

Des outils coconstruits pour la mise en œuvre du plan ESAT

Présentation des livrables de trois groupes de travail



Plan

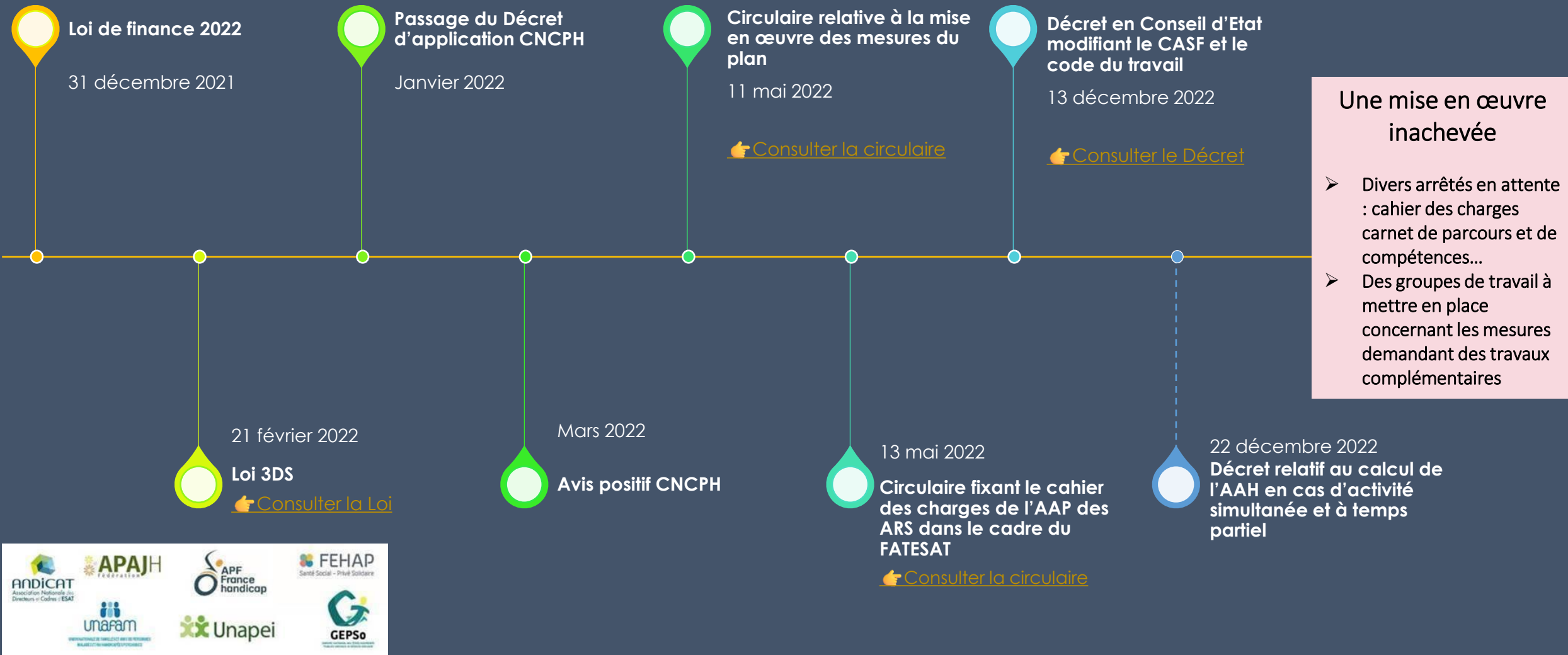
- 16h30-16h40 _ Le contexte : pourquoi avoir mis en place des groupes de travail ?
- 16h40-17h10 _ Présentation des livrables
 - Parcours renforcé en emploi
 - Instance mixte et délégué des personnes
 - Développement d'un réseau partenarial autour de l'ESAT (conventionnement service public de l'emploi et entreprises adaptées)
- 17h10-17h20 _ Eclairages en lien avec d'autres mesures du plan
 - Cumul temps partiel ESAT / milieu ordinaire de travail
 - Carnet de parcours et de compétences
 - Quel suivi de la mise en œuvre du Plan de Transformation dans vos établissements?
 - Sondage : vos besoins d'accompagnement en lien avec la mise en œuvre d'autres mesures du plan
- 17h20-17h45 _ Temps d'échange

Le contexte

Pourquoi avoir mis en place des groupes de travail ?



