ordinaire par la négociation et la signature d'un contrat de travail.



Pour favoriser une dynamique de parcours, la mise à disposition est rappelée comme étant un levier pour l'inclusion professionnelle dans le cadre des travaux menés avec les ESAT.

Pour cela, il est attendu l'harmonisation des modalités de facturation en prenant en considération dans le coût facturé l'accompagnement socio professionnel (en attente décret).

Retours d'expériences

Les consultations menées avec les acteurs régionaux ont permis de démontrer que les stages et les périodes de mise à disposition sont deux outils particulièrement utilisés par les ESAT. Ils constituent des leviers pour l'inclusion professionnelle des travailleurs. Il a été également évoqué que des événements nationaux permettant de sensibiliser le monde économique à l'inclusion des personnes handicapées par le biais de l'opération DuoDay ou de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constituent également des leviers intéressants pour les travailleurs d'ESAT pour découvrir une entreprise, un secteur d'activité, ou un métier.

04. Le bilan MO/MP, un outil au service de la CDAPH de la Marne

Pour évaluer si la personne relève du milieu protégé ou ordinaire, la MDPH de la Marne a créé une prestation spécifique avec l'appui de ses partenaires. Cette prestation est appelée « évaluation des compétences socioprofessionnelles pour la CDAPH » ou plus communément « bilan MO/MP » et existe depuis une dizaine d'années.

Son principe est le suivant : la MDPH oriente la personne handicapée, pour laquelle un éclairage est attendu par la CDAPH, vers son prestataire - la Permanence du Jard - pour l'aider à découvrir les deux milieux d'insertion, l'évaluer et ainsi pouvoir faire un choix.

L'adhésion de la personne handicapée est obligatoire : elle n'est en aucun cas contrainte à suivre cette prestation.

La prestation se décompose en plusieurs étapes et son évaluation comprend au minimum 2 semaines de stage : un stage est réalisé en ESAT et le second est réalisé en milieu ordinaire. Le bilan est ensuite restitué au bénéficiaire et ajusté lors de l'entretien qui favorise l'auto-détermination de la personne sur ces décisions d'orientation. Le document de bilan est transmis à la MDPH également.

III La formation

La formation professionnelle est au cœur des politiques publiques d'emploi aussi bien pour favoriser l'accès à l'emploi (y compris pour le premier emploi) que pour les situations de mobilités internes et/ou externes.

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le paysage de la formation¹⁰ : apparition de nouveaux acteurs tels que France Compétences ou les Opco, évolution du CEP, suppression de dispositifs de formation comme le Congé Individuel de formation, évolution du CPF... en sont quelques traductions.

Le plan de transformation des ESAT soutient également la formation des travailleurs d'ESAT :

- L'incitation pour chaque ESAT à adhérer à un OPCO ;

- L'ouverture du Compte Personnel de Formation (CPF) pour tous les travailleurs d'ESAT avec un élargissement attendu des actions de formation éligibles ;

- Une formation ou sensibilisation à l'auto-détermination des travailleurs d'ESAT pour garantir le pouvoir d'agir de la personne handicapée et être acteur de sa vie : avoir le pouvoir de décider pour soi-même est un apprentissage qui se développe ;

- La création d'un carnet de parcours et de compétences facilitant l'autoévaluation de la personne sur son autonomie et son parcours (en attente du décret qui précise son contenu).

10. Pour [plus d'informations](#)

01. L'approche par les compétences : deux paradigmes de la formation

11. Par compétences, il est fait référence aux 3 processus cognitifs intrinsèquement liés à la planification et à l'exécution de tâches professionnelles par le biais de :

- La connaissance ou le savoir
- La pratique ou le savoir-faire
- Les attitudes et qualités comportementales ou le savoir-être/soft skills

12. Source : page 33 du rapport de recherche « Les chemins de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap : le dispositif Différent et Compétent, vecteur de participation sociale ? » Octobre 2019

Formation professionnelle et compétences¹¹ sont étroitement liées : le recours à la formation a un impact sur les compétences des apprenants. Les finalités sont diversifiées. Deux paradigmes sont identifiés :

- La valorisation ou la reconnaissance des compétences.
- L'acquisition de compétences.

a. La reconnaissance et la valorisation de compétences

Elle repose sur le principe que l'expérience (notamment professionnelle) permet d'acquérir des compétences.

Ainsi la formation n'est pas l'unique chemin d'accès à l'acquisition de compétences, l'expérience en fait partie.

La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et la validation des acquis de l'expérience visent à favoriser la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés. Elle favorise par ailleurs leur mobilité au sein de l'établissement ou de l'ESAT, mais aussi peut conduire les travailleurs d'ESAT vers d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail.

Pour ce faire, 3 outils existent : la VAE, la RAE et la RSFP. La VAE est certainement le dispositif le plus connu et utilisé ; mais peut-être pas le plus adapté pour les travailleurs handicapés notamment accueillis en ESAT.

Nous avons donc, conforté par les entretiens menés avec les acteurs de terrain, opté pour aborder dans cette publication en priorité la RAE, dispositif reconnu et plébiscité dans le secteur protégé et la RSFP, dispositif qui gagne à être connu auprès des publics d'entreprises adaptées et d'ESAT.

La RAE, reconnaissance des acquis de l'expérience : une réponse adaptée issue du milieu protégé pour le milieu protégé

La RAE partage la philosophie de permettre la reconnaissance sur le modèle de la VAE à l'exception qu'elle ne concerne que **les savoir-faire acquis dans l'exercice professionnel**. Les compétences non formelles ou informelles n'entrent pas dans ce modèle de valorisation/reconnaissance.

Le travailleur en ESAT est toujours placé en situation de travail dans la démarche RAE en lien avec un référentiel métiers basés sur ceux de l'Education Nationale ou du ministère de l'Agriculture.

La démarche de reconnaissance peut s'appuyer sur différentes modalités :

- En situation de travail à l'ESAT : « *je montre et je dis ce que je fais* »,
- En entretien de valorisation dans les locaux de l'organisme valideur : « *j'explique ce que je sais faire* »,
- Au travers d'un stage en entreprise et lors d'un entretien dans les locaux de l'organisme valideur : « *j'explique comment je mets en œuvre ma compétence en entreprise* ».

Le travailleur en ESAT peut être accompagné par son référent dans cette démarche. Tout comme la VAE, la validation du référentiel peut être partielle ou totale.

Pour résumer, la démarche RAE pose les jalons d'un parcours entre formation et VAE qui reste l'objectif ultime : « Art. D. 243-19.-La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences a vocation à favoriser l'accès des travailleurs handicapés accueillis à un parcours de qualification professionnelle au moyen notamment d'actions de formation en lien avec leur projet individuel et la recherche ultérieure d'une certification dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience »¹².

Retour d'expérience de Différent & Compétent Champagne-Ardenne

José RICHIER, Président de Différent & Compétent Champagne-Ardenne, association forte de son expérience de plus de 1000 RAE en 10 ans sur le territoire champardennais, rappelle l'intérêt du dispositif :

- La valorisation personnelle du bénéficiaire renforcée par la fierté et la reconnaissance des compétences lors de la remise des attestations par une cérémonie officielle.
- La conscientisation de leurs acquis : la RAE permet de valoriser les compétences acquises uniquement (« ce que je sais faire ») mais permet aussi pour la

personne de prendre connaissance des compétences restantes à acquérir par le biais de son auto-évaluation notamment. Elle se projette ensuite plus facilement dans un parcours de professionnalisation. La RAE peut ainsi être une étape dans le parcours de montée en compétences du travailleur en ESAT.

- L'établissement tel que l'ESAT se positionne en recourant à ce dispositif en qualité d'organisation apprenante : les compétences acquises en ESAT sont reconnues et valorisées et cela, au-delà du milieu d'insertion.

RSFP, reconnaissance des savoir-faire professionnels : une alternative aux dispositifs de valorisation des acquis existants.

La démarche RSFP a été créée en 2001 par l'AFPA et s'adresse aux personnes n'ayant pas les prérequis pour accéder aux systèmes traditionnels de validation et à la qualification : les salariés en insertion, les travailleurs handicapés (y compris les travailleurs d'ESAT) en sont les principaux bénéficiaires.

Elle s'appuie sur l'activité professionnelle exercée par les personnes et la validation de leurs compétences professionnelles lors d'épreuves pratiques. Tous les métiers ne sont pas accessibles : une vingtaine de métiers sont référencés. Ces référentiels métiers et de validation des acquis ont été construits par l'AFPA avec l'appui des structures de l'IAE ou encore d'ESAT.

La démarche est accessible sur inscription et volontariat, et se déroule en

plusieurs étapes :

- Un entretien individuel par le référent RSFP : information et repérage des personnes relevant du dispositif.
- Un entretien de positionnement avec un référent externe à la structure pour permettre de mieux connaître le candidat et ses aptitudes.
- Des épreuves pratiques devant un jury composé d'un professionnel du métier et d'un référent RSFP¹³. Il s'agit d'une situation de travail reconstituée ou d'une mise en situation réelle en entreprise.

Un portefeuille des compétences et une attestation de reconnaissance des savoir-faire sont remis aux bénéficiaires lors d'une cérémonie officielle.

Les impacts de la démarche RSFP sont multiples :

- Pour les personnes :
 - Une motivation renforcée,
 - Une prise de conscience des exigences du métier,
 - Une image de soi très fortement

13. Le référent RSFP est interne à la structure. Il a été accompagné et formé au préalable par l'AFPA. Plus d'informations : voir fiche-outil RSFP en annexe.vecteur de participation sociale ? » Octobre 2019

améliorée,

- Un effet déclencheur pour engager des démarches vers le milieu du travail (recherche d'emploi ...), intégrer une formation qualifiante ou entamer un parcours de VAE.
- Pour les structures :
 - La valorisation et la reconnaissance du travail accompli au sein des structures,
 - Un changement de regard des professionnels sur les personnes en difficulté d'insertion,
 - Une évolution des pratiques des encadrants,
 - Un travail en réseau et du partenariat avec les entreprises.

L'avis du pilote régional AFPA

En région Grand Est, selon les propos de Philippe Linard, pilote régional de l'AFPA : la RSFP est un dispositif peu utilisé jusqu'alors. Des sessions ont été organisées dans les départements de l'Aube et de la Meuse mais uniquement auprès de salariés d'insertion. Cette modalité de valorisation des savoir-faire professionnels gagne à être reconnue auprès des ESAT et des entreprises adaptées notamment.

b. L'acquisition de compétences

La formation est un levier pour développer des compétences, les élargir voire les approfondir.

Le développement des compétences vise l'employabilité des individus (qu'ils soient en activité ou non) soit au sein de la structure (entreprise/ESAT) soit en externe (vers un autre ESAT ou le milieu ordinaire).

De plus, cela permet à la structure de

développer de nouveaux projets ou de permettre plus de polyvalence pour les travailleurs d'ESAT.

Par exemple, pour développer une activité de maraichage bio, une entreprise adaptée forme une partie de ses salariés aux techniques de maraichage bio, ou un ESAT forme des usagers sur plusieurs postes de travail afin de gagner en polyvalence, de pallier les absences sur certains postes -clefs ou encore d'enrichir les tâches confiées à l'usager...

Cette acquisition de compétences peut s'inscrire dans un parcours certifiant/qualifiant par l'obtention d'un bloc de compétences, d'un titre ou d'un diplôme mais ce n'est pas une obligation. Cette possibilité rend également plus aisée le financement des actions envisagées, par le fléchage des fonds.

Toutefois, les formations non certifiantes sont possibles et de nouvelles pratiques apparaissent basées sur une démarche d'apprentissage permanente.

L'approche par compétences développée par France Travail

Pour aller au-delà des exigences de diplômes, France Travail a développé l'approche par compétences pour mettre l'accent sur les habiletés et les capacités à agir dans une situation donnée.

Cette démarche repose sur la mobilisation de 3 ressources :

Savoirs

Connaissances théoriques et techniques acquises par la formation

Savoir-faire

Capacités à mettre en œuvre les savoirs acquis par la formation et les expériences

Savoir-être

Manières d'agir utiles dans un contexte professionnel

14. AFEST= Action de formation en situation de travail. 4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018) :

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
- La désignation préalable d'un **formateur** pouvant exercer une fonction tutorale
- La phases réflexives distinctes des mises en situation de travail
- Les évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

En résumé, une AFEST est un « *parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable* ».

Cette nouvelle offre s'adresse à tous : candidats et entreprises, et vise pour les premiers à soutenir les transitions professionnelles (valorisation des modes de recrutement sans CV, identification des compétences transversales via « Mon potentiel professionnel » ...) et pour les seconds à identifier des potentiels et des profils en lien avec leurs besoins de recrutement (via par exemple la méthode recrutement par simulation dite MRS).



La consultation menée par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées à partir de groupes de travail regroupant des ESAT a permis d'identifier une proposition qui rejoint les exemples cités ci-dessus : la création d'un carnet de parcours et de compétences, un outil à utiliser pour que le travailleur handicapé s'autoévalue en termes d'autonomie et de parcours.

L'AFEST, action de formation en situation de travail

La réforme de la formation professionnelle légitime également l'acquisition de compétences par la situation de travail instauré par l'AFEST¹⁴ : l'apprenant développe des compétences avec l'appui d'un tuteur, par des mises en situation de travail. L'apprenant est partie prenante de son apprentissage par des phases réflexives où il prend du recul sur sa pratique. L'AFEST est avant tout une action de formation, qui doit répondre aux exigences de toute action de formation. Elle est mise en œuvre au sein des entreprises, et non par France Travail.

Pour [en savoir plus](#)

La remise à niveau et les actions de préqualification

En fonction du projet professionnel, la formation est une des étapes du parcours de mise en œuvre du projet. La recherche d'une qualification peut être visée mais l'accès à la formation préparant à la certification peut être problématique en raison de prérequis.

Pour y répondre, des actions de remise à niveau ou/et de préqualification sont dispensées afin de préparer le bénéficiaire à intégrer sa formation et ainsi contribuer à le sécuriser.

A titre exemple, l'OPCO Santé propose deux actions collectives de préqualification « Ouvrier de Production Horticole » à destination des travailleurs handicapés

de ses adhérents (ESAT). Ces deux sessions de formation ont pour but principal l'accès à la qualification au travers des objectifs intermédiaires suivants :

- Appréhender les différents types de multiplication des végétaux en connaissant le vocabulaire technique adéquat (semis, bouturage, greffage)
- Identifier les différents modes de culture
- Assurer le suivi cultural en réalisant les apports en fertilisants et en eau sur la base des consignes du chef de culture
- Connaître les techniques de protection des cultures (lutte biologique ou traitement phytosanitaire)
- Reconnaître les principales espèces produites sur l'établissement (sur la base

d'une liste indicative)

- Assurer la récolte et le conditionnement des végétaux pour la vente.

15. <https://fagerh.fr/actualites/formation-en-crp-tremplin-vers-lemploi-ordinaire-pour-usagers-desat>

La formation en ESRP pour les usagers d'ESAT

Les établissements et services de rééducation professionnelle (ESRP) connus encore récemment sous l'appellation centres de rééducation professionnelle (CRP), ouvrent leur offre de formation à de nouveaux publics notamment les travailleurs d'entreprises adaptées ou d'ESAT (en référence au décret du 02 octobre 2020).

Cette évolution est intéressante car elle offre aujourd'hui une facilité aux usagers d'ESAT de suivre une action de formation dans un établissement spécialisé. Jusqu'alors, peu d'usagers d'ESAT ont pu bénéficier des actions de formation en CRP.

Le site de la Fagerh apporte le témoignage du parcours mis en place au sein d'un CRP pour accueillir 2 usagers d'ESAT¹⁵ et détaille les conditions mises en œuvre :

- Le projet professionnel a été travaillé en amont avec l'ESAT et notamment le moniteur d'atelier.
- La sécurisation par le droit au retour et les ressources financières : la possibilité de retour dans l'Esat, pendant et après la formation, a été garantie : la MDPH a donc orienté la personne vers le CRP alors que l'orientation en ESAT était maintenue. Le stagiaire bénéficie d'une rémunération complétée par une AAH Différentielle.
- Favoriser un partenariat entre le CRP et les ESAT du territoire.

La démarche de formation proposée en ESRP est détaillée dans les annexes fiches-outils.

02. Les dispositifs de financement de la formation

L'accès à la formation est souvent associé à une problématique de financement. Différents dispositifs existent, et il est parfois judicieux de bénéficier d'un appui pour l'ingénierie du projet de formation.

Toutefois, il est possible d'appréhender les dispositifs de formation en fonction de l'acteur qui est à l'initiative du projet de formation : l'employeur (il s'agit par extension, ici, de l'ESAT) ou le travailleur lui-même.

a. Les dispositifs de financement pour l'employeur et l'ESAT

Tout employeur doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel (et des demandeurs d'emploi) en payant une contribution

annuelle quel que soit le nombre de salariés, la nature de l'activité et le statut juridique (entreprise individuelle, association ou société). Son montant dépend de sa masse salariale.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la collecte de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage est principalement assurée par les Urssaf (Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour le secteur agricole. Les Urssaf sont chargées de collecter ces contributions pour la majorité des entreprises, centralisant les fonds avant de les redistribuer aux organismes compétents tels que les opérateurs de compétences (OPCO) et les établissements de formation. Pour les entreprises

du secteur agricole, c'est la MSA qui joue ce rôle, assurant la collecte et la redistribution des fonds aux organismes de formation et aux centres de formation d'apprentis (CFA). Ces contributions financent ensuite diverses actions de formation professionnelle continue et initiale, ainsi que le soutien aux structures d'apprentissage et aux établissements de formation professionnelle.

Ainsi, l'employeur prend appui sur son Opcv pour former ses salariés aussi bien pour bénéficier de conseils et d'expertises dans la définition et la mise en œuvre des projets de formation (ingénierie, actions collectives, ...) que pour le financement de ces actions de formation par la mutualisation de fonds ou encore la pratique d'abondements.

L'obligation de formation

Le Code du travail instaure une obligation de formation incombant à tout employeur. Celui-ci doit veiller à ce que le parcours professionnel soit toujours adapté aux évolutions technologiques et au marché du travail.

Ces obligations légales s'appliquent également aux ESAT.

Généralités : rappel des dispositifs au service des employeurs

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation est remplacé par le **plan de développement des compétences**. En accord avec l'esprit de la réforme, l'objectif est de passer d'un plan qui exposait un programme de formations à effectuer à un plan qui décrit l'ensemble des compétences à acquérir par l'entreprise.

Sont concernées par le plan de développement des compétences, les formations obligatoires¹⁶ ou nécessaires et les formations non obligatoires. Les modalités d'apprentissage sont diversifiées : présentiel, à distance, le tutorat, les formations en situation de travail ou les conférences. L'entreprise prend contact avec son OPCO pour construire son plan de

développement des compétences et également pour bénéficier d'un soutien dans le financement de celui-ci.

Pour former ses salariés, d'autres dispositifs sont mobilisables par les employeurs par le biais de **l'alternance** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou de la Pro A, nouveau dispositif instauré par la loi du 5 septembre 2018 qui est réservé, sous conditions, aux salariés en CDI n'ayant pas obtenu une qualification de niveau licence (BAC+3).

