

FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Secteur du Travail Protégé et Adapté -

Les **ESAT** (Etablissements et Services d'Aide par le Travail),
comme les **EA** (Entreprises Adaptées), sont des structures inclusives à part entière
devant être reconnues et légitimées
en tant qu'acteurs du dispositif global d'accès à l'emploi
des personnes en situation de handicap.

Communication du Réseau Gesat, formulée en collaboration avec les représentants d'ESAT et d'EA
présents au sein du Conseil d'Administration, adressée à :

- **Madame Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées.**
- **Madame Muriel Pénicaud, Ministre du Travail.**
- **Madame Agnès Buzyn, Ministre des Solidarités et de la Santé.**

Paris, le 14 novembre 2018

L'insertion sociale par le travail est un enjeu sociétal. Les efforts déployés dans les politiques de lutte contre le chômage et la précarité en témoignent.

Le taux de chômage des personnes handicapées est aujourd'hui de 21 %, soit plus du double de celui de l'ensemble de la population active. Compte tenu des multiples situations liées au handicap, proposer des réponses variées d'accès à l'emploi assure le principe d'égalité de notre République. Dès juillet 2017, à l'occasion de son discours de politique générale, Monsieur le Premier Ministre, Edouard Philippe, a annoncé mettre en place une politique globale et interministérielle à destination des personnes handicapées. Faire du sujet du handicap une priorité du quinquennat est un choix emblématique de la politique menée par le Président de la République Emmanuel Macron. Ainsi, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée définitivement par l'Assemblée Nationale le 1^{er} août 2018, amorce la réforme attendue par les personnes handicapées, mais aussi par les entreprises, en vue de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Renforcé par cette loi, l'emploi en milieu « ordinaire classique » peut être un objectif à poursuivre. Toutefois, il ne saura répondre à lui seul à l'ensemble des besoins et des problématiques liés à l'hétérogénéité des situations de handicap. **Ainsi le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), composé des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprises Adaptées) représentant plus de 150 000 personnes handicapées au travail, fait partie au même titre que l'emploi direct, du dispositif d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, leur assurant une inclusion tant sociale que professionnelle.**

Association d'ampleur nationale, le Réseau Gesat a vocation à contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap par l'activité économique. Pour cela, depuis plus de 35 ans, l'association valorise les compétences des travailleurs handicapés et connecte le secteur du travail protégé et adapté aux entreprises privées et publiques. Dans le cadre de la nouvelle loi, les Entreprises Adaptées (EA) bénéficient de la création de nouvelles places et de mesures d'expérimentation. Le Réseau Gesat se félicite de ces décisions tout en souhaitant alerter à la fois le Secrétariat d'Etat aux Personnes Handicapées, le Ministère du Travail et le Ministère de la Santé et des Solidarités, dont dépend le fonctionnement des ESAT, sur le fait qu'EA et ESAT ne sont pas dissociables. **Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), structures inclusives à 100%, doivent également être reconnus en tant que dispositif d'emploi de personnes handicapées, valorisés et associés aux décisions engageant le long terme (réforme des politiques Handicap, OETH, etc.).**

A ce titre, il convient de rappeler de manière factuelle et chiffrée le fonctionnement du STPA, et en particulier des ESAT, ainsi que son rôle dans le paysage économique et social français. Puis, il revient au secteur du travail protégé et adapté de proposer des pistes d'évolution visant à valoriser et à développer son action dans l'emploi des personnes handicapées.

L'épanouissement personnel et professionnel des personnes en situation de handicap : l'objectif du STPA

Être admis en ESAT suppose une orientation préalable de la CDAPH qui oriente les personnes handicapées en ESAT lorsqu'elle identifie une capacité de travail inférieure à 1/3 de celle d'un travailleur non handicapé, ou une capacité de travail supérieure ou égale à 1/3 mais nécessitant un soutien médical, éducatif, social ou psychologique. Est ainsi concernée toute personne présentant des difficultés dans les domaines de l'indépendance et de l'autonomie, lésée physiquement ou psychologiquement, ne lui permettant pas directement de travailler en milieu ordinaire classique ou en entreprise adaptée. **La poursuite de l'activité professionnelle en milieu ordinaire classique ne concerne guère plus de 1 à 2% des travailleurs handicapés accueillis en ESAT chaque année.**