Un plan à la mise en œuvre progressive



En attendant, des organisations se coordonnent



Interpeller

Guider et
outiller



Courrier pour la mise en œuvre effective du Plan ESAT

Interpeller



- Parution du décret en conseil d'Etat
- Mise en œuvre des travaux conditionnant la portée et l'effectivité des mesures (simulateur de ressources, carnet de parcours et de compétences...)
- Moyens financiers pour la mise en œuvre du Plan (renouvellement du FATESAT, aide de l'Etat pour le déploiement des conseillers d'insertion en ESAT)
- Recommandations et outillage, en lien avec les mesures du Plan

Mise en œuvre de trois groupes de travail

Guider et
outiller



❖ Parcours renforcé en emploi

Axe 1. Favoriser une dynamique de parcours

Engagement 2. Les travailleurs qui quittent l'ESAT pour aller en Milieu ordinaire ont accès au Parcours renforcé en emploi

❖ Délégué des travailleurs et instance mixte

Axe 2. Renforcer le pouvoir d'agir des personnes

Engagement 7 : Améliorer le droit d'expression des personnes accompagnées et leur participation à la gouvernance

❖ Développement d'un réseau partenarial autour de l'ESAT

Axe 3. Accompagner le développement des établissements

Engagement 13 : Favoriser la coopération des ESAT avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire



Cadre général réunion des groupes de travail

Composition

- ✓ Représentants d'ESAT
- ✓ Autres professionnels en fonction des thématiques

Format

- ✓ Peu de réunions : 4 à 5 échanges de 2h en visioconférence

Livrables

- ✓ Recommandations, FAQ...
- ✓ Modèles de convention

Quelle portée pour les livrables ?

- Pas de mandat du gouvernement
- Pas de caractère obligatoire
- Ne sont pas voués à remplacer les outils existants dans vos organisations
- Destinés à vous aider : vous pouvez prendre en compte tout ou partie de ces derniers

Pour vous accompagner

Présentation des livrables de trois groupes de travail



Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Composition



- Antoine GERVAIS, GEPSo
- Bruno POINTILLART, Unapei
- Cathy JACQUET, Unapei
- Delphine THERON, ANDICAT
- Gaëtan ROSE, Unapei
- Jean-Alexandre MARTINS, FEHAP
- Jean Luc GRAVIER, APF
- Layla BENRAMDANE, APF
- Loïc FLAMAND, Unapei
- Magali MEURISSE, Unapei
- Marc SEGUIN, Unapei
- Marc SIVET, APAJH
- Nathalie ARZUR, GEPSo
- Pierre BARRANDE, ex-Unapei
- Stéphane GARDES, Unapei
- Valérie STORM, APAJH
- Zoé BOUGET, FEHAP

Animé par Patrick MAINCENT et Agathe MARTIN, Unapei



Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Ce que dit la réglementation

Annoncé CIH juillet 2021

« Une **orientation parcours renforcé en emploi**, permettant aux personnes de travailler en ESAT, EA, et entreprise classique sans nouvelle orientation prononcée par la CDAPH... »

Décret décembre 2022

Bénéfice de la convention d'appui
(ESAT-Employeur-éventuellement SAVS)
– 1 an, renouvelable deux fois, **en lien avec plateforme emploi accompagné**

Relai de la plateforme en cas de prescription

Droit aux allers-retours sans nouvelle décision MDPH durant la validité de l'orientation

R5213-1-2 du Code du travail

Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Quels outils

Parcours renforcé en Emploi : ce que précise / ne précise pas la réglementation

Recommandations pour préparer la sortie d'ESAT

Modèle de convention ESAT-ESAT hors les murs

Modèle de convention d'appui

Recommandations dans le cadre de la convention d'appui

Modèle de convention ESAT-Plateforme emploi accompagné

Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Parcours renforcé en emploi : ce que précise ou non la réglementation

Qu'est-ce que le parcours renforcé en emploi ?

- Une orientation permettant aux personnes de travailler en ESAT, EA, et entreprise classique sans nouvelle orientation prononcée par la CDAPH ?
- Les modalités d'accompagnement des travailleurs en sortie d'ESAT ?

Quelles sont les actions à mettre en place dans le cadre du Parcours Renforcé en emploi ?

- Quelle durée pour la convention d'appui ?
- Quel lien avec la plateforme emploi accompagné ?
- Quelles transformations, grâce au Plan de Transformation des ESAT, pour assurer le droit au retour ?

A qui s'adresse le parcours renforcé en emploi ?

- A l'ensemble des travailleurs sortant d'ESAT ?
- Aux travailleurs en cumul temps partiel ESAT-MOT ?
- Uniquement aux salariés en CDD ou CDI ?



Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Recommandations
pour préparer la
sortie d'ESAT

- *Comment travailler la posture des professionnels ?*
- *Comment identifier des entreprises et les sensibiliser à l'accompagnement de personnes en situation de handicap ?*

Convention ESAT-
ESAT hors les murs

- *Comment faire face à l'absence de professionnels en interne pour accompagner en milieu ordinaire de travail ?*



Bonne pratique : *Convention ESAT hors les murs Epnak Bretagne x Adapei 35*

Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Modèle de convention d'appui et recommandations



Principales recommandations :

- Prévoir dans la convention la nomination et les missions du référent (ESAT), du tuteur (entreprise)
- Prévoir des temps d'échange fréquents entre référent, tuteur et salarié (inclure le salarié le plus possible dans les échanges le concernant)
- Prévoir des bilans plus complets, moins fréquents, en présence de représentants des directions de l'entreprise et de l'ESAT
- Prévoir une **facturation** à l'entreprise des prestations proposées par l'ESAT

Pour définir le montant de la facturation

- ✓ Harmonisation des tarifs avec les ESAT du territoire
- ✓ Ne pas faire dépendre le montant de la prestation du niveau de handicap de la personne
- ✓ Forfait mensuel, annuel ou forfait horaire moyen
- ✓ Prévoir l'adaptation de la facturation en fonction des aides Agefiph / FIPHFP dont pourrait bénéficier l'entreprise ou la collectivité ainsi que du chiffre d'affaire / de la taille de l'entreprise

Groupe de Travail **Parcours renforcé en emploi**

Modèle de convention ESAT-
Plateforme emploi accompagné

Quel « lien » entre la plateforme emploi accompagné et l'ESAT ?

- ❖ ESAT dans l'accompagnement individualisé des personnes
- ❖ Plateforme emploi accompagné :
 - Dans le soutien méthodologique de l'ESAT et l'aide à l'identification d'entreprises
 - Dans l'accompagnement des personnes orientées vers la Plateforme, en amont, à l'occasion d'une phase transitoire



Modèle de convention revu avec Yorick Pedersen, Directeur Général du CFEA



Groupe de Travail Instance mixte et délégué des personnes

Composition



- Sonia BRAUDEL, GEPSo
- Nathalie CHAUMEREUIL, Unapei
- Olivier CHEVRIER, ANDICAT
- Thomas DUMESNIL, ANDICAT
- Laurent GRANVAL, Unapei
- Xavier GUILLET, ANDICAT
- Eva LAMBERT, GEPSo
- Alexandre CURE, APAJH
- Céline PARCHEVAL, GEPSo
- Patricia SSANGUEM, APAJH
- Nathalie CARON, APAJH

Animé par Sébastien HONORE, Clothilde MOREL & Axelle PRUVOT, ANDICAT



Groupe de Travail Instance mixte et délégué des personnes

Ce que dit la réglementation

Circulaire du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Axe 2 : Renforcer le pouvoir d'agir des personnes Engagement 7 : Améliorer le droit d'expression des personnes accompagnées et leur participation à la gouvernance

- Election d'un délégué représentant les travailleurs sur des situations individuelles
- Création d'une instance mixte

Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail

*Art. R. 243-13-1. Du CASF :
Délégué des personnes*

*Art. R. 344-7-1. Du CASF :
Instance mixte*



Groupe de Travail Instance mixte et délégué des personnes

Quels outils

Modèle de règlement intérieur d'instance mixte

Modèle de la fiche de mission du délégué des personnes

Foire aux questions Instance Mixte & Délégué des personnes

Groupe de Travail Instance mixte et délégué des personnes

Instance mixte

Principales recommandations / points de questionnement

- Composée en nombre égal de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service.
- Les représentants des usagers au sein de cette instance sont les représentants des usagers qui siègent au CVS + Le délégué des personnes
- L'instance élit son président en son sein
- Son rôle : émettre des avis et formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels.
- Elle se réunit au moins une fois tous les trimestres.

Comment positionner l'instance mixte dans son organisation ? Au niveau de l'ESAT ou du pôle ?

- Le positionnement de l'Instance mixte est fonction de l'environnement, de la distance entre les ESAT, des choix de gouvernance ...
- Chaque organisation présente des avantages :
 - Instance mixte propre à chaque ESAT permet par exemple de conserver/maintenir/entretenir la proximité avec les travailleurs et professionnels de l'ESAT
 - Instance mixte mutualisée permet de mutualiser certains sujets communs et qui méritent d'être partagés et décidés collectivement

Quel est le nombre de participants à l'Instance mixte ?

- Elle est composée en nombre égal de représentants des travailleurs en ESAT et de représentants des professionnels
- Il convient d'opter pour une organisation qui permette de concilier l'enjeu de représentativité et de proximité avec celui de continuité de l'activité de l'ESAT.

