Partenariat France Travail / cap emploi avec les ESAT

Webinaire NEXEM Mars 2025

Sommaire

1 L'offre de service intégrée France Travail / Cap Emploi et l'impact des mesures entrées en vigueur au 1er janvier 2025 Slide 3

2 La relation qui se renforce entre France Travail/Cap Emploi et les ESAT et le nouveau process d'orientation en ESAT issue de la loi LPE Slide 5

3 L'offre de service France Travail / Cap Emploi pour accompagner l'engagement inclusif des employeurs et la mesure nouvelle sourcing inclusif Slide 10

RAPPEL UNE OFFRE DE SERVICE INTEGREE DEPUIS FIN 2022 ENTRE FRANCE TRAVAIL ET CAP EMPLOI

❑ **Le principe du rapprochement s'inscrit dans l'esprit de la loi de 2005 :**

Le demandeur d'emploi en situation de handicap (DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) doit avoir la même porte d'entrée que tout demandeur d'emploi = le droit commun = France Travail, qui mobilise l'expertise de Cap Emploi **en cas de besoin**

→ un demandeur d'emploi en situation de handicap, avant d'être personne handicapée, est un demandeur d'emploi

→ Le principe depuis 2022 est que le DEBOE passe par une inscription à France Travail.

❑ **Concrètement :**

- Création d'une **Team handicap** dans **chacune** des 900 agences France Travail

  composées de conseillers France Travail à dominante handicap (portefeuille mixte plancher 40% de DEBOE) et de conseillers Cap emploi (portefeuille exclusif de DEBOE) qui accompagnent ensemble les DEBOE dans l'agence France Travail devenue **LUA : Lieu Unique d'Accompagnement** ;
- Répartition : le DEBOE sera accompagné par un conseiller Cap Emploi de la team dans **les situations plus complexes liées au handicap** quand la personne a besoin d'être accompagnée sur le champ de la compensation de son handicap = **en moyenne 20% à 30% des situations**
- Une offre de service **également pour accompagner les employeurs** (*offre de service complémentaire à celles des fonds Agefiph et Fiphfp qui accompagnent les employeurs pour mettre en place des plans d'actions handicap et sont financeurs d' aides individuelles à la compensation pour des DE ou des salariés en poste sur la base d'une évaluation des besoins qui doit être réalisée par les cap emploi ou qui peut aussi être réalisé par un service interne de l'employeur ou un de ses prestataires quand le salarié est en poste*).
- Une co-responsabilité dans les résultats sur l'emploi des DEBOE avec 6 indicateurs comportant des cibles posées dans le cadre d'une convention quinquapartite avec l'Etat et les deux fonds fiphfp et agefiph (les **résultats sont communs ;ils ne sont pas différenciés selon FT ou cap emploi**)

→ En 2024, 206 774 DEBOE inscrits à France Travail sont retournés à l'emploi

Un impact limité de la Loi Pour le Plein Emploi au 1er janvier 2025 sur le public deboe

- **Rénovation du parcours avec désormais la signature d'un contrat d'engagement par le DE : le handicap est pris en considération**

  - Personnalisation du contrat d'engagement en tenant compte de la situation de handicap dans les plans d'actions
  - Adaptation des 15h d'activités pour les DE avec des difficultés particulières en raison de leur handicap

- **Inscription obligatoire pour certains publics = peu de volume de DEBOE à inscrire du fait du rapprochement de 2022**

  - Les publics visés sont surtout les BRSA et les jeunes accompagnés par les Missions Locales ; la loi a ajouté : « les personnes sollicitant un accompagnement vers l'emploi par Cap emploi » MAIS ce n'est pas opérant puisque depuis 2022 le DEBOE sollicite l'agence FT et la team handicap

↳ **DONC Pas d'afflux de public nouveau DEBOE à inscrire à France Travail (différent de jeunes ou BRSA)**

- **Nouveau process d'inscription : reprise des critères issus du rapprochement France Travail / cap emploi**