L'ESAT est par définition une structure médico-sociale dont la mission est l'emploi des personnes en situation de handicap. Travailler en ESAT relève d'une démarche spécifique et personnelle et il n'existe pas de sélection à l'entrée en ESAT. Les ESAT accueillent ainsi de manière non discriminante, sans critère d'employabilité ou de rentabilité, toute personne handicapée orientée et ayant une volonté claire d'insertion par le travail. Cette approche intrinsèquement inclusive de l'ESAT lui confère ainsi une particularité que le milieu économique « ordinaire classique » (entreprises privées et publiques) ne rend pas possible. Les ESAT maintiennent de fait, dans une activité professionnelle, des personnes handicapées éloignées des critères traditionnels d'emploi. Sans l'existence de ces structures, la majorité de ces personnes seraient profondément et durablement éloignées de l'emploi. Les ESAT fonctionnant avec un effectif de production composé à 100% de travailleurs en situation de handicap, l'accompagnement médico-social est une condition sine qua non du développement professionnel des travailleurs handicapés.

Les procédures d'accompagnement, de type médico-social ou managérial, mises en place en ESAT et en EA développent à son degré maximal la notion de « Qualité de Vie au Travail ».

Au sein de l'ESAT, les « solidarités de compensation » jouent un rôle majeur de sociabilisation. Entraide entre travailleurs, solidarité dans les tâches, compréhension accrue vis-à-vis de manifestations liées au handicap psychique ou mental... la sécurité du lieu canalise des comportements qui ne seraient pas tolérés dans une entreprise ordinaire classique (agressivité ou violence, débordement de sensibilité, hystérie, etc.). En ESAT, la gestion de ces comportements est intégrée au quotidien, autant par le personnel encadrant que par les collègues travailleurs handicapés. Cette banalisation est un atout pour la poursuite normale du travail à accomplir. En entreprise ordinaire classique, de tels comportements retarderaient non seulement le processus de production mais seraient déstabilisants pour le service et possiblement mal vécus par la personne handicapée elle-même, qui pourrait se trouver marginalisée.

L'accompagnement médical, psychologique et éducatif rend de fait possible l'exercice d'une activité professionnelle structurante et sociabilisante pour la personne en situation de handicap. Le STPA prend en compte les besoins hétérogènes de chaque personne vulnérable : adaptation des postes, aménagement des horaires, gestion des rythmes de travail, répétition des consignes, des tâches et des points de vigilance à adopter, vérification régulière du travail accompli et des objectifs fixés au regard des capacités de chacun... Ainsi, exemplaires sur les critères de qualité de vie au travail, ESAT et EA peuvent contribuer à faire évoluer cette notion dans les entreprises du milieu ordinaire classique. Dans le Loiret par exemple, la Chambre de Commerce et d'Industrie, associée à l'ARACT et la DIRECCTE, a fait appel aux dirigeants d'ESAT pour intervenir au sein de leur « Comité QVT » : ici l'ESAT devient référent et conseil en la matière.

ESAT et EA :

2 250 prestataires responsables répartis sur l'ensemble du territoire national contribuant pleinement à l'activité économique locale

L'ESAT assure pleinement ses missions d'accompagnement médico-social et d'épanouissement par le travail et développe pour y répondre des relations économiques solides avec ses clients et partenaires locaux.

L'activité économique des structures du STPA est réalisée exclusivement sur le territoire français. Les ESAT et EA sont ainsi de parfaits ambassadeurs du « Made in France » représentant un chiffre d'affaires en augmentation constante de plus de 2 milliards d'euros*. Depuis ces 5 dernières années, 85%* des structures du STPA déclarent un chiffre d'affaires stable ou en augmentation. Et plus de 89 % d'entre elles ont affiché un résultat positif en 2017 (vs 74% en 2013)*.