Groupe de Travail Instance mixte et délégué des personnes

Délégué des personnes

Principales recommandations / points de questionnement

- **Qui vote ?** : Tous les travailleurs de l'ESAT, quel que soit le lieu d'exercice de l'activité à caractère professionnel
- **Quelle durée de mandat ?** : 3 ans renouvelable
- **Quel rôle ?** : représenter les travailleurs de l'ESAT auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel.
- **Qui est éligible ?** : travailleurs âgés de 18 ans révolus, accueillis dans l'ESAT depuis au moins 6 mois.
- **Quelles conditions d'exercices de mandat ?** :
 - ✓ formation prise en charge par l'ESAT qui l'accompagne,
 - ✓ plus cinq heures de délégation par mois,
 - ✓ le temps de représentation et les heures de délégation sont considérés comme temps de travail et donnent lieu au versement de la rémunération garantie pour les durées correspondantes,
 - ✓ le délégué est membre de droit du CVS avec voix consultative.

Quelles sont les missions du Délégué ?

- Il traite les questions d'ordre individuel en lien avec l'application du règlement de fonctionnement et du contrat de soutien et d'aide par le travail.
- Les travailleurs ont la possibilité de saisir, ou non, le délégué des personnes.
- Il peut accompagner une personne convoquée et il peut être saisi de manière individuelle par les travailleurs.

Est-ce que le Délégué peut être président de l'Instance mixte ?

- Le Décret ne prévoyant rien sur ce point, le DP pourrait être Président de l'Instance Mixte mais cela peut impliquer un volume horaire d'investissement important.

Groupe de Travail **Conventionnement**

Composition



- Marie Hélène DUTRIEUX, APF France handicap
- Jean-Alexandre MARTINS, FEHAP
- Gwenaëlle LEQUET, GEPSO
- Marie-Alice GIRARD, GEPSO
- Fabien RAFLIK, APAJH
- Florence MEZERAY, APAJH
- Christophe ALBRIEUX, APAJH
- Dorothee SCHABELMAN, FEHAP
- Xavier FOREST, Unapei
- Laurent BOURGEON, Unapei

Animé par Carole SALERES, APF France Handicap et Laurent PERAZZO, FEHAP



Groupe de Travail **Conventionnement**

Ce que dit la réglementation :

- Les ESAT doivent conclure une convention avec au moins un des trois acteurs du SPE (service public de l'emploi) de leur territoire :
 - Pôle Emploi
 - Cap Emploi
 - Mission locale
- Les ESAT doivent conclure une convention avec au moins une EA du département ou département limitrophe pour favoriser les trajectoires professionnelles entre les deux structures



Groupe de Travail Conventionnement

Quels outils ?

Une note de recommandations ESAT/SPE, ESAT/EA

Les questions incontournables /conventionnement

Un modèle de convention EA/ESAT + modèles ESRP

Le Modèle national de convention de délégation de prescription de PMSMP

Groupe de Travail **Conventionnement**

Note de
recommandations

La note rappelle les obligations sur le conventionnement ESAT –SPE et ESAT –EA et formule recommandations / points de vigilance

Conventionnement ESAT / SPE

- ✓ Niveau territorial de conventionnement le plus approprié pour l'ESAT : Privilégier l'échelle départementale

Enjeux :

- Gestion par le SPE du flux des demandes de conventionnement des ESAT du territoire
- Animation de la convention ESAT/ SPE pour éviter une convention « usine à gaz » ou « coquille vide » = objectif d'une effectivité du contenu de la convention
- Impact du contexte : travaux en cours de mise en place de France Travail

Conventionnement avec des EA : Question de la disponibilité de l'offre EA en proximité sur le territoire + question sur le contenu de la convention : développement de projets, sourcing de candidats ...

Groupe de Travail **Conventionnement**

Les
Incontournables

Un outil qui explore les principales questions à se poser quand un ESAT souhaite conventionner avec le SPE...

- L'identification des acteurs du SPE et des autres ESAT sur son territoire
- La construction d'un partenariat à partir d'actions préalables d'interconnaissance entre ESAT / SPE
- Le contenu du conventionnement : une convention cadre et un plan d'action opérationnel avec des axes thématiques (actions d'interconnaissance, de formations, évènements communs, définition des modalités d'accès à l'offre d'accompagnement du SPE et de l'ESAT)

Groupe de Travail **Conventionnement**

Modèle de
convention ESAT x
EA

Principales recommandations / points de vigilance

- Privilégier une approche par métiers pour donner du sens au conventionnement
- Enjeux de la disponibilité de l'offre et des secteurs d'activité présents sur le territoire
- Fluidifier les parcours pour mieux répondre aux attentes et aux projets professionnels des personnes
- Actions conjointes dans une logique de réciprocité
- Favoriser l'interconnaissance des professionnels de l'ESAT et de l'EA
- La mise en œuvre de la convention peut donner lieu à la mutualisation de moyens, de compétences, à des temps partagés de professionnels ou à toute autre action jugée utile par les parties