  - Objectif du nouveau process d'inscription : éviter à la personne un premier entretien généraliste
  - Dans le futur script d'inscription ont été repris les critères de répartition entre le conseiller France Travail à dominante handicap et cap emploi avec la notion de <u>besoin compensation/rétablissement =</u> Soit **4 situations intégrées dans le script avec présomption d'un fort besoin de compensation et donc un conseiller Cap Emploi :**

    - ✓ Travaille, a travaillé ou bénéficie d'une orientation en ESAT et souhaite travailler en milieu ordinaire
    - ✓ Impossibilité d'exercer son métier pour raison de santé/handicap avec souhait d'être accompagné sur le sujet santé/handicap pour rechercher ou accéder à l'emploi ;
    - ✓ Scolarité dans un établissement d'éducation spécialisée (IME ou IMPRO)
    - ✓ Personne de moins de 30 ans avec l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, de la prestation de compensation du handicap ou disposant d'un projet personnalisé de scolarité.

Cheops — Le réseau CAP EMPLOI

France Travail

Une relation qui se renforce entre France Travail / Cap Emploi et les ESAT

1 - Le plan gouvernemental de transformation des ESAT de 2022 :

- ✓ Plusieurs ambitions au plan dont favoriser les trajectoires vers le milieu ordinaire
- ✓ Dans cette perspective le plan a posé le principe d'une convention de partenariat entre les 3 opérateurs du Service Public de l'Emploi et **tous les ESAT**
- ✓ Novembre 2024 : signature d'une **convention cadre nationale** entre France Travail / Cheops réseau des cap emploi / Union des Missions Locales et les principaux organismes gestionnaires d'ESAT et Andicat
- ✓ Déploiement sur les territoires avec des conventions conclues à **l'échelle départementale entre tous les ESAT d'un département, la direction départementale de France Travail, le Cap Emploi et la mission locale**
- ✓ Le contenu se veut très opérationnel avec des indicateurs pour mesurer la dynamique
- ✓ Une disposition précise que les travailleurs d'ESAT dont le projet est d'aller en milieu ordinaire **peuvent être inscrits à FT** pour bénéficier de l'offre de service de France Travail avec un **entretien tripartite tous les 6 mois conseiller de l'ESAT + conseiller référent FT ou cap emploi + le travailleur**

Travaux en cours pour créer une catégorie d'inscription pour éviter l'actualisation mensuelle dès lors que le travailleur d'esat n'est pas indemnisé

2 - La mesure de la Loi plein Emploi de décembre 2023 sur la **détermination de l'environnement de travail** le plus adapté

Il s'agit d'une mesure issue de la 6eme Conférence Nationale du Handicap d'avril 2023 intégrée dans la Loi Plein Emploi

France Travail

La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté

Le principe :

- France Travail – Cap emploi accompagneront les personnes en situation de handicap pour déterminer **avec elles,** notamment sur **la base d'immersions, et avec l'appui d'autres acteurs du territoires notamment médico sociaux, l'environnement de travail le mieux adapté à leurs besoins** : ESAT, entreprise adaptée, entreprise ordinaire avec emploi accompagné ou entreprise ordinaire sans accompagnement humain **et si besoin de formation, l'environnement de formation le mieux adapté** : organisme de formation de droit commun ou ESRP

Evolution du process d'orientation en ESAT :

- Concrètement les MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) **au plus tard le 1er janvier 2027** ne pourront plus orienter en ESAT **sans proposition préalable de France Travail /Cap Emploi**

- **Objectif de l'évolution : améliorer les modalités d'orientations en milieu protégé ESAT et répondre aux ambitions suivantes :**
  - ✓ Une évaluation de l'ensemble des champs des possibles : ESAT, entreprise adaptée, emploi accompagné, entreprise ordinaire et ce en fonction des besoins de la personne
  - ✓ Une personne reçue et associée au choix de son orientation (problématique du pouvoir d'agir des personnes)
  - ✓ Une évaluation qui ne repose pas uniquement sur un dossier mais qui mobilise aussi des mises en situation professionnelle
  - ✓ Des décisions d'orientation plus homogènes au territoire national