La volonté des pouvoirs publics est de développer l'alternance, y compris pour les personnes handicapées qui ne sont pas soumises à un critère d'âge limite.

Comme le rappelle l'Agefiph : « *Qu'il s'agisse de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation, l'alternance permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi qualifié, et aux employeurs de recruter, former et qualifier des personnes selon les enjeux spécifiques de leur entreprise* ».

En complément de ces dispositifs dits de droit commun, les aides et les services de l'Agefiph sont mobilisables.

Spécificités du milieu protégé

L'ESAT n'est pas une entreprise à vocation économique mais un établissement médico-social. Le travailleur en ESAT ne dispose pas du statut de salarié mais d'usager. Néanmoins, il est soumis à certains droits du Code du Travail notamment en matière de formation professionnelle. Sur ce volet, une convention-cadre signée en 2017 avec le Ministère des Solidarités et de la Santé et le Ministère du Travail prévoit, jusqu'en 2021, les modalités de prise en charge de formation des travailleurs en ESAT mis en œuvre avec l'OPCO Santé.

L'ESAT verse sa contribution de formation professionnelle continue à l'OPCO Santé¹⁷ qui s'assure de la garantie du retour sur investissement par notamment la mutualisation des fonds dédiés aux travailleurs

16. Il s'agit de toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction dans l'entreprise. Ces actions doivent être effectuées sur le temps de travail et sont rémunérées en tant que tel.

17. Pour les ESAT publics, l'ANFH est identifié comme étant le partenaire emploi-formation.

en ESAT, et également un abondement de l'Etat.

Ainsi, l'ESAT mobilise l'OPCO Santé pour construire et financer les projets de formation des travailleurs d'ESAT par le biais du Plan de développement des compétences. Des priorités nationales¹⁸ ont également été définies pour flécher les financements :

18. Ces priorités seront renforcées pour faire suite au plan de transformation des ESAT.

Actions définies comme priorités nationales des TH d'ESAT (env. B - NTH)
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
2. La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et validation des acquis de l'expérience
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
4. Savoirs de base et la lutte contre l'illettrisme, notamment certification de compétences clés « CLEA »
5. Les formations d'accès à l'autonomie en lien avec l'activité ou le projet professionnel du travailleur concerné (notamment des prérequis tels que l'utilisation des nouvelles technologies, le travail au sein d'un collectif, la confiance et l'estime de soi, l'autonomie de déplacements - utilisation des transports collectifs, code de la route, permis de conduire)
6. Les actions visant l'apprentissage de l'autodétermination, pour renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs.

À noter : sont concernées aussi bien les actions individuelles que collectives.

Plan de développement des compétences des travailleurs d'ESAT 2022 – OPCO Santé

Des frais spécifiques peuvent également être prise en charge : frais pédagogiques correspondant à une prestation spécifique liée à l'intervention d'un aidant extérieur ou encore les frais de transport/repas/hébergement du moniteur d'atelier lorsque le besoin d'accompagnement est établi.

Par ailleurs, l'OPCO Santé propose également à ses adhérents ESAT un catalogue de formation clés en main pour les travailleurs d'ESAT autour de 4 grandes thématiques :

- **Savoir-être** : estime de soi, conseil de vie sociale, droits des usagers et du citoyen, sécurité dans les déplacements, nutrition et équilibre alimentaire, vie affective/sexualité/parentalité, retour en milieu ordinaire.
- **Savoir-faire** : conditionnement, espaces verts, blanchisserie, taille et élagage de haies, conduite de tracteurs, hygiène en cuisine HACCP, entretien des locaux, Certiphyto...
- **Savoirs de base** : utilisation des nouvelles technologies de l'information, bon usage d'internet et des réseaux sociaux.
- **Sécurité au travail** : premier secours et sécurité, prévention des risques, certification « travail en hauteur en fonction des équipements ».

b. Du côté du travailleur : généralités et spécificités pour l'usager en ESAT

Depuis 2014, le législateur renforce le rôle du travailleur : il devient acteur de son parcours professionnel. L'instauration du Compte personnel de formation (CPF) et du Conseil en évolution professionnelle (CEP) œuvrent en ce sens. Ces dispositifs, mobilisables sur l'initiative du bénéficiaire, sont accessibles aux travailleurs handicapés y compris aux usagers d'ESAT.

Mobilisation du CPF

Le travailleur en ESAT dispose d'un compte CPF et peut mobiliser ses droits

19. Le CPF permet de financer les formations visant une certification enregistrée au RNCP. Sont également finançables le bilan de compétences, l'accompagnement VAE, le permis de conduire.

20. A noter que le PIC EA n'est plus mobilisable à compter de janvier 2025.

21. Pour [plus d'informations](#)

pour financer un projet de formation¹⁹ sans en informer l'ESAT si la formation ne se réalise pas sur son temps de présence au sein de l'ESAT.

Lorsque la formation se déroule sur le temps de présence en ESAT, l'accord de l'ESAT est requis (aucune obligation pour l'ESAT d'accepter la demande). Une demande doit être réalisée au préalable par l'usager à l'ESAT.

Alimentation des droits

Depuis 2019, le compte CPF est alimenté en euros et prévoit une majoration pour les travailleurs handicapés à hauteur de 300€/an.

Pour une personne handicapée travaillant en ESAT, le montant est porté à 800€/an, dans la limite d'un plafond de 8000 €, sans condition de durée.



Afin de favoriser l'accès des travailleurs d'ESAT à la formation professionnelle, une préconisation a été formulée récemment dans le cadre de la concertation portée par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées : « ouvrir le CPF de chaque personne accompagnée et lui en expliquer l'intérêt ». Pour aller plus loin, France Compétence lancera des travaux pour élargir le périmètre des actions éligibles au CPF à des actions autres que diplômantes et qualifiantes.

c. Focus sur le PIC EA²⁰ : mesure spécifique pour les entreprises adaptées

Le secteur des entreprises adaptées est riche d'évolutions réglementaires. Nous priorisons ici la mise en œuvre du PIC Entreprises Adaptées dont la gestion est confiée à l'Agefiph. Cette aide est mobilisable par les entreprises adaptées et vise à accompagner la qualification des salariés des EA en expérimentations CDD Tremplin et EA Travail temporaire pour faciliter la sortie vers le milieu ordinaire classique (privé ou public).

Le PIC EA permet de contribuer aux coûts des formations suivies pendant le contrat, à la rémunération des salariés en formation, au financement de l'ingénierie pédagogique nécessaire à la mise en œuvre des parcours.

Les critères d'éligibilité à ces financements ont été élargis pour tous les projets initiés à compter de février 2022, permettant de faire bénéficier les salariés de l'EA socle de ces financements sous réserve d'engagement dans l'expérimentation. Les modalités de dépôt de demandes ont également évolué.²¹

Public	Règles applicables
Salariés de droit privé à mi-temps ou + / à temps plein	500€/an dans la limite de 5000€
Salariés de droit privé dont la durée du travail est inférieure à 50%	Prorata du temps de travail
Salarié non qualifié (non titulaire d'une certification reconnue de niveau V – CAP/BEP)	800€/an dans la limite de 8000€
Travailleurs en ESAT	800€/an dans la limite de 8000€
Salariés en situation de handicap	L'alimentation du compte est majorée de 300 € , qui s'ajoutent aux 500 € perçus normalement (soit 800 € par an), dans la limite d'un plafond de 8000 €.
Un accord d'entreprise/de groupe ou de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables	

IV Les outils à disposition

En milieu ordinaire, plusieurs types de contrats d'insertion sont réservés à des publics spécifiques dont les travailleurs handicapés, tels que le Parcours Emploi Compétences, conçu pour offrir une opportunité d'emploi et de développement de compétences, en mettant l'accent sur l'accompagnement personnalisé et la formation, afin de faciliter l'insertion durable des personnes éloignées de l'emploi.

Parmi les principaux contrats, on trouve le **contrat d'apprentissage**, qui permet aux travailleurs handicapés de suivre une **formation en alternance**, combinant enseignement théorique en centre de formation et pratique en entreprise, favorisant ainsi l'acquisition de compétences et l'intégration professionnelle. Le **contrat de professionnalisation**, quant à lui, vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, tout en combinant formation théorique et pratique en entreprise.

Le **Contrat Unique d'Insertion (CUI)** se décline en deux formes : le CUI-CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi), destiné principalement au secteur non marchand (associations, collectivités), qui facilite l'insertion professionnelle avec un emploi accompagné d'un suivi personnalisé, et le CUI-CIE (Contrat Initiative Emploi), destiné au secteur marchand, permettant aux entreprises de bénéficier d'aides financières pour l'embauche de travailleurs handicapés, favorisant ainsi leur intégration.

L'Emploi d'Avenir s'adresse aux jeunes travailleurs handicapés de 16 à 25 ans

(ou jusqu'à 30 ans pour les personnes reconnues travailleurs handicapés), leur offrant un emploi accompagné d'une formation pour favoriser leur insertion professionnelle durable. Enfin, le **Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)**, utilisé par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), permet aux travailleurs handicapés de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel et d'une expérience professionnelle dans un cadre adapté. Ces contrats sont conçus pour faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, en leur offrant des opportunités de formation, d'accompagnement et d'insertion professionnelle adaptées à leurs besoins.



Rappelons que lorsqu'un travailleur d'ESAT signe un contrat avec une entreprise classique, il peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant légal, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)²².

Cette convention lui permet de bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel par l'ESAT **pendant 3 ans au maximum**. La convention précise les modalités de l'aide apportée par l'ESAT ou le SAVS.

22. L'accès au SAVS est soumis à décision de la CDAPH.

01. L'alternance

23. L'alternance comprend le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Voir en annexe pour plus de précisions.

L'alternance²³ est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle qui a fait preuve de son efficacité et qui est plébiscitée autant par les employeurs que par les travailleurs. A l'issue de la période d'alternance, l'alternant a acquis de l'expérience professionnelle, des compétences et une certification reconnue. De ce fait son employabilité est facilitée.

Pour accéder à l'alternance, **il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes handicapées.**

a. Évolutions législatives

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'apprentissage en intégrant notamment des mesures en

faveur des personnes en situation de handicap parmi lesquelles :

- L'accessibilité universelle des CFA (portant sur le bâti mais aussi les contenus pédagogiques)
- La nomination d'un référent handicap dans chaque CFA : depuis le 01 janvier 2019, chaque CFA a désigné un référent handicap chargé d'intégrer les personnes en situation de handicap y compris d'appuyer la personne dans sa recherche d'employeur, d'en faciliter son intégration en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Focus sur le référent handicap de CFA/organisme de formation²⁴

Un référent handicap favorise :

- L'accueil des candidats (en amont et durant le cursus)
- La sécurisation du parcours de formation des apprentis handicapés (y compris pour les examens)
- Leur orientation
- Leur insertion professionnelle
- Et leur accompagnement sur leur lieu d'emploi (en lien avec leur maître d'apprentissage, l'équipe tutorale, les chargés d'insertion)
- Il écoute, dialogue avec les stagiaires en situation de handicap afin de les aider à préciser, mettre en œuvre et sécuriser leur projet de formation en vue de leur insertion professionnelle.
- Il écoute, dialogue avec l'environnement des personnes handicapées (formateurs, éducateurs, maître d'apprentissage, structures

médico-sociales, structures spécialisées dans le champ du handicap...) afin de le sensibiliser et de l'amener à contribuer activement au projet de formation et d'insertion professionnelle

- Avec l'équipe pluri professionnelle, il repère les incidences propres à chaque situation de handicap et coordonne l'identification, la mise en œuvre collective et le suivi de solutions d'adaptation, de compensation, d'amélioration des conditions de formation d'études et des solutions de sécurité en réponse aux situations invalidantes.
- Le référent prospecte (en lien, le cas échéant, avec le chargé de relations employeurs), informe et sensibilise les employeurs sur les mesures relatives à l'alternance et les conditions spécifiques d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

24. https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/31664_dicom_fiches_handicap_fiche_2_-_re_fe_rente_handicap_en_cfa.pdf

Outre l'absence de limite d'âge, le législateur prévoit également d'autres mesures pour favoriser l'apprentissage pour les personnes handicapées :

- Une entrée en apprentissage tout au long de l'année ;
- Une durée du contrat d'apprentissage

adaptable : un allongement de la durée du contrat d'apprentissage à 4 ans ;

- Des cours à distance possible ;
- Un soutien renforcé avec une majoration de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO.

Zoom sur la majoration du coût-contrat

La loi « Avenir professionnel » prévoit également une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de travailleurs handicapés. Dans ce cadre, les apprentis concernés doivent bénéficier d'une évaluation particulière de leurs besoins de compensation pour adapter leur parcours d'apprentissage. La demande de majoration doit être formulée par le CFA à l'OPCO de référence et c'est au référent handicap d'évaluer les besoins de l'apprenti, en lien avec les acteurs compétents.

Le décret n°2020-1450 du 27 Novembre 2020, apporte des modifications et met en place une majoration forfaitaire « **dans la limite de 4 000€** » et « selon les niveaux d'intervention fixés par l'arrêté du 7 décembre 2020 ». Cet arrêté fixe le différentiel autour de 6 modules permettant

la majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap.

Ces aménagements nécessaires à la sécurisation du parcours peuvent consister aussi bien en des aides humaines, animalières, techniques (lecteur scripteur, conditions de sécurité) que des adaptations pédagogiques et d'apprentissage (réduction du temps de travail hebdomadaire, allongement de la durée du contrat). Ce peut-être également un soutien particulier sur des compétences clés qui aurait dû être acquises mais qui n'ont pu être consolidées.

Ces différentes adaptations sont mobilisables en fonction des besoins des futurs apprentis et de l'environnement du centre de formation.



En parallèle de cette majoration, l'Agefiph a mis en place un **système d'aide supplémentaire**, qui s'appuie sur un outil d'évaluation des besoins de l'apprenant complémentaire à la démarche de majoration du niveau de prise en charge du contrat.

L'objectif est de permettre, en cas de surcoût liés à un plus fort besoin d'adaptation, la mobilisation d'un complément à la majoration du niveau de prise en charge. Il s'agit de l'2ASF, l'aide à l'adaptation des situations de formation²⁵.

L'Agefiph peut également intervenir seule lorsque l'apprenti n'a pas de RQTH ou/et lorsque le contrat d'apprentissage a été signé avant le 01 janvier 2021.

25. Plus d'informations sur cette aide : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-formation>

b. Le Dispositif Alternance Handicap Grand Est : une ressource à mobiliser

Lorsque le travailleur d'ESAT a un projet de formation en alternance, il doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir.

Le futur alternant doit également solliciter l'organisme de formation/CFA en prenant attache avec le référent handicap qui est son interlocuteur privilégié tout au long de son parcours de formation (entrée en formation, épreuves, examens...).

En complément des aides spécifiques à la conclusion d'un contrat en alternance déployées, l'Agefiph Grand Est a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement vers l'alternance pour faciliter l'accès à l'alternance des personnes en situation de handicap. Il s'agit du Dispositif Alternance Handicap.

Dans chaque département, des prestataires interviennent pour aider les CFA et les personnes handicapées souhaitant s'orienter vers l'alternance. Cet appui permet également d'accompagner la personne à rechercher une entreprise pour l'accueillir pour son alternance.

Le dispositif comporte 3 modules :

- Module 1 : le diagnostic des besoins,
- Module 2 : la préparation à l'accès au

parcours de formation en alternance

- Module 3 : l'appui à la recherche du contrat en alternance.

Le Dispositif Alternance Handicap est accessible pour les travailleurs d'ESAT engagés dans une démarche d'insertion en milieu ordinaire, le projet de formation ayant été validé au préalable.



Département	Association porteuse	Contact	
Ardennes (08)	Association LADAPT	<i>alternance-handicap.08@ladapt.net</i>	03.26.86.46.55
Aube (10)	Association OHE PROMETHEE AUBE	<i>alternance-handicap.10@promethee10.com</i>	06.87.90.76.43
Marne (51)	Association LADAPT	<i>alternance-handicap.51@ladapt.net</i>	03.26.86.46.55
Haute-Marne (52)	EXPERT Emploi 52	<i>alternance-handicap.52@expertemploi52.fr</i>	03 25 02 29 10
Meurthe-et-Moselle (54)	Association APC	<i>alternance-handicap.54@apc-nancy.com</i>	06.13.43.41.46
Meuse (55)	Association AMIPH	<i>alternance-handicap.55@amiph.com</i>	03.29.76.70.23
Moselle (57)	Association PYRAMIDE EST	<i>alternance-handicap.57@pyramide-est.fr</i>	03.87.75.93.72
Bas-Rhin (67)	Association ADAPEI	<i>alternance-handicap.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace</i>	03.88.77.54.57
Haut-Rhin (68)	Association ADAPEI	<i>alternance-handicap.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace</i>	03.88.77.54.57
Vosges (88)	Association AVSEA	<i>alternance.handicap.88@avsea88.com</i>	06 38 79 68 53

Contacts du Dispositif Alternance Handicap en Grand Est

c. Les aides financières

À savoir : les aides financières de l'Agefiph sont cumulables avec les aides de l'État.

Pour développer l'alternance à destination des personnes handicapées, des aides financières existent pour les employeurs. Ces aides au recrutement sont versées :

• Par l'État :

L'État a créé une aide exceptionnelle pour les entreprises d'un montant de 6 000 € pour recruter un alternant en contrat d'apprentissage. Cette aide est versée pour la première année de contrat, quel que soit l'âge de l'apprenti, et jusqu'à 29 ans pour les salariés en contrat de professionnalisation. Le contrat doit être signé entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 et préparer l'apprenti à un diplôme ou titre de niveau Master ou inférieur (bac +5 - niveau 7 du RNCP). Toutes les entreprises et associations peuvent en bénéficier, sans condition d'effectif pour celles de moins de 250 salariés²⁶.

Pour les entreprises de 250 salariés ou plus, elles doivent atteindre un seuil de contrats d'alternance ou d'insertion professionnelle dans leur effectif aux dates spécifiques. L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP) et sera versée mensuellement et automatiquement avant le paiement du salaire de l'apprenti. Pour plus d'informations, les employeurs peuvent appeler le 0 809 549 549.

• Par l'Agefiph²⁷ :

Pour soutenir l'alternance pour les personnes handicapées, l'Agefiph propose une aide financière à destination des employeurs privés en cas de signature d'un contrat en alternance jusqu'à 3000€ pour un contrat d'apprentissage et 3000€ pour un contrat de professionnalisation.

• Par le FIPHFP²⁸ :

Le FIPHFP propose une indemnité d'apprentissage pour inciter les employeurs publics à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage. Cette aide financière participe à la prise en charge du coût salarial chargé des apprentis, déduction faite des autres financements : elle peut se monter à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales par année d'apprentissage.

De plus, le FIPHFP prévoit le versement d'une prime à l'insertion à l'employeur public de 4000€ si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur public conclut un CDI avec l'apprenti ou le titularise. Il est prévu aussi une prime à l'insertion vers le milieu ordinaire de 2000€ dans le cadre de l'embauche à temps partiel d'une personne exerçant également une activité professionnelle à temps partiel en ESAT.

