



16ème législature

Question N° : 5565	De Mme Yaël Menache (Rassemblement National - Somme)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Personnes handicapées
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Situation des personnes formées et manque de places en ESAT	Analyse > Situation des personnes formées et manque de places en ESAT.
Question publiée au JO le : 14/02/2023 Réponse publiée au JO le : 26/09/2023 page : 8551 Date de changement d'attribution : 15/08/2023 Date de renouvellement : 06/06/2023		

Texte de la question

Mme Yaël Menache attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la situation des personnes formées en établissement ou services d'aide par le travail (ESAT) et au manque de places dans ces établissements. Lorsque des personnes en situation de handicap intègrent un ESAT, c'est dans le but d'être accompagnées et formées afin de poursuivre ensuite un parcours professionnel. Durant cette période, au sein de l'ESAT, elles bénéficient d'un salaire qui se cumule avec leur allocation adulte handicapé (AAH) et d'autres aides qui leurs permettent souvent de dépasser le montant du SMIC. Cependant, trop souvent, lorsque ces personnes intègrent une entreprise privée après avoir quitté l'ESAT dans lequel elles ont été formées, elles perdent des avantages financiers et se retrouvent contraintes de vivre avec le SMIC. Les conséquences de ces pertes financières sont telles que ces personnes ne souhaitent plus quitter les ESAT et restent jusqu'à la fin de leur carrière dans ces établissements. De ce fait, un engorgement des ESAT se constate et les places se raréfient ; les listes d'attentes pour intégrer ces établissements devenant conséquentes. Ce sont des dizaines, voire des centaines de personnes qui attendent de pouvoir y entrer. D'autre part, lorsqu'une personne quitte l'ESAT où elle a été formée, elle signe une convention avec l'entreprise qui l'accueille lui permettant un droit au retour dans l'établissement d'origine. Ce gel de la place contribue à aggraver la liste d'attente pour de futurs entrants. Enfin, La France disposant à ce jour de 1 420 établissements avec 119 400 places pour 122 600 personnes, les créations de nouvelles places en ESAT ne compensent en aucun cas les besoins importants exprimés par cette situation. Elle l'interroge donc quant aux mesures urgentes qu'il compte mettre en oeuvre pour résoudre ces problèmes qui grèvent la faculté de la collectivité de prendre en compte les trop nombreuses personnes nécessitant de pouvoir intégrer les ESAT.

Texte de la réponse

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui sont autorisés et tarifés par les Agences régionales de santé (ARS), sont tout à la fois des structures d'accompagnement médico-social et de mise au travail, dont la vocation première est de contribuer à l'inclusion et à l'autonomie des personnes accueillies suite à une décision d'orientation vers le milieu protégé. Ces personnes ont une capacité de travail réelle mais réduite et nécessitent un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux et psychologiques. A l'échelle du pays, ce sont aujourd'hui plus de 1 400 ESAT qui accueillent près de 120 000 travailleurs, qui dans leur immense majorité seraient profondément et durablement éloignés de l'emploi en l'absence de telles structures de travail protégé. La mission

d'accompagnement des travailleurs d'ESAT vers des parcours professionnels plus diversifiés s'est considérablement renforcée ces dernières années, avec le développement des formations destinées à favoriser leur montée en compétences et leur employabilité, mais aussi des mises à disposition auprès d'utilisateurs privés ou publics, permettant à ces travailleurs d'exercer une activité professionnelle aux côtés des salariés de l'utilisateur. Mis en œuvre depuis l'année 2022, le plan de transformation des ESAT, co-construit avec l'ensemble du secteur en 2021, comporte plusieurs mesures visant à diversifier et sécuriser les parcours professionnels des travailleurs en ESAT. Pris en application de l'article 136 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et la simplification de la vie publique locale, le décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT, prévoit que la décision par laquelle la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente vers un ESAT permet, pendant toute sa durée de validité, au travailleur concerné d'exercer depuis le 1er janvier 2023, simultanément et à temps partiel, une activité au sein de l'ESAT et une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail. Un décret complémentaire en date du 22 décembre 2022 comporte une mesure d'incitation financière au travail à temps partagé en permettant au travailleur de bénéficier d'abattements sur l'ensemble de ses revenus d'activité professionnelle pour le calcul de son allocation aux adultes handicapés (AAH). En outre, depuis le décret du 13 décembre 2022, le travailleur handicapé qui « sort » définitivement de son ESAT pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), d'un parcours renforcé en emploi. Le parcours renforcé en emploi permet à la fois de faciliter des évolutions professionnelles et des changements de statut, tout en sécurisant les changements de trajectoires professionnelles au moyen d'une convention d'appui qui doit obligatoirement être conclue entre l'ESAT et l'employeur et par la reconnaissance d'un droit à réintégration ou au « retour » en ESAT qui vaut pendant toute la durée de validité de la décision de la CDAPH l'orientant en ESAT ou de la convention d'appui. La sortie d'ESAT et le droit au retour prévu par le code de l'action sociale et des familles (CASF) n'ont pas pour effet de geler les places antérieurement occupées par les travailleurs concernés. La mesure d'annualisation du calcul de l'aide au poste, demandée par le secteur lors des travaux préparatoires au plan ESAT, est en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et mise en œuvre par l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour le compte de l'Etat dans le cadre de la compensation de la rémunération garantie et des cotisations et contributions afférentes. Elle est à ce titre mentionnée dans la nouvelle convention de mandat entre l'Etat (direction générale de la cohésion sociale) et l'ASP (2023-2025) et le ministère a obtenu du ministère des comptes publics 10 millions d'euros supplémentaires en base depuis 2022 dans le Programme 157. Elle constitue un outil d'optimisation de la gestion des effectifs de l'ESAT en lui permettant de lisser des fluctuations ponctuelles d'effectifs par rapport à sa capacité d'accueil autorisée par l'Agence régionale de santé (ARS) et en lui garantissant le paiement des aides au poste auxquelles il a droit, y compris en cas de dépassement ponctuel de la capacité autorisée par l'ARS, pour intégrer des travailleurs exerçant leur droit au retour ou remplacer des travailleurs temporairement absents, en faisant appel le cas échéant pendant quelques mois, pour maintenir sa capacité de production, à des personnes orientées en ESAT mais demeurant par exemple en liste d'attente. La question de l'incitation, notamment financière, à des sorties complètes du milieu protégé implique de poursuivre les travaux évoqués lors des concertations préparatoires au plan ESAT, portant sur les déterminants des différents revenus des travailleurs handicapés d'ESAT qui optent pour le statut de salarié, qu'il s'agisse de la portabilité de l'AAH ou bien encore de la quotité de travail ouvrant droit à une reconnaissance de restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi. A cet égard, lors de la Conférence nationale du handicap du 26 avril dernier, il a été annoncé que le cumul de l'AAH avec des revenus professionnels sera facilité au-delà du mi-temps afin de favoriser la reprise d'activité en milieu ordinaire. Il est essentiel également que le travailleur soit éclairé dans ses choix et puisse visualiser l'évolution de son pouvoir d'achat suite à l'évolution de son parcours professionnel.