Economiquement perçus comme de « véritables PME », représentant sur certains territoires les plus importants prestataires de services, les ESAT et les EA sont des acteurs économiques locaux de premier ordre. Dans 6 cas sur 10*, les clients des ESAT et des EA sont des PME ou Entreprises de Taille Intermédiaire, situées majoritairement dans leur département. En zone rurale, ils peuvent aussi être les employeurs les plus importants.

Soumis aux mêmes contraintes économiques que toute PME « ordinaire classique » (concurrence, exigence du client, respect des délais, gestion des ressources humaines...), les ESAT comme les EA font preuve d'une grande réactivité et apportent un réel intérêt à leur développement commercial. Pour 42% des ESAT et des EA, renforcer leur démarche commerciale est une priorité sur les deux ans à venir*. Depuis 2015, on constate que le nombre de structures déclarant avoir un référent commercial spécifique augmente fortement, en particulier dans les ESAT. Ils sont ainsi aujourd'hui plus de 89% à être dotés d'une personne dédiée contre 78% il y a trois ans*. Cette approche commerciale exclue en revanche de « vendre du handicap ». Les ESAT sont aujourd'hui des prestataires de service reconnus eu égard aux savoir-faire des travailleurs handicapés : 94% des clients se disent « satisfaits à très satisfaits » des prestations réalisées par les ESAT et les EA*.

Les ESAT et les EA sont des structures en mutation permanente pour s'adapter aux évolutions du marché et à la montée en compétences des travailleurs.

Le STPA couvre plus de 200 activités* (ou filières métiers). Si les activités traditionnelles restent une base solide de l'activité économique des ESAT et des EA, ceux-ci se sont dirigés depuis plusieurs années sur des secteurs porteurs ou des activités de niche. Aux activités de restauration, blanchisserie, gestion des espaces verts, se sont associées les activités de logistique, travaux en salles propres ou blanches, productions industrielles, métallurgie, industrie chimique et plastique ou encore les activités liées aux énergies renouvelables, au recyclage ... Economiquement innovant, le STPA se positionne également en tant que prestataire compétitif et qualitatif sur des activités liées à la communication ou aux nouvelles technologies par exemple.

ADAPTABILITÉ et RÉACTIVITÉ sont les piliers du fonctionnement des ESAT et des EA et de leur capacité à saisir les opportunités de développement économique. Preuve de ce dynamisme, la moitié des prestataires du STPA créent une nouvelle activité tous les 2 ans*. Dans 48% des cas, cela fait suite soit à une sollicitation directe d'un client et ils développent un nouveau savoir-faire pour y répondre, soit au ralentissement des demandes sur une activité et ils se lancent alors sur des marchés plus porteurs pour y palier. Se mettre en ordre de marche pour répondre au besoin d'un client fait partie de l'ADN des ESAT et des EA et est un de leur atout majeur. L'ESAT notamment, a la faculté de se saisir de marchés potentiels et d'y associer la formation correspondante pour ses travailleurs en situation de handicap. La « palette métiers » proposée en ESAT et en EA conditionne la réalisation du projet professionnel des travailleurs, en leur offrant une multitude d'opportunités professionnelles et de postes valorisants difficilement reproductibles en entreprises ordinaires classiques sans l'accompagnement et le suivi nécessaires. Le déploiement de nouvelles activités, le plus souvent accompagnées par l'entreprise « cliente-partenaire », assure la montée en compétences régulière et la formation continue des travailleurs handicapés par l'acquisition de nouveaux savoir-faire professionnels. Se forment ainsi, au-delà de la simple relation économique, des relations humaines fortes qualifiant ce schéma de véritable « partenariat économique » à distinguer de la relation économique usuelle.

Le travail en réseau est structurel du fonctionnement des ESAT et des EA.

Dans le but de répondre avec pertinence aux appels d'offres privés ou aux marchés publics, les ESAT sont habitués à co-construire leur réponse soit avec une entreprise du secteur ordinaire classique, soit en associant une entreprise d'insertion, soit encore plus systématiquement avec d'autres ESAT ou EA. En effet, ESAT et EA sont des partenaires économiques indissociables puisque positionnés sur les mêmes activités avec des niveaux de qualité et de service équivalents. Ils savent s'associer afin de répondre justement aux besoins techniques ou volumiques de leurs clients.