26. Le montant maximum de l'aide à l'embauche d'un apprenti sera modifié et s'appliquera pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025. Les conditions pour demander cette aide évolueront également.

[Plus d'informations.](#)

27. [Plus d'informations.](#)

28. Le catalogue des interventions du FIPHFP est disponible [en téléchargement sur le site du FIPHFP](#)

02. Le Parcours Emploi Compétences

Le travailleur d'ESAT a la possibilité d'actionner le Parcours Emploi Compétences proposé par France Travail pour bénéficier d'une expérience professionnelle en milieu ordinaire.

Cette possibilité d'insertion est favorisée par une des mesures du plan de transformation des ESAT inscrite dans 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. En effet, il est aujourd'hui possible 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.

Il s'agit d'un contrat aidé en CDI ou en CDD de 9 minimum dont la mise en œuvre repose sur le **triptyque**

29. <https://www.francetravail.fr/candidat/vos-recherches/preparer-votre-candidature/accompagne-dans-sa-recherche/parcours-emploi-competences-dec.html>

emploi-formation-accompagnement :

- Un emploi permettant de développer des compétences transférables.
 - Un accès facilité à la formation.
 - Un accompagnement renforcé tout au long du parcours tant par l'employeur (notamment par la désignation d'un tuteur) que par le Service public de l'emploi (aide à la prise de poste, périodes de mise en situation en milieu professionnel, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'un emploi à la sortie...).
- La finalité étant l'inclusion durable dans

l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail dont une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. L'orientation vers un Parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

Par conséquent, pour effectuer une demande de Parcours emploi compétences, le travailleur handicapé d'ESAT doit s'adresser à France Travail²⁹.

03. Le travail temporaire

30. Pour plus de précisions, consulter la fiche technique « Le contrat de travail temporaire » en annexe.

Plusieurs catégories d'entreprises de travail temporaire³⁰ peuvent proposer un contrat temporaire :

- Les Entreprises de Travail Temporaire classiques dites « d'intérim »
- Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) qui relèvent du secteur des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)
- Les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).

Bien que les agences de travail temporaire classiques accueillent et emploient des travailleurs handicapés, les ressortissants d'ESAT demeurent une proportion très minime (voire inexistante) des intérimaires en situation de handicap.

Il paraît opportun de préciser le cadre proposé par les EATT, qui constituent une innovation, et semble plus adapté à accueillir des travailleurs issus du secteur protégé.

Ainsi, le contrat de travail temporaire conclu entre l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) et le travailleur handicapé a pour finalité de lui faciliter l'accès à un emploi et de favoriser une transition professionnelle vers un autre employeur que l'entreprise adaptée.

Les missions proposées dans ce cadre visent à l'accompagnement vers un emploi durable et doivent permettre, pour la personne handicapée :

- L'acquisition d'une expérience professionnelle ;
- Un accompagnement individuel ;
- L'accès à des formations notamment pré qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels ;
- Promouvoir le travailleur handicapé en situation de travail.

Le contrat est fondé sur le principe de l'alternance et permet une mise en situation de travail, des temps d'accompagnement et de formation professionnelle.

En région Grand Est, 3 entreprises adaptées de travail temporaire sont habilitées :

- MATTEA dans la Marne dont l'agence est basée à Châlons-en-Champagne
- THALENCE INTERIM basée dans le Bas-Rhin et en Moselle
- UP'INTERIM en Alsace qui compte 2 agences (Mulhouse et Strasbourg)

Leur nombre est amené à évoluer.



Présentation de L'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) • Unea

04. Le CDD Tremplin, un levier pour l'emploi pour les travailleurs d'ESAT ?

L'objectif du CDD Tremplin, d'une durée maximale de 2 ans, est de permettre à des personnes handicapées volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps, de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel.

A terme, les personnes élaborent leur projet professionnel afin de pouvoir exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire. Grâce à cette nouvelle approche, il est désormais possible d'éviter les ruptures de parcours professionnel en accompagnant la personne dans toutes les

étapes de sa transition.

Cette possibilité a été ouverte par la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* et fait partie des expérimentations lancées dans le cadre de la réforme des entreprises adaptées. Deux décrets publiés au Journal officiel le 11 février 2024 marquent l'intégration définitive – après cinq ans d'expérimentation – des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et des contrats à durée déterminée « tremplin » (CDD Tremplin) dans le Code du travail.

LE CDD TREMPLIN

Une approche dynamique de parcours

POUR DES TRAVAILLEURS RECONNUS HANDICAPÉS

- sans emploi
- qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap

1 CDD : 4 mois minimum jusqu'à 24 mois

🎯 Une démarche focalisée sur le projet professionnel

LES AVANTAGES

- 👤 Accès à l'emploi
- ✅ Expérience professionnelle adaptée
- 📖 Formation pré-qualifiante ou qualifiante
- 🗣️ Accompagnement renforcé et individualisé

VERS UN EMPLOI DURABLE

POUR L'ENTREPRISE ADAPTÉE

- ✋ **ASSURER** l'accueil
- 👉 **METTRE EN ŒUVRE** le projet professionnel
- 📞 **GARANTIR** un accompagnement et un suivi socio-professionnel
- 📍 **ENCOURAGER** la mobilité
- 🤝 **NOUER** des partenariats en vue d'une insertion durable

LES AVANTAGES

— DÉVELOPPER —
un nouveau métier de placement

— VALORISER —
le savoir-faire inclusif

— RENFORCER —
l'ancrage et le rayonnement territorial

— CONSTRUIRE —
la société inclusive

Présentation du CDD Tremplin • Unea

31. Cf note d'instruction de la DGEFP relative aux expérimentations (page 2 - paragraphe portant sur le public éligible au CDD Tremplin)

L'accès au CDD Tremplin s'effectue soit :

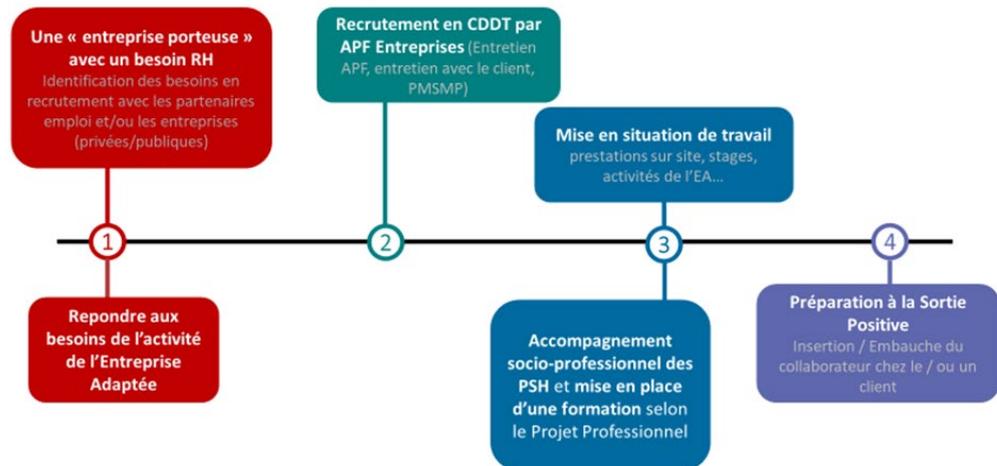
- Sur proposition du service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi et Mission locale), les entreprises et les différents opérateurs mettent en place conjointement des modalités de coopération pour faciliter une meilleure identification des publics vers les structures notamment par le dépôt d'offres d'emplois.
- Par voie directe auprès de l'entreprise adaptée.

Rappelons que le CDD Tremplin est accessible uniquement aux travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH et que **les travailleurs d'ESAT peuvent en bénéficier**³¹.

Illustration de mobilisation du CDD Tremplin – APF Entreprises Ludres

Sur le territoire régional, APF Entreprises Ludres fait partie des entreprises adaptées participantes à l'expérimentation CDD Tremplin.

Pour répondre au cahier des charges, l'APF Entreprises Ludres a mis en place un process spécifique :



Process de l'APF Entreprise Ludres

L'accompagnement qui en découle est fonction de 2 types de situation :

- Soit le recrutement en CDD Tremplin s'effectue pour répondre à un besoin de l'activité de l'Entreprise adaptée : la démarche est axée sur l'insertion du travailleur
- Soit le recrutement en CDD Tremplin s'effectue en réponse à un besoin RH d'une entreprise : le recrutement sera effectué par APF Entreprises et le travailleur recruté sera en prestation sur le site de l'entreprise. Cette modalité est particulièrement visée par l'APF car elle répond à un besoin RH et sécurise également l'insertion de la personne handicapée facilitant son embauche.

En effet, l'APF Ludres a pu recourir au CDD Tremplin (en prestation sur site) pour sécuriser la transition pour un travailleur d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail et nous fait part de son expérience :

- La sécurisation pour le changement de

statut du bénéficiaire : le travailleur handicapé est accompagné dans ses démarches notamment administratives pour passer du statut d'usager d'un établissement médico-social à celui de salarié. Le travailleur ouvre également des droits à l'allocation retour à l'emploi dite ARE.

- La mobilisation d'aides financières pour l'entreprise qui à l'issue du CDD embauche le travailleur (soutien de l'Agefiph et aides à l'embauche pour l'entreprise).

- L'appui-médiation avec l'entreprise tout au long du parcours.

- La question du droit au retour : Pour sécuriser la transition, l'APF Ludres prend contact avec la MDPH pour vérifier la question du droit au retour, sur une période de 2 ans. Pour limiter le risque, l'ESAT accueillera un nouvel usager via une période d'essai, renouvelable jusqu'à 1 an maximum.

V Les outils de sensibilisation et de préparation de l'entreprise

Une intégration réussie est essentielle pour sécuriser la transition. Pour la faciliter, des outils de sensibilisation et de préparation existent et des appuis sont possibles aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'externe. Avant de les aborder, un rappel des textes réglementaires impulsant l'intégration de travailleurs handicapés en entreprise est réalisé.

01. Cadre réglementaire

Dans l'entreprise, l'information et la sensibilisation sur le handicap visent à créer un climat de confiance favorable à l'intégration durable de collaborateurs handicapés. À l'externe, en valorisant les engagements pris et les actions mises en œuvre, l'entreprise se différencie positivement. D'autre part, les actions de sensibilisation menées par l'entreprise peuvent faire l'objet de dépenses déductibles dans le cadre de l'obligation d'emploi (OETH).

a. L'enjeu du dialogue social

Afin d'intégrer pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et en faire un élément à part entière de **dialogue social** dans l'entreprise et au sein de la branche, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier tous les ans au niveau de l'entreprise (art. L. 2242-13 et L. 2242-14) et tous les trois ans au niveau de la branche (art. L. 2241-5 et D. 2241-8).

Cette obligation de négocier a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, dans le cadre de l'obligation d'emploi les concernant.

Pour faciliter l'accueil et l'intégration de travailleurs handicapés dans l'entreprise, la loi prévoit des mesures d'information de communication :

- Sensibiliser au handicap en levant les représentations - les préjugés. Ces actions de sensibilisation peuvent se dérouler en interne par exemple par le biais de formations liées à la sensibilisation des personnels : encadrement, représentants du personnel, organisations syndicales, tuteurs, correspondants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans les établissements, salariés... mais aussi en externe lors de la participation de l'entreprise à des manifestations de types colloques, séminaires, de formations en externe ou de forums...
- Informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés comme par la diffusion de l'accord à l'ensemble des partenaires et aux salariés. Il s'agit d'un moment privilégié pour l'entreprise pour faire connaître la politique en matière d'emploi des travailleurs handicapés, le programme d'actions envisagées et les acteurs en charge de le piloter et de l'appliquer.
- Impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi : La qualité de l'accueil du travailleur handicapé dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Deux éléments peuvent préparer l'arrivée du travailleur handicapé dans l'équipe :

- L'accompagnement par des personnes ressources internes : la désignation d'un tuteur dans l'équipe, par exemple, peut aider à l'intégration professionnelle au quotidien. Celui-ci peut faciliter les démarches au moment de l'accueil. Il peut constituer un appui pour le travailleur handicapé et relayer en local les autres acteurs amenés à faciliter son insertion. Le cas échéant, il peut être chargé d'accompagner le parcours d'insertion au quotidien.

- Une présentation dès l'embauche à l'ensemble des collègues de travail : le candidat doit situer très vite son rôle dans l'équipe, sa tâche et les collaborations avec ses différents collègues. Chacun des collègues doit situer la contribution effective du travailleur handicapé au travail collectif pour éviter les éventuels rejets. L'accessibilité à l'environnement du travail est une condition préalable et nécessaire à une intégration réussie des personnes handicapées dans l'emploi. Pour ce faire, nous le verrons des prestations ou des appuis spécifiques sont mobilisables pour faciliter l'intégration du travailleur handicapé en entreprise.

b. Le principe d'aménagement raisonnable porté par la loi de 2005

L'obligation **d'aménagement raisonnable des employeurs**, publics comme privés, à l'égard des travailleurs handicapés, est inscrite dans la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les aménagements raisonnables doivent permettre l'égalité de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs à toutes les étapes du parcours professionnel : formation, recrutement, promotion, etc.... Les aménagements à

réaliser sont variables selon la situation du travailleur handicapé et peuvent notamment concerner l'adaptation du rythme de travail, l'accessibilité des locaux, l'installation d'un matériel de communication adapté aux personnes déficientes auditives, visuelles, cognitives, psychiques, etc.

À savoir : le Défenseur des Droits, dans le but d'accompagner les entreprises, a publié un guide pratique « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable³² » afin de lutter contre les discriminations dans ce domaine et d'informer les employeurs sur la mise en place de mesures d'aménagement appropriées à mettre en place : adaptation des horaires, accessibilités des locaux, installation de matériel spécifique, etc.

c. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

En 2020, l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés change car la *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* la modifie.

Si une entreprise a recours à la sous-traitance pour la fourniture de biens ou de services auprès d'un ESAT, sa collaboration continue d'être toutefois valorisée, mais la réforme de l'OETH fait cependant évoluer la façon dont est prise en compte cette sous-traitance³³.

En effet, le recours à la sous-traitance permet à l'entreprise de bénéficier d'une déduction de sa contribution OETH. Les modalités de calcul sont simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût

32. Retrouvez le guide [en téléchargement](#)

33. Retrouvez en détails les dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles » [en consultant la fiche dédiée](#)

de la main-d'œuvre), dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) employés par l'entreprise.

D'autre part, la réforme de l'OETH valorise les emplois directs c'est-à-dire que le taux d'emploi à respecter tient compte de la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'entreprise (intérimaires et personnes mises à disposition compris).



Pour promouvoir les achats responsables auprès des ESAT, la concertation menée par le Secrétariat d'Etat en charge des personnes handicapées a identifié une priorité qui consiste à développer un outil de géolocalisation et d'information de l'offre territoriale des ESAT. Cet outil est d'ores et déjà [disponible](#).

02. Des appuis pour faciliter l'intégration du travailleur handicapé en entreprise

a. Référent handicap et tuteur sont des acteurs clefs en interne

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un **référent handicap** au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail). Ainsi, le référent handicap de l'entreprise est un interlocuteur privilégié à plusieurs dimensions :

- un « tiers de confiance » car le référent handicap informe / oriente / accompagne les personnes en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement RQTH...),
- une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes / externes et organise la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...)
- un pilote d'actions / de projets / d'un plan d'actions voire d'une politique handicap

et peut formaliser une convention ou un accord avec l'Agefiph ou le FIPHFP, s'il s'agit d'un employeur public.

- un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées : le référent handicap de l'entreprise sensibilise et outille les acteurs internes au recours aux EA/ESAT/TIH et peut organiser des actions d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports etc...) Il communique également vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...).

Dans le cadre de leurs offres de services respectives, l'Agefiph et le FIPHFP professionnalisent et outillent les référents handicap d'entreprises privées ou d'employeurs publics au travers d'échanges de pratiques, de partage de ressources, de session de sensibilisation ou de formation³⁴...

L'Agefiph propose une [offre nationale d'appui à la professionnalisation](#) reposant sur des modules gratuits, pour acquérir ou renforcer ses connaissances sur le handicap, connaître les dispositifs d'accès et de maintien en emploi. Ces outils d'autoformation, à destination des professionnels et entreprises, sont disponibles à distance, 24h/24 et 7J/7. Pour vous inscrire, [cliquez ici](#).

34. Pour s'informer sur le programme de professionnalisation ou pour renseignements, contactez l'Agefiph : entreprises.grand-est@agefiph.asso.fr ou le [Handi Pacte Grand Est](#) si vous relevez d'un employeur public.

Le tutorat en entreprise

Il existe une diversité des situations de tutorat. Nous nous attacherons, ici, à aborder le tutorat en entreprise pour faciliter l'intégration et l'insertion professionnelle d'une personne handicapée, hors périodes de formations professionnelles en alternance.

Le tuteur en entreprise d'une personne handicapée a de nombreuses missions, tant sociales que professionnelles dans le but de veiller au bon déroulement de l'intégration professionnelle du tuteuré et de donner l'alerte, en cas de besoin :

- **Accueillir et intégrer** : L'accueil passera par une visite guidée de l'entreprise, et ne se limitera pas à l'accueil au poste. L'intégration réussie passera par la visite de tous les services et par la présentation aux différents acteurs de l'entreprise. On n'omettra pas de montrer les locaux sociaux et sanitaires, les salles de réunion... Le tuteur présentera l'organigramme de l'entreprise et situera l'atelier et le poste du tuteuré au sein de cet organigramme.
- **Former** : Le tuteur doit préciser la fiche de fonction du poste et les attentes en matière d'objectifs de production, tout en respectant la bonne adéquation entre les capacités fonctionnelles de la personne handicapée et les exigences de poste.
- **Accompagner et maintenir à l'emploi** : La vigilance constante et le suivi du salarié handicapé permettront de gérer les aléas « en temps réel » et d'éviter ainsi une désadaptation parfois irréversible. Le rôle d'accompagnant est dénué de lien hiérarchique mais doit rappeler sous forme de conseil les règles de fonctionnement de l'entreprise et les normes comportementales (difficultés notamment avec les personnes souffrant de troubles psychiques). En cas de menaces de désadaptation (intolérance du collectif de travail, par exemple), le tuteur devra alerter le médecin, le médiateur de l'insertion et la hiérarchie, afin de mettre en place rapidement les stratégies correctrices nécessaires.

35. Ces prestations sont mises en œuvre par des professionnels en charge d'apporter, dans leur champ de compétences, leur connaissance de la problématique générée par le handicap ainsi que leur maîtrise des modes de compensation. Les AS contribuent à la préparation, à l'accès et à l'accompagnement dans la formation et l'emploi, elles sont mobilisables tout au long du parcours. Des AS sont ainsi mis à disposition dans différents types de handicap : moteur et maladies chroniques invalidantes, visuel, auditif, psychique, troubles du neurodéveloppement (TND), incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie.

36. <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/etude-ergonomique>

b. A l'externe, des prestations spécifiques sont mobilisables

Afin de faciliter l'intégration d'une personne handicapée en entreprise, deux prestations sont mobilisables, sur prescription et cela aussi bien dans le secteur privé que public. Il s'agit des **Etudes Ergonomiques** et de la prestation **AS (Appui spécifique)**.