Cheops
Le réseau CAP EMPLOI

France Travail

Parcours cible sur orientation ESAT

Dépose son dossier unique qui comprend sa demande de RQTH avec demande d'orientation en ESAT

Maison départementale des personnes handicapées

Informe France Travail/Cap emploI d'une demande d'orientation en ESAT et transmet à France Travail des données (hors données médicales), utiles à la proposition à faire

France Travail

Cheops – Le réseau CAP EMPLOI

- ✓ La personne est inscrite à FT pour permettre de déterminer avec elle l'**environnement professionnel le plus adapté** : ESAT, EA, Emploi accompagné, entreprise classique,
- ✓ Un diagnostic est posé par Cap emploi qui sera étayée avec d'autres acteurs par des **immersions** en Esat (**mispe),** en entreprise ordinaire ou adaptée (**pmsmp)** + possible **regard d'autres acteurs qui connaissent la personne (ex : IME, asso)**

Résultat = France Travail/Cap emploi établit une proposition argumentée et partagée *

Proposition milieu ordinaire

Ou milieu ordinaire avec emploi accompagné

Ou entreprise adaptée (EA)

Si MILIEU ORDINAIRE

- Démarrage de l'Accompagnement par le SPE pour aider la personne à la recherche d'un emploi en entreprise publique ou privée, avec ou sans emploi accompagné, ou en entreprise adaptée.
- La personne est accompagnée par un conseiller de la team handicap de l'agence FT (conseiller FT ou Cap emploi au regard du besoin de compensation)

Si MILIEU PROTEGE

- Entrée en ESAT de la personne
- La personne est accompagnée par un professionnel de l'ESAT dans son **parcours à l'intérieur de l'Esat OU de l'Esat vers le milieu ordinaire** (dans ce cas maintien de l'inscription à FT et échange trIpartite tous les 6 mois : personne, conseiller esat et conseiller référent FT-cap)

Peut demander des compléments

Maison départementale des personnes handicapées

Transmission par FT de la proposition ESAT **argumentée**

Ou Proposition ESAT

Prononce l'orientation ESAT

Orientation requestionnée à échéance régulière en fonction des souhaits de la personne

**** Objectif : établir la proposition durant l'examen de la MDPH de l'ensemble du dossier (pch, aah etc pour ne pas allonger les délais***

La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté

Impacts France Travail / Cap emploi

- **nouvel acte métier** pour les conseillers chargés de l'évaluation du milieu de travail idoine en amont d'un accompagnement à recherche un emploi

  Ce seront plutôt les **conseillers Cap emploi** sur les évaluations suite à une demande d'orientation en ESAT

  Les conseillers France Travail/Cap emploi **seront appuyés pour cette évaluation par d'autres acteurs** du territoire dont des acteurs du médico-social.

- Nécessité de renforcer **l'accessibilité des agences** France Travail au sens universel pour accueillir un public qui ne venait pas fréquemment en agence car orienté en ESAT

  Démarche en cours avec la création d'un référentiel maison pour poser les exigences à atteindre pour les agences qui comprend 3 volets (aménagement de l'agence / Outils à disposition dans l'agence / formation des agents de l'agence à l'accueil)

Modalité de mise en œuvre

- Entrée en vigueur au plus tard au 1er janvier 2027
- Développement progressif via **des territoires pilotes**

  5 premiers départements pilote ont démarré depuis janvier 2025 : Allier, Haute Savoie, Charente Maritime, Somme, Val d'Oise

  De nouveaux départements d'ici l'été 2025

  Une évaluation in itinere pour permettre d'écrire d'ici fin 2026 le décret d'application de la loi en s'appuyant sur les enseignements des territoires pilote

L'offre de service pour accompagner les employeurs à devenir engagés

- Conseils pour améliorer votre attractivité et communiquer sur l'engagement de votre entreprise en créant votre Espace Employeur sur francetravail.fr.