Groupe de Travail **Conventionnement**

Modèle national
de convention
déléguant la
prescription de
PMSMP à un ESAT

Principales recommandations / points de vigilance

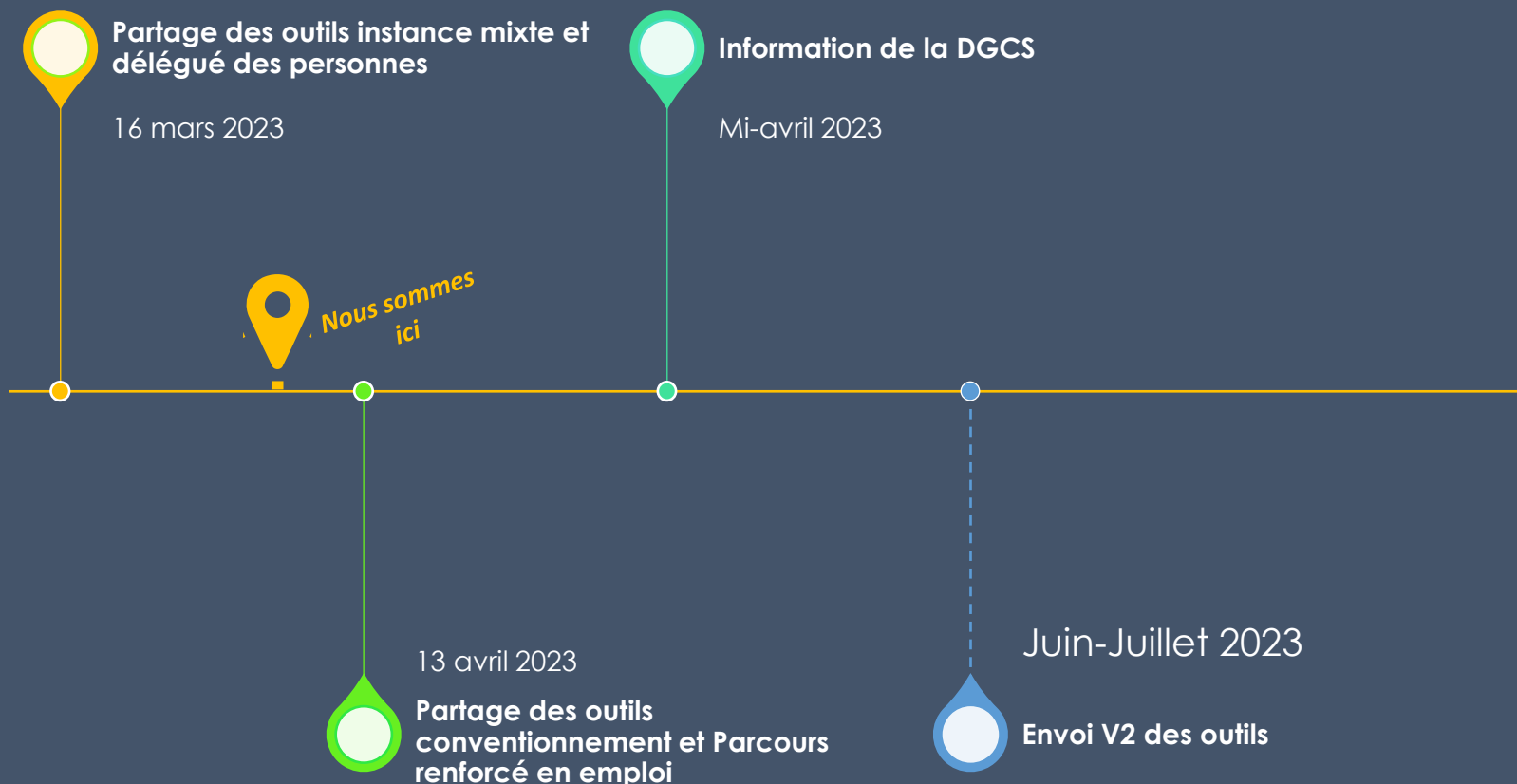
- La délégation ne concerne que les actions alternatives au milieu protégé et ne peut s'inscrire dans un partenariat plus large de complémentarité d'expertise et/ou de savoir faire avec le délégataire
- Une convention de délégation de prescription ne peut excéder 2 ans
- La délégation est limitée aux usagers de l'ESAT et concerne un territoire défini
- Le suivi des prescriptions fait l'objet de points réguliers entre le Cap Emploi et l'ESAT (public, volume, durée, objectifs...)
- Le pilotage et le suivi de la convention donnent lieu à la transmission d'un tableau de bilan annuel et d'évaluation pouvant donner lieu à ajustements par voie d'avenant



Ce modèle de convention de délégation de prescription est national, il n'a pas été développé par le Groupe de Travail.