L'AS a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et vise prioritairement à **compenser leur handicap**.

Les AS³⁵ viennent en appui aux missions des prescripteurs-référents de parcours, mobilisables à tout moment du parcours (vers l'emploi, en emploi, formation, emploi accompagné..) de la personne bénéficiaire sur prescription. Elles mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques et modes de compensation pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs.

L'Étude technique Préalable à l'Aménagement/Adaptation des Situations de Travail (EPAST), devenue «**Étude ergonomique**»³⁶ vise à analyser et adapter les postes de travail pour améliorer les conditions de travail, prévenir les risques professionnels et favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs, notamment ceux en situation de handicap. **L'étude ergonomique** se concentre sur l'analyse des interactions entre les travailleurs et leur environnement de travail pour optimiser la sécurité, le confort et l'efficacité. Elle doit permettre d'apprécier dans le cadre d'un aménagement d'une situation de travail, ce qui relève de la stricte compensation du handicap et apporter à l'employeur, avec réactivité, un appui technique précis sur la résolution de sa problématique en dégagant des **solutions concrètes, réalistes et chiffrées**.

Prise en charge des frais liés au tutorat

37. [Nouvelle version de l'offre de services et d'aides financières](#) de l'Agefiph à compter du 1^{er} janvier 2025

Faire appel à un tuteur implique qu'il soit formé à l'accompagnement des personnes handicapées et qu'il puisse être rémunéré pour ses heures afin de ne pas générer un surcoût d'encadrement pour l'entreprise. Dans le cas d'un tuteur interne, l'Agefiph prend en charge le tutorat par le biais d'aide financière à l'employeur appelée «Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées». Celle-ci permet de financer la formation du tuteur, le temps de tutorat spécifique consacré au salarié pendant ce temps d'intégration en entreprise (plafond fixé à 3 000€).

Le temps de tutorat de l'encadrant peut également être financé, si celui-ci est pérenne par l'«aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées». Cette demande pourra évoluer vers une Reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) sur conseil de l'Agefiph ou à l'initiative de l'employeur. Dans le secteur public, le FIPHFP finance les heures de tutorat réalisées en interne pour un agent en situation de handicap ou de reclassement dans sa prise ou sa reprise de poste.

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

Cette aide permet à l'employeur de financer les besoins pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle d'un salarié handicapé : accompagnement individualisé (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié, programme de formation au handicap du collectif de travail... Elle est prescrite par un conseiller France Travail, Cap emploi, Mission locale, Comète ou par l'Agefiph. Son montant maximum est de 3150 €.

L'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap peut aussi être mobilisée avec une prise en charge de l'Agefiph. Le montant de l'aide est évalué, après analyse de chaque situation, dans une

logique de stricte compensation du handicap. L'Agefiph a supprimé, en janvier 2025, les 90% de surcoût lié à la compensation du handicap et intervient à 100% du surcoût lié au handicap³⁷.

Indemnité d'exercice de la fonction tutorale (OPCO)

L'OPCO Santé verse à l'entreprise une indemnité d'exercice de la fonction tutorale pour encourager la mise en place de l'alternance. Pour les contrats de professionnalisation et la Pro-A, cette indemnité est de 230 € par mois pendant un maximum de six mois, avec une majoration possible de 50 % (soit 345 €) si le tuteur a plus de 45 ans ou si l'alternant fait partie des publics spécifiques visés par l'article L. 6325-1-1 du Code du travail. Pour les contrats d'apprentissage, l'indemnité est également de 230 € par mois, mais pour une durée maximale de 12 mois. Concernant la formation du tuteur ou maître d'apprentissage, elle est financée à hauteur de 15 € de l'heure pour un maximum de 40 heures sur les fonds de l'alternance. Pour les structures relevant du médico-social, des financements complémentaires peuvent être disponibles ; il est donc conseillé de contacter l'OPCO Santé pour plus de détails³⁸.

Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap (FIPHFP)

Le FIPHFP finance les heures à hauteur de 20,50 euros par heure, avec un plafond de 20 heures par mois, sur une durée maximale d'un an, sauf pour les stagiaires et apprentis où l'aide peut durer toute la période du contrat ou de la convention de tutorat. L'aide pour le tutorat, bien que temporaire, peut être mobilisée pendant toute la durée du contrat ou de la convention de stage pour les agents en apprentissage, contrat à durée déterminée, contrat aidé, stagiaires et service civique. Le tuteur, qualifié pour accompagner un travailleur handicapé, peut suivre jusqu'à trois personnes simultanément. Cette aide est cumulable avec d'autres aides du FIPHFP.

38. [Fiche Opco Santé](#)

03. L'agenda économique et social offre des opportunités pour sensibiliser l'entreprise au handicap

39. Pour en savoir plus sur [DuoDay](#)

Chaque année, des événements sont organisés afin de sensibiliser au handicap le grand public, les acteurs économiques, les politiques ... Ces temps forts visent à promouvoir la compréhension des questions de handicap, lever les préjugés, faire connaître et valoriser les actions de proximité conduites au quotidien à destination des personnes handicapées, informer sur les droits des personnes handicapées...

Pour les entreprises, deux événements majeurs sont particulièrement propices à engager une démarche de sensibilisation :

- Le DuoDay³⁹ : Le principe du DuoDay est le suivant : 1 journée = 1 rencontre = 1 partage d'expériences. Durant cette journée, une personne handicapée compose un duo avec un professionnel, afin de s'immerger dans son quotidien. Au-delà de la rencontre, le DuoDay favorise également les conditions d'une meilleure insertion des personnes handicapées dans l'emploi.

- La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : chaque année depuis 27 ans, durant le mois de novembre, le temps d'une semaine, des événements sont organisés partout en France pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap. En région Grand Est, une programmation régionale est établie chaque année en concertation avec les acteurs souhaitant organiser des événements⁴⁰.

Tout comme le DuoDay, la SEEPH est un levier activateur d'inclusion globale, favorisant la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Ces deux temps forts sont également une opportunité, pour les référents de parcours et les travailleurs handicapés engagés dans une démarche de transition professionnelle, de solliciter des entreprises du territoire pour organiser un duo ou un événement spécifique afin d'initier des opportunités professionnelles.

40. Pour en savoir plus et/ou organiser des événements durant la SEEPH, contactez la coordination du PRITH Grand Est : prith-grandest@practhis.asso.fr

VI Les aides mobilisables

Une présentation des aides de ces fonds ne semblant pas pertinente, nous proposons un rappel des principes de mobilisation et un zoom sur quelques aides pouvant favoriser l'intégration de travailleur sortants d'Esat.

Des principes communs aux deux fonds

- Des aides qui ne visent pas spécifiquement l'embauche de travailleurs issus d'ESAT mais qui ont pour finalité de

sécuriser l'intégration, favoriser le recrutement et maintenir en emploi,

- Des fonds qui interviennent en complémentarité du droit commun.

D'autre part, il paraît important de faire mention de l'aide financière pour les entreprises visant à compenser la lourdeur du Handicap dont l'attribution est automatique pour les sortants d'ESAT.

01. Le FIPHFP rappelle des principes guidant la mobilisation des aides

L'action du FIPHFP vise à permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté. Il mobilise ses financements pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière). Il contribue ainsi à la dynamique d'égalité d'accès à l'emploi dans la Fonction publique tout au long du parcours professionnel.

41. Le [catalogue des interventions du FIPHFP](#) recense l'ensemble des aides mobilisables.

En matière d'intervention, deux principes guident la mobilisation du FIPHFP :

- Les aides - techniques et humaines – sont mobilisées à compter du recrutement de la personne par l'employeur public. **Le travailleur issu de l'ESAT doit être embauché pour en bénéficier.**
- Les aides sont prescrites uniquement par l'employeur public au bénéfice de l'agent en situation de handicap.

Dans le cadre d'un projet d'intégration d'un travailleur d'ESAT ou salarié d'entreprise adaptée chez un employeur public, plusieurs types d'aides⁴¹ peuvent être mobilisés afin de créer des conditions favorables au recrutement, à l'intégration et au maintien en poste des travailleurs handicapés.

Ces aides ont pour objectif de :

- Favoriser la mobilité via des aides au transport adapté, à l'aménagement du véhicule, ...
- Sécuriser et accompagner le parcours par le recrutement de travailleurs handicapés en contrat aidé ou en contrat d'apprentissage (aides incitatives pour l'employeur et aide financière pour l'apprenti BOE)
- Aménager le poste afin de compenser le handicap (par la réalisation d'étude ergonomique, l'aménagement de l'environnement de travail, ...)
- Accompagner la personne via la mise en place d'aides humaines et plus particulièrement l'aide au tutorat, l'aide à l'auxiliarité (pour des actes de la vie quotidienne ou des actes professionnels) ...

02. Les aides de l'Agefiph pour favoriser la mobilité entre les milieux d'insertion

42. Association Gestionnaire des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph⁴² a notamment pour objectif de favoriser l'insertion de personnes handicapées au sein d'entreprises privées, ainsi que leur maintien en emploi.

La mobilisation de cette offre s'effectue directement par les personnes handicapées, les entreprises ou les partenaires à l'exception de quelques aides pour lesquelles une prescription du Service public de l'emploi est obligatoire. Les demandes s'effectuent en ligne sur [le site de l'Agefiph](#).

Pour rappel, les aides et services s'adressent aux :

- Employeurs de droit privé ou relevant du droit privé.
- Personnes Handicapées (bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap).

Néanmoins, quelques cas particuliers sont à distinguer et notamment, aujourd'hui, les usagers d'ESAT ne sont pas éligibles à l'offre de service Agefiph, qui encourage pourtant les partenariats avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH) pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés au-delà de son entreprise. Cette coopération permet également de soutenir le tissu économique local dans une approche de responsabilité

43. Accéder au document « [Développer les relations avec les EA, ESAT, TIH](#) »

44. Les aides de droit commun du SPE constituent un appui dans la phase d'intégration (actions de formation de type POE, AFPR etc ...) dans cette mesure une inscription peut s'avérer de facto un appui précieux pour faciliter l'insertion en entreprise.

45. Certaines mesures de l'Agefiph sont citées au fil de l'eau dans le document notamment dans le chapitre 4 concernant les outils de sensibilisation des employeurs et de préparation à l'entreprise.

sociétale de l'entreprise (RSE).⁴³

À savoir : Pour autant, cette position va être amené à être reconsidérée au regard de la loi sur le plan transformation des ESAT. Ainsi, l'Agefiph réfléchit à l'ouverture de son offre aux usagers d'ESAT selon certaines modalités qui restent à préciser.

Dans l'attente, il semble pertinent, **en opportunité**, d'ouvrir une partie de l'offre sur les bases suivantes qui pourront être revu ultérieurement :

- **Une inscription du travailleur d'ESAT à France Travail :**

Le plan de transformation des ESAT prévoit pour favoriser une dynamique de parcours entre les milieux d'insertion l'inscription à France Travail pour les travailleurs d'ESAT. De ce fait, la personne handicapée deviendrait bénéficiaire de droit à l'offre de services et de prestations de l'Agefiph.

- **Le projet de transition vers le milieu ordinaire est validé et accompagné :**

Le travailleur d'ESAT a été accompagné par son référent (chargé d'insertion professionnel de l'ESAT notamment) à travailler son projet professionnel au sein de l'ESAT et a pu « tester » sa faisabilité en réalisant une immersion en conditions réelles d'exercice en entreprise ordinaire par le biais de stages, PMSMP ou mise à disposition... Ces périodes d'immersion auront pu conforter le projet en milieu ordinaire et affiner les conditions de réalisation (formation complémentaire, besoin d'appui etc).

Ainsi, le métier est identifié, le besoin de formation et / ou d'appui complémentaire sont précisés, ainsi que les conditions de réussite du projet de transition. Si le projet de transition implique une recherche d'emploi en milieu ordinaire, **l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi sera nécessaire**⁴⁴. Et donc sera éligible à l'offre d'aides et services de l'Agefiph de fait (cf ci-dessus).

Parmi les mesures de l'Agefiph, nous pouvons citer les aides et dispositifs mobilisables⁴⁵ par l'entreprise ou par la personne handicapée en fonction de ses besoins (voir page 38).

03. La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

Le dispositif de la **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)** est une mesure essentielle pour favoriser la transition d'un travailleur d'ESAT vers une entreprise classique. La RLH est une décision de nature administrative qui ouvre des droits permettant l'attribution d'une aide financière, l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH).

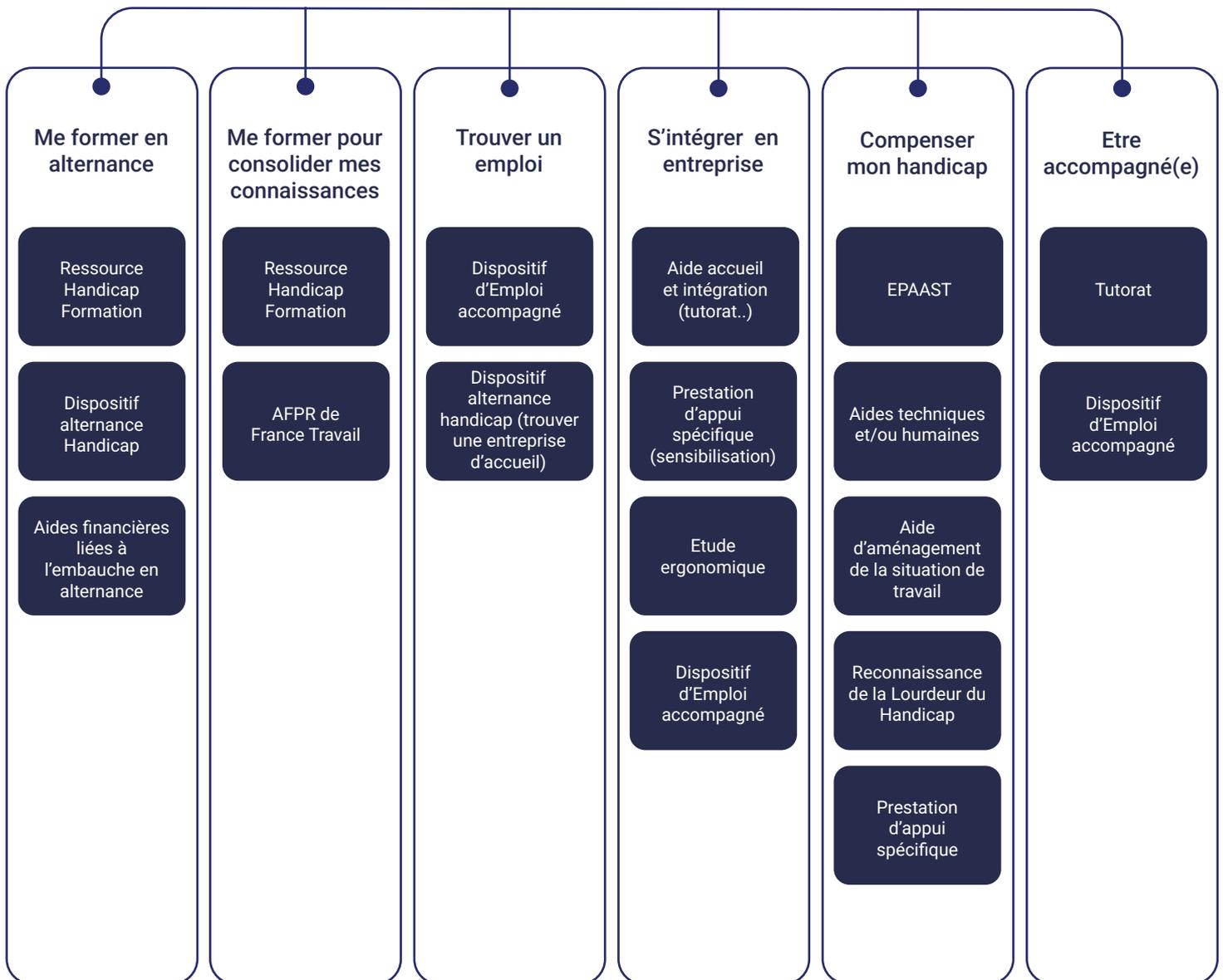
Ce dispositif géré par l'Agefiph pour le compte de l'Etat, est à destination des employeurs de personnes bénéficiaires

de l'obligation d'emploi et aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) exerçant une activité non salariée, du secteur privé.

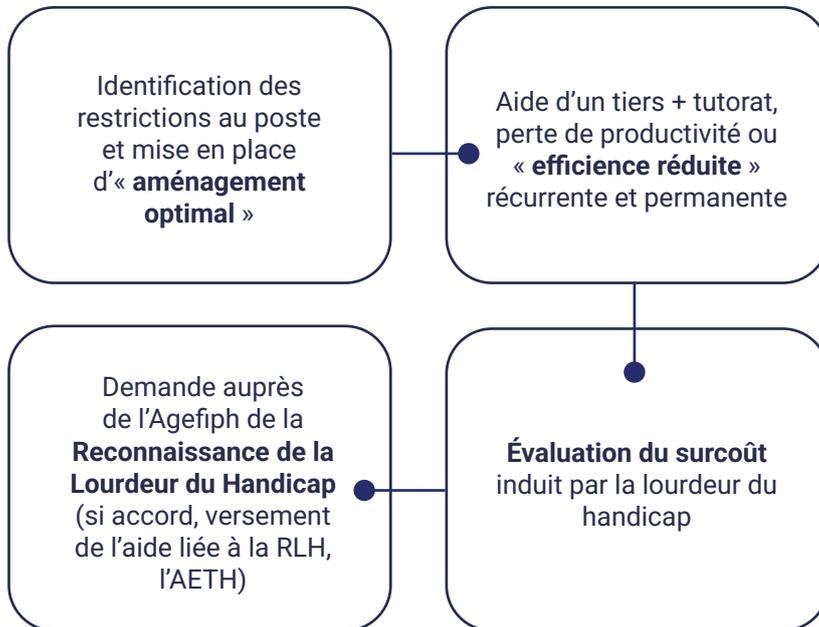
L'aide financière a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes et pérennes supportées par un employeur du fait des conséquences du handicap d'une personne sur sa situation de travail après la mise en place de l'aménagement optimal de celle-ci.

Je suis travailleur d'ESAT et mon projet de transition vers le milieu ordinaire a été validé

QUE PUIS-JE MOBILISER EN FONCTION DE MES BESOINS ?



La RLH ne peut être mobilisée par un



ESAT pour un de ses usagers mais **son attribution, à un taux majoré est systématique pour une entreprise (autre qu'une entreprise adaptée) embauchant une personne sortant d'ESAT**, sous réserve d'un titre de bénéficiaire de la loi valable à la date du dépôt, d'une demande effectuée par l'entreprise avant le terme de la première année de sortie de l'ESAT et que la demande soit une 1^{ère} demande (le renouvellement d'une décision de RLH dans ce cadre, n'est pas recevable).

Si la demande est éligible et remplit ces conditions, alors une décision de RLH sera automatiquement attribuée à taux majoré, pour la durée du contrat de travail ou 3 ans maximum (sans nécessité de justifier la lourdeur du handicap).

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur peut déposer une demande [via le portail de service en ligne](#) ou via le [formulaire dédié](#) (disponible sur le site www.agefiph.fr).