- **Sourcing et présélection de candidats** en situation de handicap via les team handicap (1 team par agence)

- Promotion des opportunités d'emploi, avec possibilité de faire découvrir le secteur d'activité et les besoins d'une entreprise à un collectif de candidats en situation de handicap dans le cadre d'une **information collective dédiée**

- Appui au développement de l'accueil **d'immersions** sur quelques jours ou quelques semaines via la Plateforme d'immersion https://immersionfacile.beta.gouv.fr pour **identifier de nouveaux profils et démystifier le handicap**

- Appui à recruter autrement que par le CV : **Méthode de Recrutement par Simulation** (MRS) basée sur l'évaluation des habiletés professionnelles, **Les Stades vers l'emploi** spécial handicap pour lever les préjugés (session sportive recruteurs et candidats en anonymat suivie d'un job dating après levée de l'anonymat)

- Mobilisation de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi **(POE)** si vous identifiez un candidat qui pourrait correspondre mais qui ne **dispose pas de l'ensemble des compétences nécessaires pour occuper le poste**

- Sécurisation du recrutement avec **adaptation de l'environnement de travail** si nécessaire

- Sensibilisation au **handicap de votre collectif de travail**

- Mise en relation avec nos partenaires : **Agefiph et Fiphfp pour élaborer des plans d'actions handicap** ou le réseau « Les Entreprises S'engagent » pour des échanges de pratiques entre employeurs

- **Sécurisation du parcours professionnel** d'un collaborateur handicapé avec l'intervention d'un conseiller Cap emploi sur des situations rencontrées post recrutement ou prescription d'un référent emploi accompagné sur des situations de handicap psychique, troubles du spectre de l'autisme, déficience intellectuelle

France Travail

La nouvelle mesure issue de la Conférence Nationale du Handicap « Sourcing Inclusif »

❑ Ambitions

Répondre à la problématique suivante : des personnes en situation de handicap qui n'osent pas faire part de leur situation de handicap sur leur CV ou lors de leurs entretiens / des employeurs qui regrettent de ne pas pouvoir repérer les candidats en situation de handicap pour répondre à leurs ambitions inclusives / des personnes qui voudraient identifier les employeurs engagés

↳ Favoriser la relation entre employeurs réellement engagés sur le handicap et candidats en situation handicap

❑ Développement d'une nouvelle fonctionnalité sur le moteur de recherche France Travail.fr

A partir du 15 mars, dans **13 régions** en France, les employeurs identifiés comme engagés sur le handicap par France Travail, cap emploi et leurs partenaires pourront, sur le site francetravail.fr, visualiser tous les candidats en situation de handicap recherchant un emploi dans leur domaine d'activité ou sur leur métier et ayant préalablement consenti à faire part de leur situation de handicap à ces employeurs.

De la même manière, les demandeurs d'emploi en situation de handicap pourront distinguer, sur le site francetravail.fr, toutes les offres d'emploi proposées par des employeurs particulièrement engagés.

France Travail

La nouvelle mesure « sourcing inclusif» issue de la Conférence Nationale du Handicap

Ambitions

Favoriser la **mise en relation** entre des **employeurs engagés** sur le handicap et des **demandeurs d'emploi en situation de handicap** = matching

- Permettre aux employeurs reconnus handi-engagés par FT, cap emploi et ses partenaires, **d'identifier, sur le moteur de recherche FranceTravail. fr des candidats en situation de handicap** ayant consenti à faire part de leur situation uniquement à des employeurs qualifiés d'engagés
- Permettre aux demandeurs d'emploi en situation de handicap de distinguer, grâce à une pastille, **toutes les offres d'emploi proposées par ces employeurs handi-engagés et de pouvoir les sélectionner sur la base de ce critère sur francetravail.fr**