Quelle communication autour **des outils** ?



L'existence des outils sera rappelée à l'occasion d'un **second courrier** destiné à Mme Darrieussecq et M Dussopt concernant nos points d'alerte en lien avec la mise en œuvre du plan de Transformation.

Mai 2023



Eclairages

Des précisions sur d'autres mesures du Plan / sur le Plan dans son ensemble



Cumul temps partiel ESAT-MOT

Ce que dit la réglementation

- **Où ?** Au près de toute personne morale de droit public ou privé (y compris EA) ou d'une personne physique (sauf employeur chez qui le travailleur exerce déjà une MAD)
- **Contrats :** Tous les types de contrats, y compris alternance
- **Durée de travail :** Respect de la durée maximale de travail
- **Ressources :** Les règles de cumul des ressources d'activité (rémunération garantie et salaire) avec l'AAH ont été définies

R 243-1 CASF (Décret 22.12.22)



Cumul temps partiel ESAT-MOT

Ce que dit la réglementation

- La rémunération en milieu protégé et la rémunération en milieu ordinaire sont prises en compte pour le calcul de l'allocation ;
- Toutes les ressources sont prises en compte au **niveau du trimestre** ;
- Les **abattements** applicables respectivement sur la rémunération en milieu protégé et sur la rémunération en milieu ordinaire **continuent d'être appliqués** chacun sur la rémunération concernée

R 243-1 CASF (Décret 22.12.22)

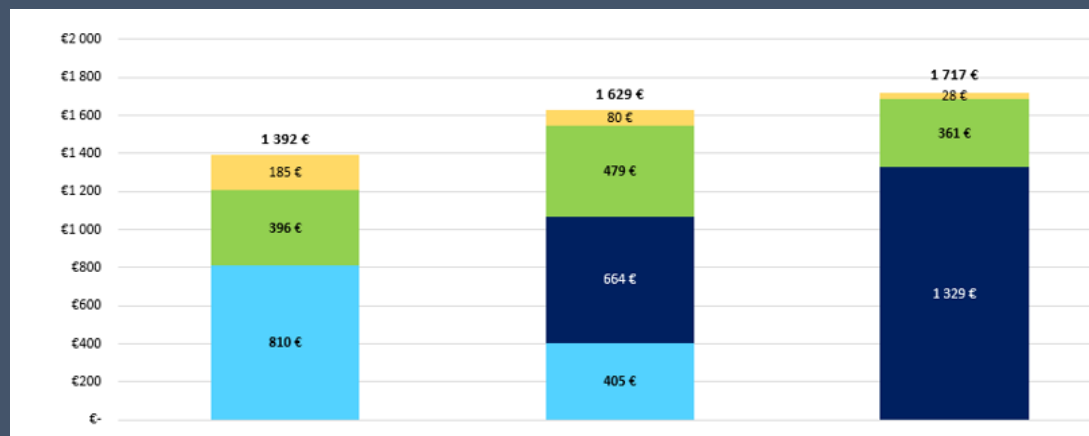


Cumul temps partiel ESAT-MOT

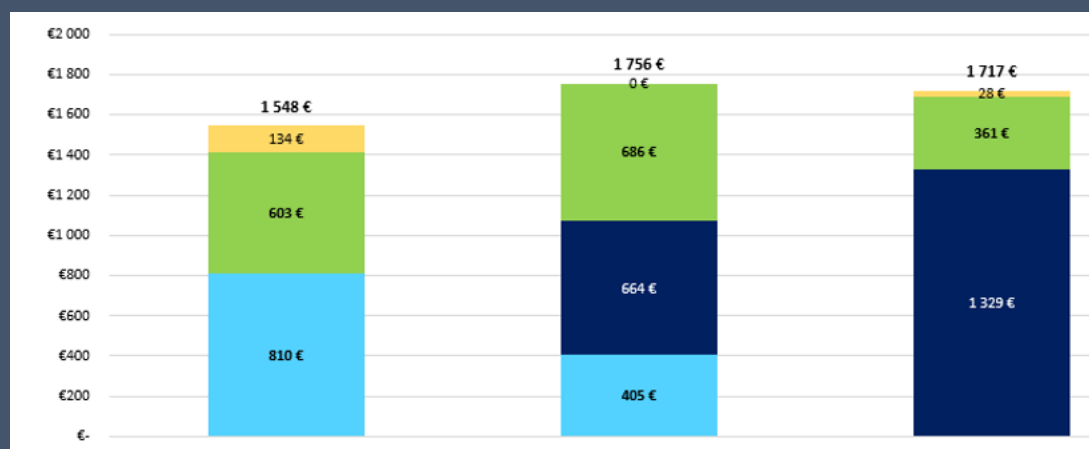
Focus sur le calcul AAH en cas d'activité simultanée