L'aide est renouvelable.

Nous avons constaté au cours des

« Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) » • IGAS IGF (octobre 2019)

Le rapport recommande d'instituer un droit automatique à la RLH pour les entreprises recrutant un travailleur d'Esat. Afin de répondre aux craintes exprimées par les entreprises à embauche des travailleurs d'Esat, la mission propose d'instituer un droit automatique pour les entreprises embauchant un travailleur d'Esat.

« Proposition n°29 : Attacher à l'orientation en milieu protégé une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et instaurer un droit automatique à une AETH majorée pour cinq ans (avec possibilité de renouvellement) pour l'employeur recrutant un travailleur issu d'un ESAT. »

consultations que les aides de l'Agefiph et du Fiphfp étaient peu connues et mobilisées par les structures. Néanmoins, la mobilisation des aides est facilitée lorsqu'il y a une intervention du « dispositif emploi accompagné » puisque le job coach a une solide connaissance des offres de services mobilisables.

Par conséquent, la professionnalisation des chargés d'insertion professionnelle issus des établissements médico-sociaux constituera un levier selon un des contributeurs.

PARTIE
2

L'accompagnement des transitions professionnelles

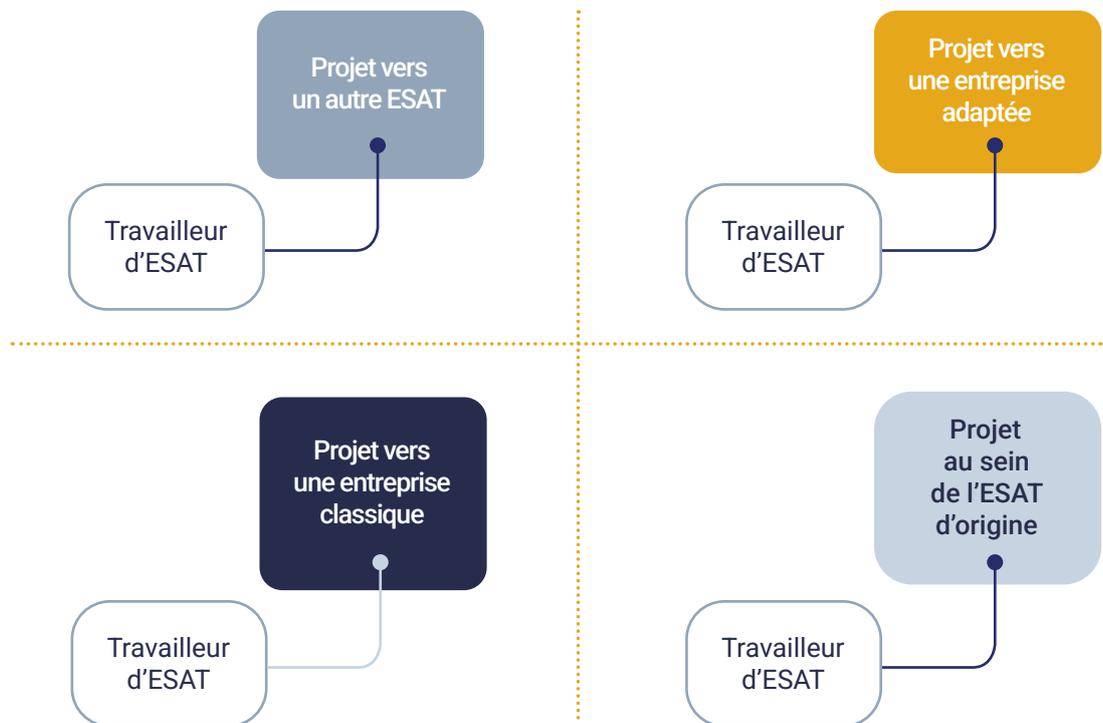
La notion de transition professionnelle est apparue dans les années 1980 avec les travaux sur l'insertion des jeunes. Elle peut être définie comme « *un enchevêtrement complexe de formation, d'emploi, de chômage, de mobilité, vécu par les individus et géré par un certain nombre d'institutions sociales* » (Rose et al. 1989).

Cette définition est suffisamment générale pour considérer la diversité des processus d'insertion, composés d'états divers (formation, activité, chômage, période latente...), qui se déroulent dans des espaces multiples (entreprises, centres de formation, dispositifs de l'emploi) et

à des rythmes variés. Sous cette forme, la notion de transition a vocation à se généraliser aux nombreux passages sur le marché du travail, qu'ils soient subis ou choisis, marqués ou non par le chômage et la recherche d'emploi (passage formation/emploi, emploi/emploi, activités domestiques/emploi).

Notre publication traite de manière spécifique ces périodes de « passages » mais celles-ci sont associées aux milieux d'insertion.

Plusieurs situations en découlent comme l'illustration le rappelle ci-dessous :



D'autre part, les périodes de transitions entre milieux d'insertion sont étroitement liées aux décisions d'orientation apportées par la CDAPH.

Dans cette partie, nous aborderons les transitions entre milieux d'insertion sous l'angle de l'**accompagnement** : comment les transitions professionnelles sont accompagnées au profit des travailleurs d'ESAT ? Quels sont les acteurs clefs qui mettent en œuvre le projet de transition ? Quels sont les dispositifs dédiés ?

I Le chargé d'insertion professionnelle, un acteur clé en interne

L'accompagnement du projet d'un travailleur handicapé d'ESAT peut être réalisé par un chargé d'insertion professionnelle intégré à la structure ou mutualisé entre plusieurs structures (ESAT, EA).

Les missions/activités et compétences attendues du chargé d'insertion professionnelle ou de la personne en charge de l'insertion professionnelle :

- Il établit un diagnostic partagé de la situation (difficultés, potentialités, compétences, motivations) : emploi, formation, logement, santé, mobilité, accès aux droits
- Il accompagne la personne en lui proposant un parcours structuré par étape
- Il travaille en étroite collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire de la structure afin d'accompagner les travailleurs dans leur projet professionnel.
- Il développe, organise et suit l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap dans le respect de leurs Projets Personnalisés Individuels, PPI.
- Il identifie et prospecter les entreprises susceptibles d'intégrer en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap

en lien avec les compétences, les PPI des usagers et le projet d'établissement

- Il participe aux réunions de transmission pluridisciplinaires : PPI, CVS, CU...
- Il mobilise un réseau de structures partenaires et d'acteurs de son territoire d'intervention
- Il prospecte les entreprises et prend contact avec des employeurs pour établir des modes de collaboration
- Il aide et conseille des employeurs pour le recrutement et l'intégration des personnes (analyse du besoin, mobilisation des mesures et prestations adaptées/ appui technique)
- Il assure une veille technique sur les formations, les dispositifs et les aides

La mission première du chargé d'insertion professionnelle est de proposer aux usagers des activités de production, la seconde consiste à développer une autonomie suffisante pour que les travailleurs accueillis puissent bâtir leur projet, y compris d'évoluer vers le milieu de travail ordinaire quand cela est possible. Pour cela, le chargé d'insertion professionnelle œuvre pour proposer des travaux en mise

à disposition dans les entreprises, voire des CDI si les compétences sont en adéquation avec les exigences des clients.

Le chargé d'insertion professionnelle favorise l'ouverture des personnes sur l'extérieur en proposant des visites d'entreprises, des stages, ...



Dans le cadre de la concertation avec les ESAT, une proposition a été lancée afin d'accompagner les établissements à développer de nouvelles compétences à travers :

- L'autorisation de financer les postes de conseiller d'insertion sur le budget social des ESAT,
- Le déploiement de « job coach » en ESAT permettant une pleine intégration des ESAT aux plates-formes emploi accompagné.

46. Le programme de professionnalisation est disponible [sur inscription](#). Le coût pédagogique de l'action est pris en par l'Agefiph.

D'autres mesures visent à renforcer l'attractivité des métiers et la reconnaissance des professionnels telle que la création d'un répertoire national/référentiel des métiers en ESAT et des compétences ou la création d'un titre professionnel conseiller insertion/job coach. La professionnalisation en serait également renforcée à travers la création de 3

Illustration au sein de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace

A l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, chaque ESAT compte dans son équipe un chargé d'insertion professionnelle.

Pour exercer ses missions, ce professionnel s'appuie sur d'autres ressources du réseau :

- les chargés d'accompagnement des entreprises adaptées,
- Ou encore des chargés d'accompagnement du service ETAPES qui ont la double-compétence d'intervenir sur le champ de l'accompagnement et de la formation (ingénierie, animation ...). Ces chargés d'accompagnement sont également « job coach » puisque ETAPES porte le dispositif emploi accompagné au sein du réseau Adapei Papillons blancs d'Alsace.

modules de formation dont l'autodétermination, l'utilité sociale de l'ESAT.

En attendant cette nouvelle offre de formation/professionnalisation, les professionnels des ESAT et des EA engagés dans l'accompagnement des publics peuvent bénéficier des modules de professionnalisation⁴⁶ proposés par la Région Grand Est en partenariat avec l'Agefiph.

II Acteurs ressources en externe

Un des facteurs clefs de succès de l'accompagnement des transitions professionnelles repose sur le recours au partenariat, qu'il soit formel ou informel, entre l'établissement d'origine et les acteurs du territoire. C'est d'ailleurs l'objet d'une proposition

de la concertation avec les ESAT menée par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées : prévoir que chaque ESAT formalise à minima 3 conventions de partenariat :

- Une entreprise adaptée de son territoire
- Le service public de l'emploi

- La plate-forme emploi accompagné de son département.

Ainsi, la coopération des ESAT avec les partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire en serait renforcée.

01. Les acteurs de l'emploi et de l'orientation

47. Le SPRO regroupe un ensemble d'acteurs qui sont : France Travail, Cap emploi, les Missions locales, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les Centres d'information et d'orientation (CIO), le réseau Information jeunesse (CRIJ, BIJ, PIJ), les services d'information et d'orientation des universités (SUIO), les chambres consulaires, l'opérateur CEP régional, la CRESS...
Pour en [savoir plus](#).

Les acteurs de l'emploi et de l'orientation sont nombreux et présents sur les territoires au plus près des bénéficiaires. Trois catégories d'acteurs peuvent être identifiés et être mobilisés par les professionnels de l'ESAT, dans un premier temps, pour sécuriser le projet de transition du travailleur handicapé vers le milieu ordinaire.



a. Le SPRO, un ensemble d'acteurs de proximité pour tous les publics

Traditionnellement, le recours à des acteurs externes en matière d'orientation professionnelle se caractérise par une sollicitation du Service public de l'emploi (SPE) qui regroupe les instances de France Travail, des Cap emploi et des Missions locales.

Or, dans chaque région est représenté le SPRO – Service public régional

d'orientation- qui englobe plus largement un ensemble⁴⁷ d'organismes au sein desquels travaillent des spécialistes de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi. Il accueille gratuitement tous les publics en proximité du lieu de vie.

Le SPRO répond aux enjeux de l'orientation « un droit pour chaque personne, tout au long de la vie » et est organisé pour garantir « à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux ».

Sur chaque territoire, les structures membres du SPRO partagent les mêmes valeurs et veillent à placer la personne au cœur du service et ainsi éviter le cloisonnement des offres et des publics portés par chacune. Par conséquent, le SPRO constitue un outil clé dans la construction des parcours professionnels pour tous les publics.

La question du recours au SPRO par les travailleurs d'ESAT n'est peut-être pas une habitude aujourd'hui, le SPRO gagne à être reconnu en ce sens.

Plusieurs motifs peuvent être avancés :

- La proximité du réseau SPRO « au plus près du lieu de vie » de chacun,
- La gratuité,
- L'expertise du SPRO sur les thématiques de l'orientation professionnelle (connaissance des métiers, les conditions d'emplois, et leur évolution), des dispositifs associés et des financements mobilisables,
- L'accessibilité : des services et supports faciles d'accès notamment pour les personnes en situation de handicap, mais les structures du SPRO n'ont pas forcément de connotation « handicap »,
- La confidentialité et la liberté de choix : le service garantit la confidentialité des informations transmises par les personnes

et est délivré par le respect des principes de co-construction en évitant une approche prescriptive,

- La coopération : les structures participant au SPRO partagent et mutualisent les outils et les ressources en vue de construire collectivement une offre de services organisée en réseau,
- La neutralité - l'objectivité : l'information et le conseil dispensés au sein du service sont neutres, pluriels et indépendants des organismes de formation.

48. Une mise à jour de cette partie sera réalisée tenant compte des dispositions de la loi plein emploi qui entrent en vigueur en 2025.

49. Des expérimentations sont en cours depuis 2024, d'autres vont voir le jour à compter de 2025.

50. Rapport « [Les établissements et services d'aide par le travail](#) » – IGAS octobre 2019, page 86

b. Le Service public de l'emploi (SPE)⁴⁸

L'action du Service public de l'emploi a pour objectif de développer l'emploi et de sécuriser les transitions professionnelles en particulier pour les publics les plus fragiles sur le marché du travail.

Dans les territoires, le SPE comprend les représentants de l'État et les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial c'est à dire France Travail, les missions locales ainsi que les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Cap emploi).

Le SPE intervient aussi bien auprès des individus que des employeurs (publics et privés) dans une logique de correspondance de la demande et de l'offre d'emplois sur les territoires et d'applications des politiques publiques d'emplois (IAE, PEC ...).

Les employeurs, souhaitant intégrer un travailleur d'ESAT, pourront mobiliser le Service public de l'emploi librement.

Le recours à l'accompagnement du SPE pour le travailleur d'ESAT engagé dans une démarche de transition professionnelle est plus complexe !

Dans ce paragraphe, nous avons fait état des pratiques recensées jusqu'à la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT dont les évolutions vont faciliter la

démarche de mobilisation du SPE pour un travailleur d'ESAT.

L'orientation de la CDAPH

Concernant les travailleurs d'ESAT, la démarche de sollicitation du Service public de l'emploi (SPE) fait écho à un projet de transition professionnelle. La question de l'orientation (ou plutôt de la double orientation : milieu protégé / milieu ordinaire de travail) est au cœur du débat⁴⁹.

En effet après la décision de la CDAPH, le Service public de l'emploi (SPE) et notamment les Cap emploi, ont compétence pour l'accompagnement vers et dans l'emploi ainsi que le placement des personnes handicapées orientées vers le marché du travail.

Une **orientation unique** vers le « milieu protégé » ne permet pas cet accompagnement.

Néanmoins pour lever ce frein d'orientation, des partenariats entre SPE et milieux protégés sont encouragés à se développer sur les territoires, toujours dans l'objectif de sécuriser le parcours de transition du bénéficiaire. En région, cette pratique est encore limitée.

Le rapport IGAS⁵⁰ formule la proposition d' « examiner l'opportunité d'ouvrir aux travailleurs d'ESAT la possibilité d'accompagnement par le SPE avec une double référence, sur le modèle de l' « accompagnement global » construit pour les « publics précaires » pour proposer un accompagnement par un binôme conseiller Cap Emploi / référent social.

Une démarche à accomplir : l'inscription en tant que demandeur d'emploi

Pour bénéficier d'un accompagnement par le Service public de l'emploi, l'inscription en tant que demandeur d'emploi est nécessaire. Cette démarche administrative implique des droits comme celui

d'être accompagné dans sa recherche d'emploi ou de projet professionnel de manière personnalisée et adaptée, mais aussi des obligations pour le demandeur d'emploi (déclarer chaque mois sa situation, être physiquement apte à travailler : le demandeur d'emploi doit « être physiquement apte à l'exercice d'un emploi, c'est-à-dire que sa santé ou ses capacités physiques lui permettent de travailler »...) Il faut néanmoins préciser qu'un usager d'ESAT perçoit une rémunération de garantie, cette rémunération ne constitue pas un sa-laire au sens du Code du travail, et n'est pas soumise aux cotisations d'assurance chômage.

En revanche, elle est considérée comme une rémunération du travail pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales ainsi que pour l'application des dispositions relatives à l'assiette des cotisations au régime des assurances sociales agricoles et des cotisations versées au titre des retraites complémentaires. Ainsi, en sortie d'ESAT, la personne handicapée ne bénéficie pas des allocations chômage.

Des évolutions sont attendues sous l'impulsion de la réforme des ESAT

Le plan de transformation des ESAT prévoit plusieurs mesures en vue de favoriser une dynamique de parcours dans un environnement décloisonné :

- **Toute personne en ESAT dispose de la possibilité de s'inscrire comme demandeur d'emploi à France Travail** et ainsi 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.

- L'orientation « milieu protégé » devient orientation en « parcours renforcé en emploi » et permet à la personne en situation de handicap d'évoluer librement en ESAT, en Entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire « classique », avec un droit aux

allers-retours, sans nouvelle décision émise par la CDAPH.

- La décision d'orientation en « parcours renforcé en emploi » serait enrichie par une évaluation avec les acteurs (Entreprise adaptée, ESAT, Service public de l'emploi, MPDH, structure porteuse ...) menée au sein des plateformes emploi accompagné.

- Pour renforcer le partenariat sur les territoires, notamment entre les ESAT et le Service public de l'emploi, chaque ESAT est invité à conventionner avec 3 acteurs de son territoire : une entreprise adaptée ; le Service public de l'emploi et la plateforme départementale emploi accompagné.

c. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Depuis 2015, un nouveau dispositif est créé dans le paysage de l'orientation et de la formation professionnelle : le conseil en évolution professionnelle qui constitue une prestation de conseil, gratuite, confidentielle et réalisée sur le temps personnel est accessible « à toute personne (...) tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel⁵¹».

Ce service est mis en œuvre par des opérateurs désignés par l'Etat : France Travail, Cap emploi, les missions locales, l'APEC, et l'opérateur régional pour les actifs « occupés » désigné par France Compétences suite à appel d'offres. En région Grand Est, ce nouvel opérateur est porté par le CIBC 54.

Le recours au CEP est à l'initiative du bénéficiaire, et peut répondre à des objectifs d'évolution professionnelle, d'insertion, de développement des compétences, de mobilité interne ou externe, de création d'activité, etc.

51. Article L6111-6 Code du travail

Le CEP, un service accessible pour les travailleurs d'ESAT ?

L'accès au dispositif CEP soulève quelques questionnements.

Est-ce que les usagers d'ESAT ont accès au dispositif ?

Comme le rappelle la loi (article L6111-6 du code du travail) « Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de

favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ». La mention du statut – salarié, agent public, demandeur d'emploi, intérimaire... - n'y figure pas, les usagers d'ESAT ont par déduction accès au dispositif CEP dès lors que cette démarche est volontaire et en lien avec le parcours professionnel.

02. Services médico-sociaux : SAMSAH, SAVS...

Certains adultes en situation de handicap peuvent avoir besoin d'être accompagnés dans leur vie quotidienne et/ou dans leur vie sociale. Cet accompagnement peut être utile à domicile, sur le lieu d'étude, de formation ou également sur le lieu de travail...

Afin de répondre à ces besoins, deux services médico-sociaux existent : le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH).