Il s'agit bien de **sourcing inclusif** : l'employeur recrutera sur la base de compétences mais aura la garantie d'avoir des candidats en situation de handicap sur ses recrutements, s'ils possèdent les compétences recherchées . Il ne s'agit en aucun cas d'offres de postes réservées « handicap »

Bénéfices attendus

- Augmenter le nombre d'entretiens de recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap
- Favoriser les embauches des PSH
- Améliorer l'accompagnement des employeurs handiengagés

La grille de lecture pour apprécier l'engagement de l'employeur

- **Préalables :**

✓ Il ne s'agit pas d'une labellisation
✓ A moyen terme : permettre aux employeurs de sélectionner seuls ces items

- **La nouvelle mesure sera proposée aux employeurs qui sont réellement engagés, soit :**

  - Pour les Employeurs de 0 à 19 salariés : 2 coches dont 1 minimum sur l'item « Intégration de collaborateurs en situation de handicap »
  - pour les Employeurs de 20 à 249 salariés : 5 coches minimum
  - Pour les Employeurs de 250 à 4999 salariés: 7 coches minimum
  - Pour les Employeurs de 5000 salariés et plus: 11 coches minimum

France Travail

1. **Sensibilisation des collaborateurs et conduite d'une politique handicap**

- ❑ L'employeur est sous accord agréé avec l'Etat* , ou s'est donné des objectifs chiffrés annuels de recrutements inclusifs, ou a un plan d'actions avec le Fiphfp ou l'Agefiph ou est adhérent au réseau « les Entreprises S'engagent » sur l'engagement handicap ou est labellisé par un label handicap (AfnorX50-783, Label HandiWe etc)
- ❑ L'employeur a un collaborateur identifié comme référent handicap ou correspondant handicap
- ❑ L'employeur fait chaque année une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap (Duoday, Actions de sensibilisation pour tout le personnel , formation au handicap de certains salariés rh/ managers, participation active au réseau des référent handicap de l'agefiph, au réseau handipact du fiphfp ou au réseau Les Entreprises S'engagent sur la sujet handicap...)

2. Intégration de collaborateurs en situation de handicap

- ❑ Le taux d'emploi handicap de l'employeur est supérieur à 3,5% (secteur privé) ou supérieur à 5,66 % (secteur public)
- ❑ L'employeur participe à des actions de recrutement spécialisées handicap : job dating handicap , stade vers l'emploi handicap, salon handicap, cabinet de recrutement spécialisé…
- ❑ L'employeur recrute des apprentis handicapés
- ❑ L'employeur accueille des stagiaires handicapés
- ❑ L'employeur réalise des immersions avec des personnes handicapées

3. Maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap

- ❑ L'employeur a un service interne ou un partenaire externe pour l'accompagner sur les situations de maintien dans l'emploi
- ❑ L'employeur a déjà mis en place, avec ou sans mobilisation de l'offre de service de l'agefiph et du fiphfp, des aménagements de poste pour un collaborateur handicapé : analyses de postes réalisées et enregistrées dans DUNE, Équipements spécifiques, logiciels adaptés, organisation du temps de travail ou télétravail

4. **Accessibilité**

- ❑ L'employeur a entamé des démarches pour contribuer à l'accessibilité de son site internet et de ses outils internes
- ❑ L'employeur a entamé des travaux et des aménagements pour favoriser l'accessibilité de ses locaux de travail

5. **Achats inclusifs et partenariats**

- ❑ L'employeur procède à des achats de biens ou de services auprès d'entreprise adaptée ou d'ESAT (Etablissement et Service d'Accompagnement par le travail) ou de travailleurs indépendants handicapé (TIH)
- ❑ L'employeur a un partenariat hors achat inclusif avec une entreprise adaptée, un ESAT ou un organisme de formation sur le handicap (IME, ESRP, CFA)