Rémunération garantie
AAH
Prime d'activité
Salaire

Sans prise en compte de l'abattement PA-PI



Avec prise en compte de l'abattement PA-PI



100% ESAT

50% MOT/ESAT

100% MOT

Cumul temps partiel ESAT-MOT

Focus sur le calcul AAH en cas d'activité simultanée



- Absence de simulateur de ressources, insécurisant pour les personnes lors des changements de situation
- Pas de maintien de la RSDAE en cas de taux d'incapacité de moins de 80% et d'un temps de travail supérieur à un mi-temps en MOT → perte AAH et baisse de pouvoir d'achat
- Possible qu'il n'y ait pas une compensation totale de la baisse de temps de travail en ESAT par une quotité de travail identique en MOT. Les simulations proposées ne prennent pas cela en compte.

Sujet abordé dans le cadre de la CNH



- En cas de retour en ESAT, base ressource... N-2 ? Reconstitution forfaitaire de la rémunération garantie ?
- En cas de cessation d'activité à temps partiel : droit au chômage indemnisé ? Abattement forfaitaire de 30 % ?

Carnet de parcours et de compétences

Ce que dit la réglementation

- Pour tous les travailleurs d'ESAT
- Propriété de chaque travailleur (quel que soit le lieu et le milieu de travail)
- Donne lieu à une actualisation annuelle lors d'un entretien
- Contenu large, fixé par arrêté :
 - Compétences
 - Formation
 - Expériences

En attente de la sortie
d'un arrêté devant en
fixer un cahier des
charges

Quels logiciels pour soutenir le carnet de parcours et de compétences ?

 Wikikap

 Myskilliz®

Diagoriente

 neopass



Quel suivi pour le plan de transformation ?

Des indicateurs à remonter chaque année



ANNEXE 3 Rapport sur la mise en œuvre de la politique en direction des travailleurs handicapés mise en place par les ESAT (R 243-8 CASF) remplir le rapport annuel prévu à l'article R243-4 du CASF

Nombre de places autorisées :
Age moyen des travailleurs :
Ancienneté moyenne des travailleurs :
Rapporter sur la base de l'année N-1