Outre un accompagnement social à la vie quotidienne, les SAMSAH proposent aux personnes accompagnées qui en ont besoin des prestations de soins réguliers et coordonnés ainsi que d'un accompagnement médical et paramédical en milieu ouvert. Pour ce faire, les SAMSAH peuvent être autonomes ou rattachés à un établissement (centre hospitalier, associations de santé, SAVS, FAM, etc.).

Le SAMSAH, en permettant le maintien à domicile, constitue une réelle alternative à l'obligation d'admission en institution.

a. Une mission centrale : La promotion de l'autonomie

La philosophie de ces structures repose sur la promotion de l'autonomie des personnes en situation de handicap et leur maintien en milieu ordinaire grâce à l'élaboration d'un projet de vie individualisé, élaboré par l'utilisateur avec l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement. La prise en charge en matière d'accompagnement se traduit par la coordination d'acteurs médico-sociaux nécessaires à la mise en œuvre du projet de vie.

Qu'il s'agisse de la santé, de l'alimentation, des démarches administratives, du logement, des loisirs, de la gestion budgétaire, ou encore de scolarité -formation, de vie professionnelle (accès à l'emploi, maintien ou transition), de liens sociaux et familiaux... SAMSAH et SAVS interviennent auprès de la personne handicapée avec pour vocation d'« apprendre ou réapprendre à faire et ne pas faire à la place ».

b. Les bénéficiaires accompagnés

Les publics accompagnés par les SAVS et SAMSAH sont exclusivement des adultes handicapés et orientés sur décision de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). L'intervention des services médico-sociaux peut se faire de manière permanente, temporaire ou selon un mode séquentiel.

Outre cette décision, la personne accompagnée est âgée entre 20 et 60 ans et est reconnue handicapée avec une incapacité permanente au moins égale à 80 % ou être, compte tenu du handicap, dans l'impossibilité de se procurer un emploi.

c. Une équipe pluridisciplinaire

Pour mener à bien ses missions, SAVS et SAMSAH s'appuient sur les compétences d'une équipe pluridisciplinaire.

L'article D312-165 du CASF précise les profils qui composent l'équipe pluridisciplinaire :

- Des assistants de service social ;
- Des auxiliaires de vie sociale ;
- Des aides médico-psychologiques ;
- Des psychologues ;
- Des conseillers en économie sociale et familiale ;
- Des éducateurs spécialisés ;
- Des moniteurs éducateurs ;
- Des chargés d'insertion.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Concernant les SAMSAH qui apportent un soutien médical et paramédical à leurs publics, cette équipe pluridisciplinaire est complétée par du personnel médical et paramédical (médecin, aide-soignant, auxiliaire médicale...), en plus de professionnels de l'accompagnement cités ci-dessus.

Ainsi, la polyvalence des compétences de l'équipe pluridisciplinaire témoigne de la variété et richesse de l'accompagnement déployé pour le bénéficiaire, selon ses besoins et son projet de vie.

d. Un accompagnement individualisé

L'intervention du SAVS ou du SAMSAH est définie en fonction des besoins de l'utilisateur par l'équipe pluridisciplinaire, à partir de l'élaboration du projet individualisé qui tient compte également du projet de vie de la personne.

Cet accompagnement personnalisé se décline en différentes étapes :

- Une évaluation pour identifier les besoins et les capacités d'autonomie dans les domaines de la santé, de la vie sociale, du logement, de la vie quotidienne, de l'insertion professionnelle ;
- L'élaboration d'un projet individualisé d'accompagnement détaillant l'aide à mettre en œuvre. Délivrance à cet effet d'informations et de conseils personnalisés ;
- La réalisation de ce projet grâce à un suivi éducatif et psychologique coordonnant les actions de différents intervenants et prenant en compte l'environnement social et familial ;
- Une assistance, un accompagnement ou une aide dans la réalisation des actes quotidiens de la vie et dans l'accomplissement des activités de la vie domestique et sociale ;
- Un soutien concret des relations avec l'environnement familial et social ;
- La mise en place de relais avec les partenaires du secteur afin de contribuer à l'insertion et l'épanouissement personnel (scolaire, universitaire et professionnelle) ou d'assurer la continuité du projet d'insertion en favorisant le maintien de cette insertion.

La nature de l'accompagnement (dépendance, suppléance, guidance, conseils, suivi etc.) est définie en fonction du niveau de capacité de réalisation de l'acte par la personne et, l'intervention du SAVS/SAMSAH peut se faire à domicile, sur le lieu de travail du bénéficiaire ou le lieu d'exercice de l'activité culturelle, associative,

formative... L'accompagnement personnalisé couvre de nombreux domaines d'intervention : la santé, l'alimentation, l'organisation de la vie quotidienne, le logement, la gestion administrative ou budgétaire, les loisirs culturels, sportifs ou associatifs...

Lorsqu'une intervention s'effectue sur un lieu de formation ou de travail, une convention, signée par la personne en situation de handicap, est passée pour la durée de l'intervention avec la personne physique ou morale responsable de l'établissement accueillant la personne ou employant celle-ci. Ce document précise

les conditions d'intervention, la qualité des intervenants, ainsi que les conditions de la circulation de l'information relative à l'utilisateur.

Pour résumer, la finalité de l'accompagnement individualisé vise à mettre en œuvre un processus d'autonomisation progressive de l'utilisateur et d'enclencher une dynamique sociale favorisant son inclusion. Ainsi, la structure médico-sociale est une interface entre le milieu spécialisé et le milieu ordinaire : elle tient un rôle de médiateur entre l'utilisateur et le milieu qui l'entoure.

03. Les Pôles de compétences et de prestations externalisées (PCPE) : un accompagnement global pour les « sans solutions »

52. Voir [plaquette nationale](#)

Les Pôles de compétences et de prestations externalisées (PCPE)⁵² s'inscrivent dans le cadre de la démarche « Réponse accompagnée pour tous » à la suite du rapport « Zéro sans solution » établi par Denis Piveteau et visent à assurer la continuité des parcours des personnes en situation de handicap.

a. PCPE, de quoi parle-t-on ?

Ces pôles ont été définis par l'instruction n° DGCS/SD3B/2016/119 du 12 avril 2016 qui en a fixé un cahier des charges type. Ce dispositif vient compléter la palette de l'offre médico-sociale et propose une réponse souple et adaptée aux besoins des personnes en situation de handicap (adultes et enfants) et de leurs aidants, dans une visée strictement inclusive permettant à la personne d'être accompagnée selon ses besoins et ses compétences sur son lieu de vie.

Ainsi, les pôles de compétences et

de prestations externalisées (PCPE) s'adressent à l'ensemble des situations de handicap et permettent d'assurer aux personnes l'accès à des prestations de professionnels dont les qualifications sont reconnues et les pratiques conformes aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles en vigueur.

Ils sont portés par un établissement et ou service médico-social (ESMS) autorisé, qui dispose d'un projet de service spécifique au PCPE et qui formalise les partenariats nécessaires au bon fonctionnement du pôle, notamment avec des équipes de soins primaires, la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et les associations représentant les personnes handicapées.

L'accès aux PCPE est ouvert sur notification de la Commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), l'évaluation des besoins de la personne par l'équipe pluridisciplinaire étant essentielle pour apprécier la

réponse à apporter. Toutefois, l'intervention du PCPE peut être enclenchée sans attendre la notification pour favoriser les interventions rapides et les plus précoces. Il est à préciser que cette notification n'est pas une décision d'orientation : elle invite la personne handicapée à prendre contact avec le service PCPE de son département, il ne s'agit pas d'une obligation. L'accès au dispositif s'effectue sur volontariat du bénéficiaire.

b. Parole d'acteur : le PCPE des Ardennes

Dans le cadre de nos travaux, nous avons consulté le PCPE des Ardennes, mis en place depuis le début de l'année 2020 et porté par l'EPDAMS Jacques SOURDILLE en association avec 2 structures associatives :

- Le Collectif associatif LE LIEN,
- L'association ENSEMBLE.

L'accompagnement proposé par le PCPE se veut être **transitoire, la durée d'un an maximale est imposée**. Le rythme des rencontres et des échanges s'effectue selon les besoins, les attentes du bénéficiaire et de la criticité de la situation.

La formalisation de l'entrée dans le dispositif d'accompagnement est réalisée par le biais de la signature d'un document individuel d'accompagnement, et le démarrage de l'accompagnement (une période d'un mois) est consacrée à réaliser des observations en situation, recueillir les informations, pratiquer des bilans, écouter et prendre en compte les demandes de la personne handicapée.

A la suite de cette période de recueils, est rédigé avec la personne un projet personnalisé d'accompagnement qui vise à formaliser et préciser les objectifs visés sur la durée du parcours PCPE, soit 1 an. Ce document est régulièrement actualisé et permet de suivre l'avancement de l'accompagnement.

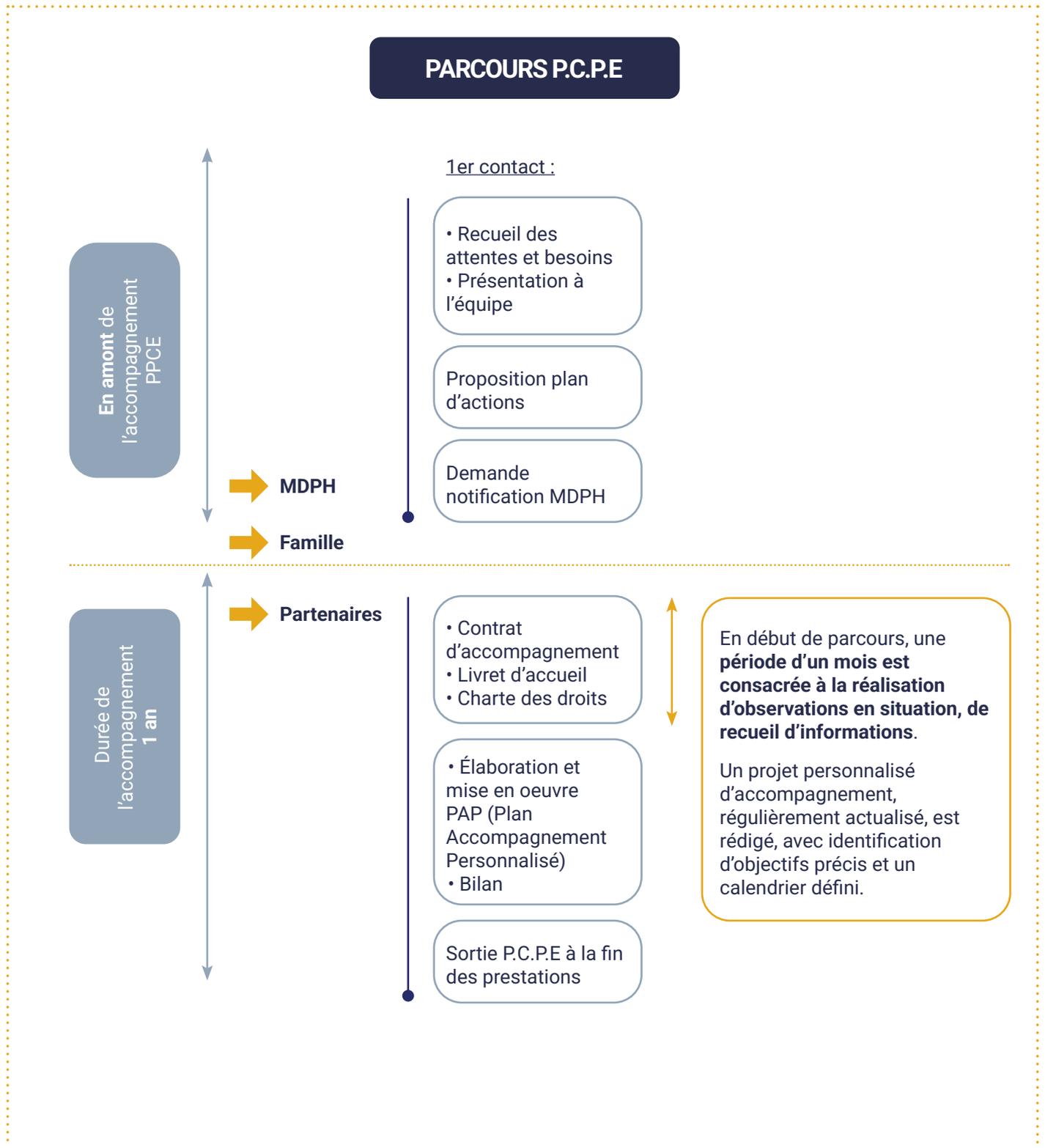
A l'issue de l'accompagnement (ou en amont, si une solution a été trouvée), un bilan est présenté par le service PCPE à la MDPH.

L'accompagnement : un champ d'action élargi avec un recours aux partenaires extérieurs

Le service PCPE est composé de plusieurs professionnels, et un référent y est identifié : le coordonnateur de parcours PCPE. Acteur-pilier, ce professionnel suit le parcours d'accompagnement du bénéficiaire, et sollicite les professionnels du service et les partenaires extérieurs en fonction des situations des personnes.

Les interventions peuvent être réalisées par les professionnels du service, et/ou des **partenaires extérieurs**. Le PCPE a engagé des partenariats forts avec l'Education nationale, la MDPH des Ardennes, le service d'aide sociale à l'enfance du département, les centres de soins (GHSA, Centre hospitalier Charleville-Sedan...), des associations et réseaux (Centre ressource autisme, réseau handicaps rares...), le Service public de l'emploi (Cap emploi, agences de France Travail, missions locales...) et sera amené à se développer au fur et à mesure du déploiement du PCPE.

En fonction des besoins de la personne accompagnée, les interventions peuvent relever de soins, de démarches sociales (logement, démarches administratives, ressources...), d'éducation, de formation, d'orientation, ou d'insertion professionnelle. L'accompagnement mis en place est donc **médico-social mais peut-avoir une approche professionnelle**, selon les situations. Depuis 2022, des Communautés 360 (C360) sont mis en place dans tous les départements pour prévenir le risque de parcours. Ils ont fait le lien avec le cahier des charges.



Parcours PCPE des Ardennes • Le lien et Association Ensemble



Le PCPE n'a pas vocation à être un expert de chaque domaine de compétences, le service mobilise en fonction des accompagnements les professionnels et partenaires compétents.

Le PCPE est une modalité de réponse au « zéro sans solution » et s'adresse à tous types de bénéficiaires handicapés. La question de l'insertion professionnelle y est abordée, mais n'est pas prépondérante.

Sur ce volet, la consultation menée avec le PCPE des Ardennes a montré qu'une montée en compétences de l'équipe sur la thématique de l'insertion professionnelle est bienvenue, même si le PCPE n'a pas vocation à devenir un expert.

53. Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 (art 74)

04. Le dispositif emploi accompagné

Le dispositif emploi accompagné, créé en 2016, permet d'apporter au public en situation de handicap rencontrant des difficultés particulières d'insertion et de maintien en emploi une réponse complémentaire à l'offre du Service public de l'emploi et mesures en place. Il prévoit, selon le code du travail, « un dispositif (...) comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle ».

Basé sur le concept du Job coaching, et la méthode IPS (*Individual placement service*), il est ouvert dès l'âge de 16 ans :

- Aux travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- Aux personnes accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail

ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,

- Aux travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

A l'origine, l'entrée dans le dispositif s'effectuait uniquement sur décision de la CDAPH.

Depuis juillet 2020⁵³, les règles d'entrée dans le dispositif ont été assouplies : le Service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi et Missions Locales) peut également orienter vers le dispositif de l'emploi accompagné.

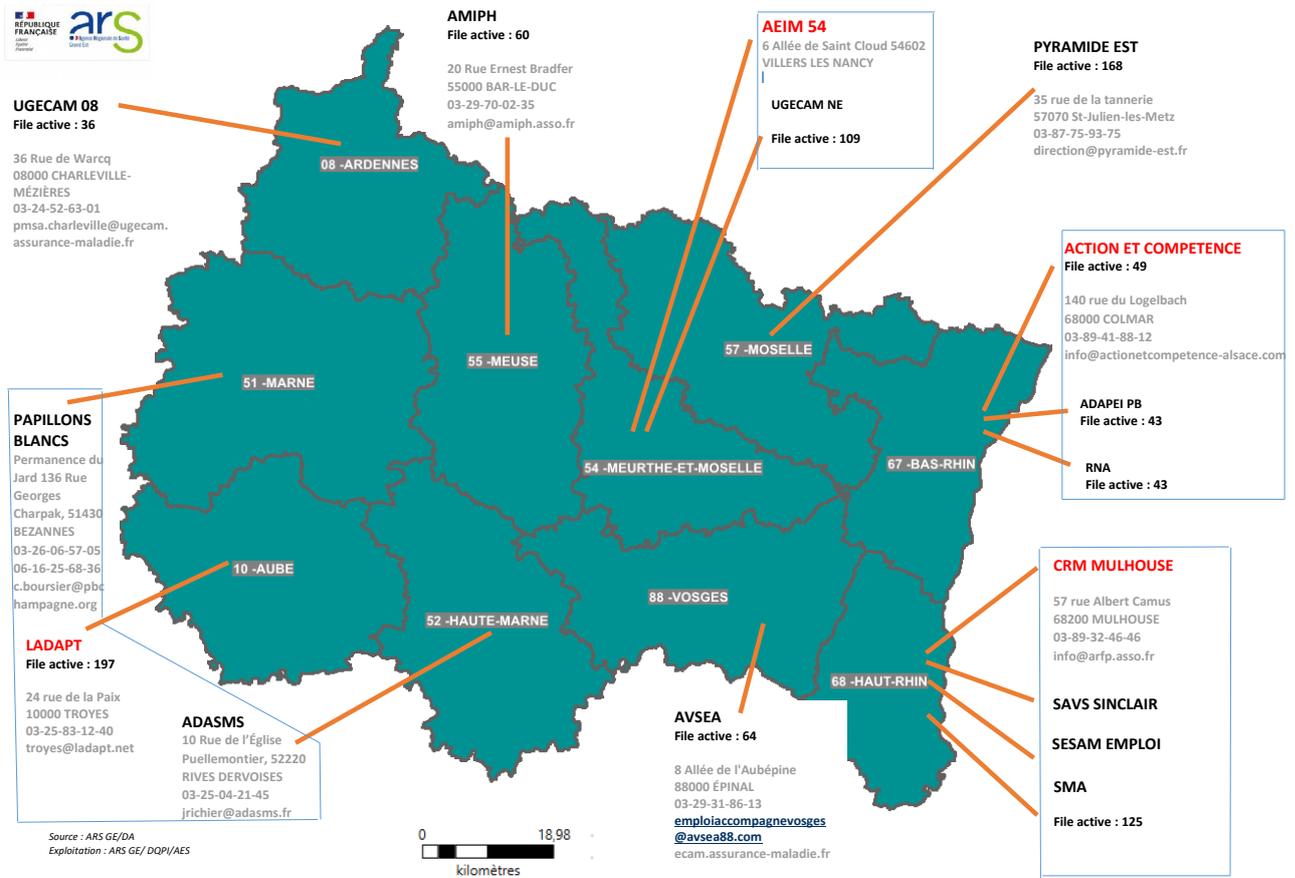
À noter : la décision d'entrée dans le dispositif emploi accompagné prononcée par la MDPH vient **en complément de la décision d'orientation professionnelle** au même titre que d'autres dispositifs spécifiques. A ce titre, même si le dispositif d'emploi accompagné est relatif à un accompagnement en milieu ordinaire, il n'est pas incompatible avec une orientation vers le milieu protégé pour les travailleurs d'ESAT ayant construit un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire.

a. Le cadre

Le dispositif Emploi accompagné est déployé depuis 2017 suite à un appel à projet⁵⁴.