Structures « perméables » avec le milieu ordinaire classique, les ESAT sont des lieux ouverts où se multiplient partenariats, échanges, formations, embauches de stagiaires ou d'étudiants en recherche de « jobs d'été ». Des relations privilégiées existent également avec les écoles (ateliers de jardinage, d'horticulture maraichère, fermes pédagogiques, ...), les établissements d'enseignement supérieur (échanges de formations techniques), etc. Du point de vue économique, la mise à disposition et les prestations « hors les murs » sont également autant de passerelles existantes entre les ESAT et les EA et le milieu ordinaire classique. Ces exemples existent et les marges pour les multiplier et les développer sont importantes bien que se heurtant encore à la méconnaissance des ESAT et des EA et aux clichés relatifs aux travailleurs en situation de handicap.

Acteurs majeurs de l'économie sociale et solidaire, les ESAT et les EA sont conscients des enjeux à la fois économiques et environnementaux, soucieux des questions de développement durable et exemplaires sur les notions de qualité de vie au travail.

Authentiques partenaires des entreprises privées et publiques, les prestataires du STPA sont autant d'alternatives à la délocalisation des tâches sous-traitées et à la perte de savoir-faire (technique ou artisanal). ESAT et EA s'inscrivent ainsi pleinement dans les logiques de RSE attendues par les entreprises clientes et s'affichent comme des prestataires responsables.

Ensemble, allons plus loin !

Accompagnement médico-social, insertion sociale par le travail, formation continue : **le rôle des ESAT, et plus globalement du secteur du travail protégé et adapté dans l'employabilité des personnes en situation de handicap est majeur. Il convient aujourd'hui de valoriser mais aussi de développer ces atouts pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.**

Selon le rapport de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 122 600 personnes travaillent aujourd'hui dans les ESAT en France, auxquelles s'ajoutent 26 000 personnes handicapées employées en Entreprises Adaptées. Ainsi le secteur du travail protégé et adapté représente au total près de 150 000 travailleurs. Or, le rapport de la DARES (mai 2017) concernant la situation des travailleurs handicapés en France, recense quant à lui, **197 000 personnes handicapées inactives « à la frontière entre chômage et inactivité, (...) reconnues handicapées souhaitant avoir un emploi », appartenant au « halo autour du chômage ».** **Dans ce contexte, le STPA, tel que structuré aujourd'hui, devrait voir son effectif augmenter en conséquence pour tenir compte de cette population éloignée de toute activité professionnelle.**

Innovants économiquement et investis sur les questions de formation continue de ses travailleurs, tout en étant précurseur en matière de qualité de vie au travail, de circuits-courts, de développement durable et d'insertion : **les 2 250 acteurs du secteur du travail protégé et adapté sont de véritables prestataires responsables.** A ce titre, ils apportent une réponse de poids aux stratégies RSE déployées par les entreprises ordinaires classiques.

Face à de tels constats, le poids économique actuel des ESAT et plus globalement du secteur du travail protégé et adapté, doit être perçu comme essentiel, autant à l'échelle locale que nationale. **Le STPA nécessite non seulement une reconnaissance politique mais aussi une prise en compte économique à hauteur des enjeux qu'il porte : handicap, emploi, insertion, développement durable, solidarité, cohésion des territoires.**

Prompt à évoluer, le STPA mène ainsi de nombreuses réflexions concernant l'emploi, l'employabilité des personnes en situation de handicap et leur accompagnement. Dans cette perspective, associer le Ministère de la Santé et des Solidarités, le Ministère du Travail et le Secrétariat d'Etat en charge des personnes handicapées à cette communication est primordial avant, s'ils le souhaitent, qu'ils n'en deviennent les pilotes.

Le Réseau Gesat se mettra ainsi à leur disposition afin de poursuivre les orientations évoquées ci-après.