AXE 1 : Dynamique de parcours et trajectoires professionnelles des personnes accompagnées en ESAT	oui/ non	complément	Précision modalités de calcul
Avez-vous des travailleurs inscrits à Pôle Emploi ? Avez-vous des travailleurs qui ont réalisé des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMAMP) ? Avez-vous des travailleurs qui ont été mis à disposition ?		Combien de travailleurs sont inscrits à Pôle Emploi ? Quel est le nombre de PMAMP réalisés ? Quelle variation par rapport à N-1 ? Avez-vous eu des effets de PMAMP par les services publics de l'emploi (SPE) ? Quelle est la durée moyenne des PMAMP ? Combien de travailleurs ont réalisé au moins 1 mise à disposition (MAD) dans l'année ? Quel est le mode moyen de recrutement d'une MAD ? Quelle est la durée moyenne d'une MAD ?	chiffre d'affaire annuel des MAD / nombre d'heures de MAD facturées
Avez-vous des travailleurs qui ont cumulé un temps partiel en établissement ou service d'aide par le travail (SAT) / temps partiel milieu ordinaire ? Avez-vous des travailleurs qui ont quitté l'ESAT pour être recruté par le milieu ordinaire adapté ou classique ? Des travailleurs ont-ils rejoint l'ESAT après avoir quitté l'ESAT pour un recrutement en milieu ordinaire ? Avez-vous eu des départs volontaires de travailleurs hors recrutement en milieu ordinaire ? Quel est le taux de sortie sur demande de l'ESAT ? Combien de conventions d'appui pour accompagner la sortie en milieu ordinaire sont en cours à ce jour ?		Combien de travailleurs ont cumulé un temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire classique adapté ? Combien de travailleurs ont cumulé un temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire classique ? Combien de travailleurs ? Préciser employeur privé, public ou une entreprise adaptée et type de contrat (contrat à durée déterminée (CDD), contrat à durée indéterminée (CDI), intérim) Si oui, combien ?	se pas comptabiliser par contrat mais par travailleur se pas comptabiliser par contrat mais par travailleur
AXE 2 : Droits et pouvoir d'agir des personnes accompagnées en ESAT			
Adhérez-vous à un opérateur de compétences (OPCO) ? Avez-vous des travailleurs qui ont pu obtenir leur diplôme de formation (DF) ? Avez-vous des travailleurs qui ont bénéficié d'une formation interne à l'ESAT ? Avez-vous mis en place une sensibilisation à l'autodétermination pour les travailleurs ? Avez-vous mis en place une formation spécifique des professionnels à l'autodétermination ? Avez-vous mis en place le contrat de parcours et compétence ? Avez-vous mis en place un livret d'accès accessible ? Le projet individuel completé à son chapitre sur le projet de vie ? Un délégué des travailleurs a-t-il été élu ? Le délégué a-t-il bénéficié d'une formation pour cette mission ? Une instance mixte (salariés/travailleurs) a-t-elle été mise en place sur la qualité de vie au travail (QVAT), hygiène et sécurité, évaluation risques professionnels ? Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) a-t-elle été mise en œuvre pour les travailleurs ? Une commission sociale est-elle constituée aux travailleurs ? Un régime de prévoyance est-il proposé aux travailleurs ? Quel est le nombre de travailleurs ayant travaillé un dimanche ?		Combien de travailleurs ont suivi une formation prise en charge par l'OPCO ? Combien de travailleurs ont bénéficié d'une formation externe à leur OP (préciser dont permis de conduire) ? Combien de travailleurs ont bénéficié d'une formation interne ? Combien de travailleurs ont bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination ? Combien de salariés ont bénéficié d'une sensibilisation à l'autodétermination ? Quel est le montant moyen ? Indiquer le montant de la participation de l'ESAT Si oui, depuis quand ?	
AXE 3 : Développement de l'activité des établissements			
Avez-vous une convention de partenariat avec un ou plusieurs acteurs du SPE (Pôle Emploi, Cap Emploi, mission locale (ML)) ? Avez-vous une convention de partenariat avec une entreprise adaptée présente sur votre territoire ? Avez-vous une convention de partenariat avec la plate forme emploi accompagnée de votre département pour assurer les relais avec vos conventions d'appui ? Avez-vous un conseiller en parcours d'insertion dans vos effectifs ou mis à disposition ? Avez-vous déposé un dossier au titre du fonds d'accompagnement de la transformation des établissements et services d'aide par le travail (FATEAT) et l'investissement social ? Avez-vous déposé un dossier au titre du FATEAT sur le recours au conseil ? Quel est votre chiffre d'affaires annuel commercial tout confondu (production, prestations de services, mise à disposition) ? Avez-vous observé une variation du montant global de l'aide au poste depuis son renouvellement ? Etes-vous recensement, à l'échelle ou à l'initiative de la centrale pluriprofessionnelle d'objectifs et de moyens (COPM) ou le contrat d'objectifs et de moyens (COM) ? Etes-vous recensement, à l'échelle ou à l'initiative du budget commercial ?		Si oui, précisez l'acteur Si oui, combien ? Si oui, précisez le nombre et le recrutement direct ou mis à disposition avec d'autres acteurs Pour quel montant de dépenses totale ? Pour quel montant de financement alloué ? Pour quel montant de dépenses totale ? Pour quel montant de financement alloué ? Indiquer le pourcentage réalisé avec des clients du secteur public Si oui, quel pourcentage	

- ✓ Annexe 3 de la circulaire du 11 mai 2022
- ✓ Des indicateurs à remonter aux ARS chaque année via une plateforme en cours de développement
- ✓ Première remontée d'indicateurs : fin du mois d'avril 2023



Quel suivi pour le plan de transformation ?

Mise en place comité de suivi du Plan de Transformation



- Se réunira dès cet été
- Présidé par Mme Darrieussecq, piloté par son cabinet et la DGCS
- 50 membres environ : auto-représentants, acteurs de terrain, organismes gestionnaires...
- Mêmes axes de travail que ceux du plan de transformation des ESAT
 - ❖ Favoriser une dynamique de parcours
 - ❖ Accompagner le pouvoir d'agir des personnes
 - ❖ Accompagner le développement des établissements
 - ❖ Assurer l'attractivité des métiers

Un formulaire unique

Pour toutes vos interrogations et besoins en lien avec le plan de transformation



- Remarques / besoins de précisions :
 - En lien avec les thématiques et : ou les outils élaborés dans le cadre des GT
 - En lien avec d'autres thématiques / mesures issues du Plan de Transformation

Une V2 des outils vous sera transmise début juillet



- Les besoins que vous pourriez avoir, pouvant mener à la création de nouveaux GT en lien avec d'autres mesures du Plan

[Accès vers le formulaire](#)

Temps d'échange

L'occasion de poser toutes vos questions !



Merci pour votre participation !

Pour toutes vos questions :

[Accès vers le formulaire](#)