Au 31/12/2023, 569 personnes ont été accompagnées en région Grand-Est.

54. A noter : un nouveau cahier des charges est prévu pour 2025.



Carte des structures gestionnaires du dispositif dans le Grand Est • ARS Grand Est

Le PRITH Grand Est a mené des travaux pour déployer et suivre le dispositif emploi accompagné, les travaux réalisés (dont l'état des lieux) sont consultables sur le site du PRITH Grand Est.

Néanmoins, pour donner quelques éléments de cadrage, nous rappelons :

- Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre aux fins d'accès et de maintien en milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés.
- Sa mise en œuvre comprend :
 - Un soutien à l'insertion professionnelle ;
 - Un accompagnement médico-social

du travailleur handicapé ;

- Un accompagnement de l'employeur, qu'il soit public ou privé.

- Le principe de l'emploi accompagné repose sur la présence d'un "réfèrent emploi accompagné" appelé job coach qui va assurer le lien avec la personne, son employeur et les autres interlocuteurs qui pourront intervenir pour faciliter la continuité du parcours (prise en compte des questions de santé ou des freins à l'accès et au maintien dans l'emploi tels que la mobilité ou le logement).

- L'accompagnement est individualisé et personnalisé, et prend appui sur **4 grandes étapes**.

1 Évaluation de la situation de la personne

- Information sur le dispositif
- Prise en compte de la situation de la personne, de ses capacités, de son parcours, de ses besoins et de sa motivation afin de valider son entrée dans le dispositif. Elle est distincte de l'évaluation préliminaire.

1

Le tryptique gagnant qui sécurise le parcours



2

2 Détermination d'un projet professionnel

Définir un projet professionnel cohérent et adapté aux besoins, capacités et souhaits de la personne.

3

3 Assistance à la recherche d'emploi

- Ciblage des emplois, des entreprises à contacter en fonction du projet de la personne et des possibilités offertes par son territoire.
- Aide à la préparation de CV, lettre de motivation et d'entretiens.
- La mise en emploi doit être la plus rapide possible.

4

4 Accompagnement intensif et individualisé dans l'emploi

- Aide à la prise de poste et sécurisation du parcours professionnel de la personne en facilitant l'adaptation ou l'aménagement de l'environnement de travail (ex : rapport aux collègues, à la hiérarchie, aménagement de postes) voire du contrat de travail (ex : nombre d'heures, évolution du poste)

Les quatre étapes de l'accompagnement de l'Emploi accompagné

Le dispositif d'emploi accompagné enregistre une montée en charge ininterrompue depuis sa création !

Augmentation des crédits et intégration de l'emploi accompagné dans l'action gouvernementale

Des crédits supplémentaires ont été engagés dans le cadre du Plan de Relance, élevant l'enveloppe globale pour ce dispositif à plus de 32 millions d'euros en 2021. La mesure visait à apporter un financement exceptionnel de 15 M€. Ces crédits ont été apportés via un financement de l'État, en supplément des crédits initiaux. Ils ont été délégués aux ARS mais de manière sanctuarisée. Ils ont ainsi pu faire l'objet d'un suivi précis et d'un arrêté ad hoc. Il convient de préciser qu'en 2023, l'enveloppe dédiée à ce dispositif s'élève à 22,4 M€, les 7,5 M€ mis en œuvre en 2022 à titre initialement temporaire sur le plan de relance étant pérennisés. Par ailleurs, cette dynamique a permis de mobiliser les partenaires pour des nouveaux financements.

Données nationales

Le dispositif a atteint le nombre 6 883 personnes bénéficiant d'au moins 2h d'accompagnement par semaine au 31 décembre 2023. Au 31 décembre 2023, l'intensité d'accompagnement la plus fréquente est un accompagnement de suivi allant de 2h à 8h par mois. Il concerne plus de 45 % des personnes accompagnées. Enfin, les accompagnements réguliers et intensifs, c'est-à-dire supérieurs à 8h par mois, concernant 32% des personnes accompagnées. Ces proportions ont peu évolué depuis juin 2020.

Optimisation de l'organisation et de la gouvernance territoriale

Création de plateformes départementales pour garantir une entrée unique par territoire.

Actuellement, plusieurs structures porteuses peuvent co-exister au sein d'un même département : La plateforme rassemble l'ensemble des acteurs compétents dans le cadre du déploiement de l'emploi accompagné.

Selon Carole Dekerle, Conseillère Emploi Ressources Relance Inclusive auprès de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, en charge des personnes handicapées,

cela présente plusieurs intérêts : « Tout d'abord, la nécessité pour les acteurs de travailler ensemble pour être plus efficaces, chacun ayant une expertise qui lui est propre. D'autre part, cela permettrait une seule porte d'entrée pour les employeurs et les travailleurs handicapés. Enfin, en échangeant ensemble, les acteurs ne prescriront l'emploi accompagné que lorsqu'il est vraiment nécessaire ».

Création d'un [centre de ressources emploi-accompagné](#)

Lancé en 2023, le Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné (CREA) est une structure dédiée à soutenir et promouvoir l'emploi accompagné. Il offre des ressources, des outils et des conseils aux professionnels et structures impliqués, en organisant des formations, fournissant des informations actualisées sur les pratiques et législations, et offrant un soutien technique pour optimiser les dispositifs. Le CREA met également à disposition une bibliothèque de ressources documentaires, sensibilise les employeurs et le public à l'importance de l'emploi accompagné, et facilite le partage d'expériences et de bonnes pratiques à travers des événements et des ateliers.

Un outil de suivi dédié, le [DAMAaaS](#)

Jusqu'en 2021, le suivi des indicateurs d'activité était confié à l'agence nouvelle des solidarités actives (ANSA), qui agissait comme prestataire de l'autorité de gestion déléguée. La DGCS commandait ainsi chaque année à l'Ansa une enquête auprès des opérateurs d'emploi accompagné. Les dernières données recueillies selon cette méthode sont les données au 31 décembre 2020. Le suivi des indicateurs d'activité a ensuite été assuré par l'outil de suivi Damaas. Les premières données recueillies par le biais de ce nouvel outil sont les données du 30 juin 2021. Conçu par l'entreprise INAGUA, cette solution qui centralise les données de l'emploi accompagné sans nécessiter d'installation sur les ordinateurs des utilisateurs. L'outil permet de recueillir des informations fiables et actualisées, tout en évitant les saisies multiples.

b. L'emploi accompagné pour les travailleurs d'ESAT

L'articulation ESAT/EA

Des consultations sur le territoire ont été réalisées et les structures porteuses du dispositif Emploi accompagné ont de manière unanime mis en évidence l'importance de l'implication des ESAT dans le dispositif.

L'adhésion des ESAT est recherchée en amont de l'entrée du travailleur et tout au long du parcours d'accompagnement. L'appropriation du dispositif par les ESAT en est une condition sine qua none.

Par exemple, l'AEIM 54 a sensibilisé et professionnalisé les équipes de proximité des ESAT de son réseau sur le dispositif et dans chaque établissement, un référent a été identifié.

Le référent assure le lien avec le job coach, y compris en amont de l'entrée dans le dispositif.

Ces échanges ont permis :

- De promouvoir le dispositif emploi accompagné comme une solution complémentaire en matière d'inclusion en milieu ordinaire
- D'identifier d'éventuels travailleurs ayant exprimé un projet de mobilité vers le milieu ordinaire.

L'accompagnement par le job coach s'effectue en complémentarité du travail réalisé par la structure d'origine : cette approche collaborative est opérationnelle déjà avant l'entrée du travailleur dans le dispositif puisque l'ESAT identifie les travailleurs ayant un projet de mobilité et avec l'appui du job coach, engage des démarches pour construire le projet (souvent par des stages en milieu ordinaire) et évaluer la pertinence de son entrée dans le dispositif. Cette démarche interne est ensuite formalisée par écrit par un bilan de l'ESAT qui est transmis à la MDPH en vue de la décision d'orientation. Le projet d'insertion est par conséquent validé avant l'examen de la demande du bénéficiaire

par la CDAPH.

La collaboration entre les parties est maintenue tout au long du parcours vers l'emploi et les leviers-outils de l'ESAT ou du job coach sont actionnés de manière complémentaire :

- Pour la construction du projet : l'ESAT et le job coach ont des ressources spécifiques pour favoriser la construction du projet ;
- Pour les mises en situation professionnelle : les conventions de stages de l'ESAT ou la mise à disposition sont fortement mobilisées et le job coach intervient pour appuyer les démarches de recherche de lieux de stages ;
- Pour la recherche d'emploi : recherche et prospection d'entreprises ciblées, préparation du CV, de la lettre de motivation, simulations d'entretien d'embauche, ateliers d'habiletés socioprofessionnelles pour reprendre les codes de l'entreprise... Dans le cadre du parcours renforcé en emploi en ESAT, les travailleurs handicapés d'ESAT ne sont plus forcément ciblés comme prioritaires parmi le public accompagné par l'emploi accompagné. Il est attendu que les ESAT développent des postes de Conseillers en Insertion Professionnelle. Egalement, la plateforme emploi accompagné est envisagée comme appui (partage d'expérience, outils, formations...) puis relai si besoin à la fin de la convention d'appui.

Le partenariat avec Cap emploi

Cap emploi est un partenaire important lorsque le dispositif accompagne les travailleurs d'ESAT vers et dans l'emploi. Le recours à son expertise a été rappelé comme « facilitant » lors des consultations, notamment pour :

- La mobilisation de certains outils complémentaires à l'ESAT et à la structure porteuse (en référence au statut de travailleur d'ESAT aussi bien qu'à celui de demandeur d'emploi ;
- L'expertise de Cap emploi dans l'approche « entreprise », que ce soit pour

55. En pratique, la réforme des ESAT facilitera la fluidité des parcours en permettant au travailleur handicapé d'évoluer librement entre l'ESAT, une entreprise adaptée et/ou une entreprise classique, sans nouvelle décision de la CDAPH. La réforme ouvre de nouvelles perspectives également au travailleur d'ESAT en lui permettant de cumuler un temps partiel en ESAT avec un emploi à temps partiel en milieu ordinaire de travail.

collecter des offres d'emploi destinées aux travailleurs handicapés, pour informer sur les aides financières, pour sensibiliser les employeurs au handicap, préparer l'intégration dans l'entreprise.

Ce travail partenarial est souvent engagé depuis de nombreuses années. Le travail en réseau entre le job coach et le Cap emploi, n'est pas toujours formalisé par une convention, mais se traduit par un appui dans les démarches, des conseils, et la mobilisation d'outils ou de services à destination du bénéficiaire ou de l'entreprise d'accueil. Pour faciliter les échanges, une personne référente est identifiée au sein de Cap emploi sur le dispositif.

L'accompagnement des entreprises

Le principe même du dispositif emploi accompagné repose sur un accompagnement tripartite associant la personne, l'entreprise et le job coach.

Dans le cadre d'un projet de mobilité d'un travailleur d'ESAT vers une entreprise du milieu ordinaire de travail, l'accompagnement de l'entreprise va se matérialiser par :

- Un travail de rapprochement entre les besoins des entreprises du territoire et les compétences des personnes accompagnées.
- Un accompagnement du collectif de travail pour identifier un référent/tuteur, répondre à d'éventuelles difficultés
- La présence « au poste » du job coach, avec la personne, afin d'analyser les processus de travail et les tâches à effectuer, d'identifier les éventuels aménagements...
- Une interpellation du dispositif de manière « inconditionnelle » en cas de difficulté et sans limite de fin d'accompagnement
- Une anticipation de réponse à des situations de salariés pour lesquels :
 - Le maintien en entreprise se pose,
 - L'accompagnement médico-social est clairement identifié,
 - Les dispositifs de droit

commun ont été sollicités mais dont les réponses se sont avérées insuffisantes.

Sécuriser la transition d'un usager d'ESAT : retour d'expériences

Pour sécuriser la sortie de l'ESAT, les contrats longs sont privilégiés : quitter un ESAT pour un contrat de 3 mois est difficilement envisageable (droit au retour, droits non ouverts pour l'ARE...) ⁵⁵. En pratique, toute embauche (en CDI prioritairement) est précédée d'une mise à disposition de plusieurs mois qui sécurise aussi bien l'employeur que le travailleur handicapé.

Cap emploi est également sollicité pour son expertise auprès des employeurs (sensibilisation du collectif de travail, informations sur les aides financières, les mesures de compensation.).

Le lien avec l'employeur est créé, si possible, dès le premier contact (à l'occasion de la période en entreprise, ou de la candidature), en vue d'informer et sensibiliser l'employeur au dispositif emploi accompagné et plus largement à l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés. Lors de l'embauche, le suivi avec l'employeur est précisé lors de la signature du contrat de travail.

Pour l'AEIM54, aucun formalisme n'est défini : aucune convention n'est réalisée entre le job coach, l'employeur et le travailleur handicapé. Pour faciliter les échanges, un référent est identifié au sein de l'entreprise (souvent le tuteur).

En général, le suivi dans l'emploi peut s'effectuer en distanciel mais une rencontre par trimestre est privilégiée entre les parties (et d'autres partenaires tels que Cap emploi).

Concernant la question du droit au retour, il est admis que lorsqu'un travailleur d'ESAT signe un contrat de travail dans le milieu ordinaire, son admission à l'ESAT

cesse. Ce principe pose problème lorsque l'insertion n'est pas durable. Pour l'AEIM 54 qui a déjà rencontré cette situation, un circuit d'urgence a été actionné auprès de la MDPH pour traiter rapidement la demande d'orientation du travailleur vers le

milieu protégé. Pendant cette période, la personne a continué à être accompagnée par le job coach jusqu'à son admission en ESAT (la personne a pu réintégrer un ESAT après 3 mois d'attente).

Témoignage issu de la journée régionale de l'emploi accompagné de 2019

Lors de la journée régionale de l'emploi accompagné organisée le 28 février 2019, les acteurs impliqués dans le dispositif se sont réunis. Pour illustrer l'apport de l'emploi accompagné, des parties prenantes ont rapporté des témoignages comme celui-ci :

« Pendant son parcours en ESAT et après avoir bénéficié du programme « So compétent⁵⁶ » de l'Apeï de Thionville, Régis réalise plusieurs stages au sein d'une concession automobile thionilloise. Il intègre par la suite cette entreprise, dans le cadre d'une mise à disposition puis avec le soutien du dispositif emploi accompagné, il se voit proposer, à l'issue, un CDI de 17 heures par semaine sur 4 jours. Il y est embauché depuis novembre 2018.

Afin de sécuriser le parcours et rassurer les parties prenantes, Régis a bénéficié, d'une double orientation de la MDPH (milieu protégé / milieu ordinaire avec le soutien du dispositif emploi accompagné). Son employeur et lui-même peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement global et pérenne, simplifiant la démarche d'intégration et de maintien

en emploi. Ils sont accompagnés par Julie Le Béguec, pilote du dispositif emploi accompagné à Pyramide Est, qui vient régulièrement sur le lieu de travail ou au domicile de Régis afin de lui apporter un soutien dans l'assimilation de nouvelles tâches et lever les freins périphériques (médico-psycho-sociaux) risquant d'interférer en entreprise ».

Un tableau des tâches a été mis en place pour permettre à Régis de se repérer dans le temps. Le tableau a été fait avec les accompagnatrices et est aujourd'hui mis à jour avec le responsable de la concession : « Régis a besoin d'une trame pour séquencer les tâches et passer d'un véhicule à l'autre ».

DÉBUT	FIN	TÂCHES	OK?
LUNDI			
8 H30	8 H45	Nettoyage véhicule H20	OK
8 H45	12 H00	Nettoyage supérieur DN-684-DW cristalline rouge	OK
12 H30	12 H30	Nettoyage " " " " + 5 sièges	OK
MARDI			
8 H30	8 H45	Nettoyage véhicule H20	OK
10 H30	10 H45	AFFICHES VÉHICULES PAIX	OK
12 H30	12 H45		
15 H45	15 H30	RANGER ATELIER	
JEUDI			
8 H30	8 H45		
10 H30	10 H45		
12 H30	12 H30		
15 H45	15 H30	RANGER ATELIER	
VENDREDI			
8 H30	10 H00		

Un exemple d'adaptation au poste : le tableau des tâches de Régis

56. « So Compétent » est un dispositif européen visant à développer 3 axes de compétences relatifs aux savoir-être professionnels : l'autonomie, la communication et le travail en équipe. En France, seules deux associations ont participé à ce dispositif : l'ADAPEI du Var et l'APEI de Thionville.

Éléments de bilan

Les acteurs régionaux font état chaque année d'un bilan lors d'une journée régionale. Ces éléments de bilan sont par ailleurs consultables sur le [site du PRITH](#).

En complément de ce bilan, les consultations menées dans le cadre de ces travaux ont montré que pour les bénéficiaires relevant du secteur protégé :

- La validation du projet d'insertion en

amont de l'entrée dans le dispositif est primordiale pour la réussite du parcours : le travail préparatoire s'effectue au sein de l'ESAT avec l'appui du job coach.

- L'implication et l'accompagnement de l'ESAT sont un facteur clef : l'ESAT doit avoir connaissance du dispositif et volonté de s'engager dans une politique de soutien à la mobilité. La présence de chargés d'insertion professionnelle est facilitante et ceux-ci endossent souvent le rôle de référent sur le dispositif aussi bien, en interne de l'établissement avec les équipes de proximité qu'en externe (job coach, service public de l'emploi, entreprises...).

- Le recours à Cap emploi est un levier important notamment pour accompagner les entreprises à accueillir et embaucher des personnes handicapées.

Par ailleurs, le dispositif fait face à des contraintes spécifiques liées au milieu d'insertion :

- Les ressources : le cumul AAH – Salaire est un point de vigilance spécifique aux bénéficiaires de l'AAH :

- La durée du contrat : un usager d'ESAT privilégiera les contrats de longue durée pour s'insérer dans le milieu ordinaire, notamment le CDI ;

- Le statut : articulation avec le Service public de l'emploi- passerelles à trouver de manière agile-, mobilisation des aides/ services en fonction du besoin et non du statut du bénéficiaire ;

- Le droit au retour : quel engagement de l'ESAT sur la question du droit au retour ? ;

- La préparation et l'accompagnement à l'autonomie dans les déplacements : les travailleurs d'ESAT ne sont pas tous autonomes dans leurs déplacements, s'orienter vers le milieu ordinaire c'est aussi changer de lieu de travail, donc revoir ses déplacements. Le job coach doit accompagner cette autonomie (permis B, transport en commun...) en fonction de l'offre de transport, du territoire et des capacités de la personne.

PARTIE
3

Retours d'expériences en Grand Est

57. Les dispositifs sont amenés à évoluer.

En parallèle du dispositif national de l'emploi accompagné, d'autres dispositifs issus du territoire viennent en soutien aux transitions professionnelles des travailleurs d'Esat.