Recommandations visant à valoriser et à développer le rôle du STPA dans l'emploi des personnes handicapées

Inclure dans le STPA davantage de personnes ayant une RQTH, et notamment les personnes inactives pour cause d'invalidité et souhaitant accéder à l'emploi

(soit 197 000 personnes selon le rapport DARES 2017)

>> Augmenter sensiblement les capacités d'accueil en ESAT et/ou créer de nouveaux établissements.

>> Libérer des places et permettre aux ESAT de se concentrer sur l'accueil de publics correspondant à leur mission première d'accompagnement professionnel, en développant les capacités et types de structures d'accueil pour les personnes handicapées atteintes par la limite d'âge ou en situation permanente d'incapacité de travail (centres d'accueil de jour, habitat inclusif...).

>> Optimiser le taux de remplissage des places en ESAT en :

- permettant le remplacement immédiat et temporaire de travailleurs handicapés momentanément indisponibles sur la base d'un principe de « file d'attente active ».
- lissant sur l'année le financement des ETP et maximiser ainsi l'accueil du plus grand nombre de travailleurs handicapés (envisager par exemple une régularisation annuelle sur le dernier mois déclaré).

Développer l'employabilité des travailleurs du STPA

>> Favoriser la montée en compétences des travailleurs handicapés en ESAT et en EA en complétant le nouveau dispositif prévu dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin que l'accès à la formation professionnelle soit réellement possible pour tous (adaptabilité visant la compréhension et l'accessibilité des données, etc.).

>> Inscrire la formation professionnelle dans un processus de reconnaissance, et si possible de validation des acquis d'expérience (VAE), plus facilement identifiable sur le marché du travail.

>> Rendre totalement déductibles de leur contribution les dépenses financées par les entreprises ordinaires classiques en vue d'assurer la formation des travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA ou d'équiper les structures en matériel, permettant d'accroître le niveau des tâches confiées et les montées en compétences.

>> Créer un label « 85% et plus » correspondant à la production réalisée à 85 % au moins par des travailleurs en situation de handicap en ESAT ou en EA (commercialisation réalisée par la structure, respect de critères de qualité, coût, délai...).

Favoriser les passerelles

STPA - Entreprises du secteur ordinaire classique

>> Créer un service d'accompagnement, entre l'ESAT et l'entreprise cliente, fondé sur :

- un binôme « personne-ressource de l'entreprise / moniteur d'atelier détaché de l'ESAT » ;
- l'accompagnement médico-social de l'ESAT ;
- un poste de chargé d'insertion en ESAT dédié.

>> Créer une double orientation professionnelle, via les CDAPH, permettant simultanément le travail en milieu ordinaire et le travail en milieu protégé.

Cela permettra aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de conditions de travail garantissant à la fois leur épanouissement professionnel et l'exercice d'une activité se rapprochant du temps plein, tout en étant maintenu dans une structure référente.

>> Inciter les ESAT et les EA à développer les contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés en entreprise par la possibilité d'y appliquer un taux de marge.

>> Soutenir le développement économique des ESAT et des EA en accroissant la déductibilité des acteurs favorisant :

- l'intermédiation économique et l'interaction entre le STPA et les entreprises du milieu ordinaire classique ;
- la promotion du STPA (actions de sensibilisation et formations).

>> Déplafonner les déductions liées aux achats responsables auprès du STPA dans le montant dû par contribution à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

>> Valoriser de façon différenciée les achats responsables réalisés auprès du STPA en appréciant le niveau d'inclusion offert.

Dans le montant dû par contribution à l'OETH, créer le barème de déductions suivant :

- 1. Sous-traitance auprès du STPA : déduction d'au moins 65% du total de la facture ;**
- 2. Sous-traitance auprès du STPA impliquant la réalisation de la prestation sur le site de l'entreprise cliente : déduction d'au moins 75% du total de la facture ;**
- 3. Mise à disposition, par l'ESAT ou l'EA, de travailleurs handicapés chez l'entreprise cliente : déduction de 100 % du total de la facture.**



Le Réseau Gesat

64, rue du Dessous des Berges 75013 PARIS

62-64, cours Albert Thomas 69008 Lyon

reseau-gesat.com

contact@reseau-gesat.com