Nous évoquerons 3 d'entre eux rapportés par les acteurs ayant contribué aux travaux. Pour chaque dispositif évoqué, il a été organisé un échange avec l'acteur impliqué⁵⁷.

Dispositifs locaux

Objectif
emploi
Meuse

L'ESAT
Passerelle

Le SDAIP

I Objectif emploi Meuse

58. Textes de référence : Code du travail : articles D5213-88 à D5213-93 - Décret n°2017-473 du 3 avril 2017 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné

Avant la création du dispositif emploi accompagné, la Meuse a expérimenté un dispositif des transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire au travers de « Objectif emploi Meuse ».

Le dispositif a vu le jour dans les années 2000 sous l'égide d'un partenariat étroit entre l'AMIPH et l'ADAPEI Meuse.

De nombreuses similitudes sont recensées entre ce dispositif local et l'emploi accompagné qui visent tous deux à sécuriser et accompagner les transitions vers ou dans le milieu ordinaire de travail : la mise en œuvre d'un accompagnement socio-professionnel au long court, la présence d'un job coach, le soutien vers l'emploi et en emploi ainsi que les prestations assorties.

Toutefois, plusieurs éléments distinguent les 2 dispositifs :

• **Le cadre réglementaire** : l'emploi accompagné est inscrit dans la loi⁵⁸ alors que le dispositif OEM est né d'une volonté d'acteurs territoriaux pour apporter une réponse au secteur protégé.

• **L'orientation** : le dispositif emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH. C'est donc la CDAPH qui oriente la personne en situation de handicap vers ce dispositif. Pour OEM, l'accès s'effectue sur décision de la commission de restitution et de validation, après identification de potentiels bénéficiaires par les ESAT ou d'autres membres de la commission.

• **Le financement** : l'emploi accompagné dispose de crédits alloués par l'Etat, le FIPHFP et l'Agefiph.

• **Le public cible** : l'OEM s'adresse **exclusivement aux personnes handicapées disposant d'une orientation milieu**

protégé, qu'elles soient admises en ESAT, ou non.

De manière concrète, les bénéficiaires du dispositif bénéficient d'une orientation milieu protégé et ont projet d'accéder au milieu ordinaire.

Deux situations sont possibles et le parcours mis en œuvre en découle :

- **Le travailleur est accueilli en ESAT** : en général, l'ESAT a déjà engagé un travail sur le projet professionnel : celui-ci est identifié et le parcours OEM permet d'explorer le projet de manière réaliste et réalisable en favorisant l'expression de la personne. Les actions sont mises en œuvre de manière concertée avec l'ESAT et la personne afin de favoriser sa

préparation à l'emploi notamment par la mise en place de stage en entreprise, de mise à disposition... Après embauche, le suivi est maintenu en emploi.

- **La personne handicapée n'est pas usager d'un ESAT** : en général, elle est inscrite sur la liste des demandeurs d'emplois et le projet professionnel est à construire. Le référent OEM prend attache avec France Travail pour construire le parcours en collaboration avec le SPE. Des actions de bilan ou de mise en situation professionnelle (PMSMP, MISPE) sont mises en place. Après embauche, le suivi est également maintenu en emploi.

II L'ESAT « Passerelle » : un passage en ESAT pour 2 ans pour préparer une intégration dans le milieu ordinaire

59. L'ESAT qui accueille le travailleur dans le cadre du dispositif ESAT « Passerelle » s'engage à soutenir le parcours du travailleur vers le milieu ordinaire, et libère la personne pour toutes les actions de mobilité. Cet engagement fort de l'ESAT s'effectue uniquement sur volontariat, aucune contrepartie financière spécifique n'est réalisée et la personne accueillie au sein de l'ESAT relève, comme tout autre usager, du principe de la gestion des places.

Le dispositif ESAT « Passerelle » est porté par la plate-forme de ressources, la Permanence du Jard dont l'ADAPEI PAILLONS BLANCS CHAMPAGNE est gestionnaire. Il s'agit d'une expérimentation mise en place depuis 2018 dans le département de la Marne et financée par le Fonds Social Européen.

Ce dispositif vise à accompagner le travailleur accueilli au sein d'un ESAT **durant une période de 2 années** à un accès au milieu ordinaire de travail. Cette période d'accompagnement permet de préparer la personne handicapée à intégrer le milieu ordinaire de travail, par le biais d'un renforcement de ses compétences professionnelles, de ses compétences sociales et par la multiplication des périodes en entreprise en milieu ordinaire.

L'accès au dispositif s'effectue sur décision de la CDAPH qui notifie une

orientation vers « l'Esat Passerelle » dont une priorité est donnée aux jeunes de 18-30 ans en situation de rupture.

Le parcours d'accompagnement s'enclenche à compter de l'admission de la personne handicapée en ESAT⁵⁹ et est coordonné par un référent au sein de la Permanence du Jard : un chargé d'accompagnement professionnel.

Ce professionnel est identifié également pour être l'interlocuteur privilégié des personnes, de l'ESAT, des tuteurs lors des périodes en entreprise, et de tous les autres partenaires (MDPH, SAVS...).

Il a un rôle essentiel dans l'aboutissement du projet⁵⁹ : l'accompagnement socio-professionnel vise en priorité à lever les freins en actionnant des leviers issus en priorité du « droit commun » et à identifier des partenaires pour sécuriser le passage du milieu protégé au milieu ordinaire.

60. Le projet de vie mis en œuvre durant le parcours est construit en correspondance avec le projet personnalisé de l'ESAT et également le projet d'accueil et d'accompagnement dans le cas de recours à un SAVS/SAMSAH.

Fin du parcours

A l'issue des 2 années à l'ESAT, l'orientation « Esat Passerelle » prend fin et le travailleur quitte l'ESAT⁶⁰. À sa sortie du dispositif, plusieurs situations sont possibles :

- Soit la personne a intégré une entreprise et la Permanence du Jard continue à accompagner la personne dans son emploi, en vue de sécuriser son intégration.
- Soit la personne n'a pas intégré d'entreprise et sera accompagnée par la Permanence du Jard dans ses recherches d'emplois jusqu'à relai auprès des acteurs du Service public de l'emploi.
- Il est également possible qu'à l'issue du parcours, la CDAPH prononce une orientation vers le milieu protégé pour

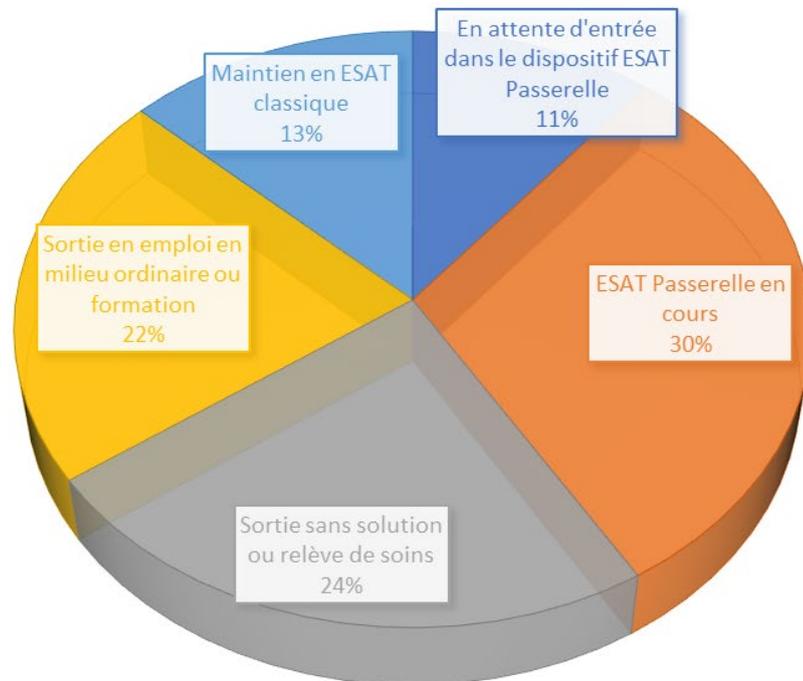
les travailleurs n'ayant pas acquis les compétences socioprofessionnelles pour travailler en milieu ordinaire.

Résultats observés au 29/07/2021

Depuis 2018, 46 personnes ont été orientées vers l' « Esat Passerelle » par la CDAPH de la Marne. Suite à cette orientation, 10 personnes ont bénéficié d'une sortie du dispositif pour un emploi en milieu ordinaire ou une formation et 6 personnes ont été admises au sein d'un Esat classique.

Concernant le profil type des personnes orientées, il s'agit en majorité d'hommes (29 personnes), entre 18 et 24 ans (27 personnes) en sortie d'IME (24 personnes).

ETAT DES ORIENTATIONS VERS L'ESAT PASSERELLE DEPUIS 2018 AU 29/07/2021



Bilan détaillé réalisé par la MPDH de la Marne

III Le service départemental d'accompagnement à l'insertion professionnelle (SDAIP) : un dispositif dédié aux ressortissants d'ESAT en Haute-Marne

61. Le SDAIP dispose de moyens dédiés y compris de personnel. Le conseiller référent SDAIP est un conseiller professionnel (lorsque l'objectif de l'accompagnement est la transition en milieu ordinaire) ou un chargé d'insertion (lorsque le service est mobilisé en appui d'une admission en établissement protégé).

62. Le SDAIP travaille en partenariat avec un réseau local d'acteurs issus du Service public de l'emploi, d'entreprises d'insertion (entreprise adaptée, ateliers chantiers d'insertion...), d'institutionnels, d'entreprises privées et d'établissements publics mais aussi les établissements et services médico-sociaux de Haute-Marne (IME, ESAT, SAVS...) et la MDPH de Haute-Marne.

Créé à la demande des établissements du travail protégé et des structures médico-sociales du territoire Haut-Marnais avec le soutien de la MDPH, le SDAIP dispose aujourd'hui d'un retour d'expérience de 15 années d'existence.

Le cadre

Le SDAIP, dont l'AHMSITHE est gestionnaire, est un service d'appui externalisé aux établissements du travail protégé et des structures médico-sociales de Haute-Marne visant à accompagner **les personnes en situation de handicap relevant du secteur protégé dans leur insertion professionnelle.**

Ce service est mis en œuvre par un conseiller référent⁶¹, et s'appuie sur la relation tripartite : bénéficiaire- conseiller référent SDAIP- conseiller de l'établissement (ESAT/IME...).

(voir offre de service p.61)

Le parcours d'accompagnement vers le milieu ordinaire

Basé sur la relation tripartite – bénéficiaire/conseiller référent SDAIP- conseiller établissement-, l'accompagnement mis en œuvre est personnalisé tout au long de la démarche et le projet d'insertion est défini, évalué, réajusté tout au long du parcours, selon la situation de la personne. Si besoin, le conseiller référent mobilise le réseau partenarial⁶² lorsque des difficultés extraprofessionnelles viennent

perturber la mobilisation de la personne par rapport à son projet d'insertion.

L'accompagnement mis en œuvre est ponctué d'étapes :

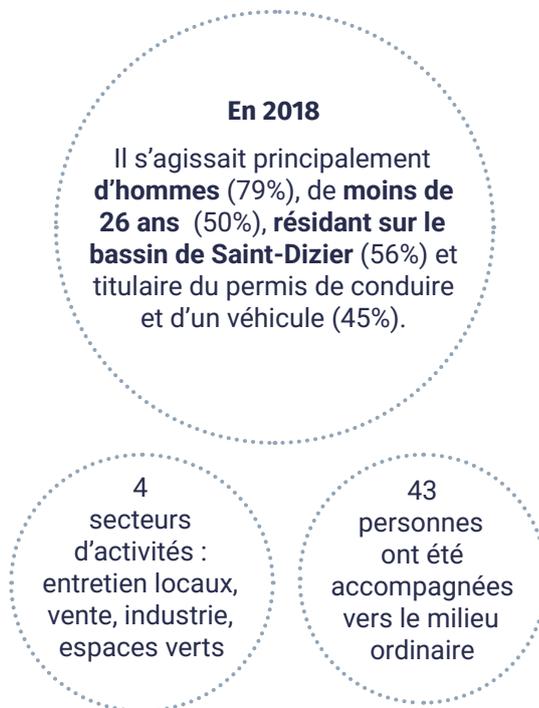
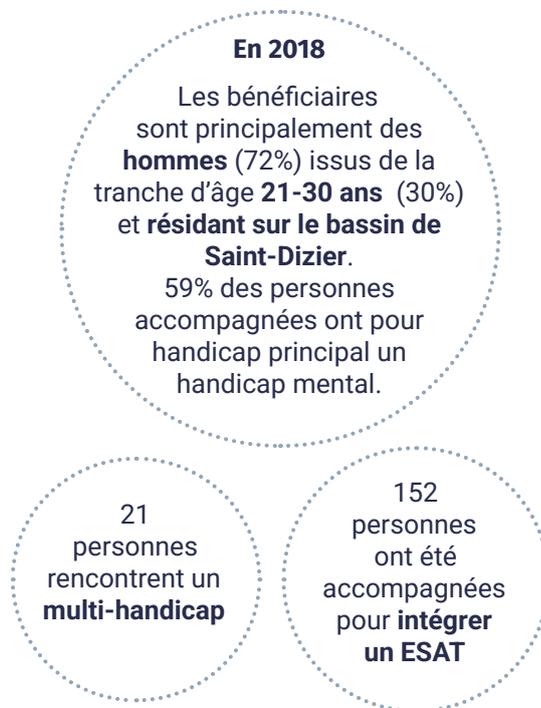
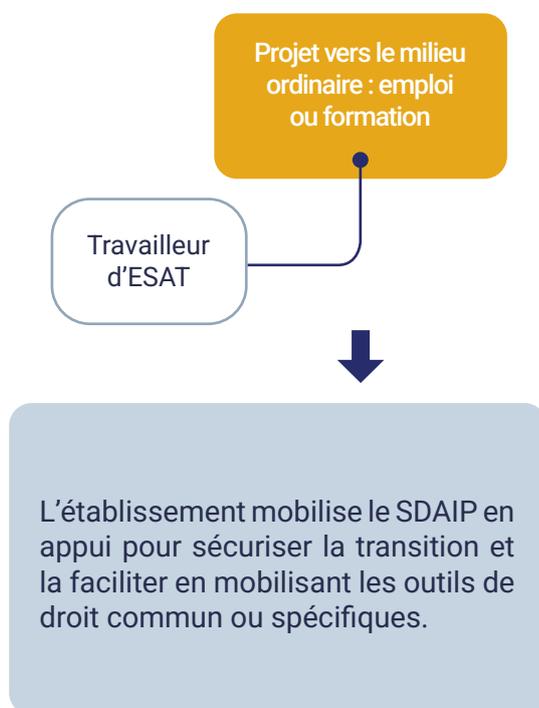
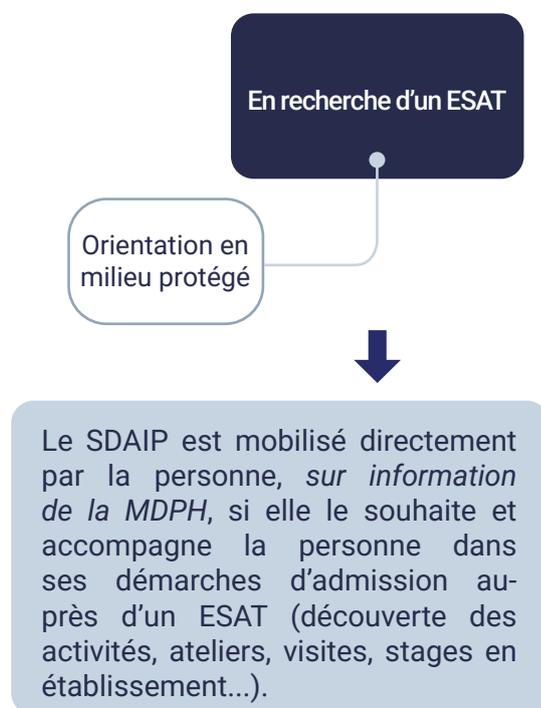


Le SDAIP a pour vocation à sécuriser les transitions pour tous milieux d'insertion. Le droit au retour constitue une possibilité.

Les actions engagées dans le cadre de l'accès à l'emploi s'inscrivent également dans une implication forte des acteurs économiques du territoire.

Pour favoriser l'inclusion des bénéficiaires, le SDAIP mène des actions de sensibilisation auprès des entreprises locales, des collectivités, des organismes consulaires, des établissements publics ; mobilise des stages pour évaluer les capacités de la

L'offre de service est axée sur 2 axes :



personne en milieu ordinaire de travail, et évalue les pratiques existantes en matière de recrutement pour accompagner l'intégration de personnes handicapées sur des contrats aidés.

De plus, un suivi dans l'emploi est instauré.

Plus-value et limites du dispositif

Le SDAIP est une réponse « sur-mesure » à la demande des ESAT et structures médico-sociales du département de la Haute-Marne. Tous les ESAT du département soutiennent et mobilisent le SDAIP afin de favoriser l'insertion professionnelle de leurs usagers vers le milieu ordinaire. L'engagement des acteurs est entier. L'accompagnement mis en œuvre n'est pas soumis à une contrainte de « fil active » ni de temporalité.

De plus, tout l'intérêt du dispositif est ainsi d'intervenir en soutien :

- Après de la personne : le référent du SDAIP accompagne la personne de manière individualisée et personnalisée tout au long de sa démarche ;
- Après de l'Esat et des établissements médico-sociaux pour bénéficier de l'expertise du SDAIP dans l'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire. Cette coopération est formalisée par un protocole, les échanges entre le SDAIP et les établissements sont réguliers et sans formalise particulier : le dialogue est favorisé dans un territoire bien que rural où la proximité et la richesse du partenariat est de mise ;
- Après de l'entreprise par un travail de prospection et d'accompagnement des employeurs et de leurs équipes.

Le dispositif fait néanmoins face à des contraintes spécifiques liées au milieu d'insertion :

- Le cumul AAH-Salaire
- Le nécessaire engagement des Esat sur le droit au retour
- Le nombre de places disponibles en ESAT offre peu de possibilités d'admission au

sein des ESAT du territoire.

De plus, les évolutions du système d'information de la MDPH avec la mise en place du logiciel Via Trajectoire ont impacté le SDAIP, le travail partenarial avec la MDPH sur la **gestion et la fiabilisation de la liste départementale des personnes en attente d'une entrée en ESAT** est à revoir. En effet, le SDAIP n'a pas accès à Via Trajectoire.

Différences avec l'emploi accompagné

Le SDAIP est un dispositif d'accompagnement aux transitions au même titre que l'emploi accompagné. Un certain nombre de similitudes sont identifiées telles qu'un accompagnement non limité dans le temps ou encore la présence d'un job coach.

Toutefois, il faut rappeler que le SDAIP est un dispositif local dont les bénéficiaires sont uniquement des ressortissants du secteur protégé, et que l'accompagnement mis en place relève du domaine de **l'insertion professionnelle**. De plus, on note l'absence de fil active. Le recours au SDAIP n'est pas conditionné à la décision d'orientation de la CDAPH, mais à l'appui sollicité par l'ESAT ou l'établissement médico-social pour favoriser le projet d'insertion de la personne handicapée.