

Les Entreprises adaptées :
**Vers une exclusion des
plus fragiles**

Livre Blanc - **GEAC 62**
Avril 2018



Sommaire

Edito.....	p 3
1. Les entreprises adaptées : des acteurs majeurs de l'Economie Sociale et Solidaire.....	p.4
1.1. Accompagner et former les plus vulnérables.....	p.4
1.2. Insérer dans le monde du travail les personnes handicapées.....	p.4
1.3. Participer à l'économie locale.....	p.6
2. Quel avenir économique pour les entreprises adaptées avec le Projet de Loi de Finances ?.....	p.8
2.1. Le financement actuel des EA.....	p.8
2.2. Une diminution des financements... ..	p.10
2.3. ...avec des conséquences sociales et économiques dramatiques.....	p.10
3. Contributions du GEAC62 aux contours des futures EA.....	p.13
3.1. Un tremplin professionnel pour les plus vulnérables.....	p.13
3.2. Aide au poste : des critères d'attribution plus justes et adaptés.....	p.13
3.3. L'Entreprise Adaptée comme acteur du développement économique territorial.....	p.14
3.4. Valoriser les entrées en Entreprises Adaptées et pas seulement les sorties vers le milieu ordinaire.....	p.15
Pour conclure.....	p.16





Edito

Les Entreprises Adaptées sont des entreprises qui emploient majoritairement des travailleurs handicapés. Elles constituent à ce titre des unités économiques de production à part entière.

Ces structures locales de l'Economie Sociale et Solidaire occupent une place indispensable dans le tissu territorial. Elles permettent à des personnes éloignées, voire exclues de l'emploi, d'accéder à un travail, et donnent à un public très large (déficience intellectuelle, psychique, moteur, accident de la vie, accident du travail, mais également des personnes valides) la possibilité de participer par un travail d'une qualité reconnue, au fonctionnement de la société, de retrouver de la dignité.

Le Gouvernement souhaite aller vers le tout inclusif, c'est-à-dire que chaque personne, à terme, doit aller en milieu ordinaire.

Si l'objectif est louable, son application dans la réalité est bien différente.

C'est justement en souhaitant inclure l'ensemble des personnes fragiles vers le milieu ordinaire, sans distinction aucune, qu'elles vont être exclues. Les contraintes financières importantes actuellement à l'œuvre semblent relever pour le GEAC 62 d'une incompréhension de l'action menée par les Entreprises Adaptées et des personnes qui y travaillent. Après avoir diminué de près de 18% les subventions spécifiques, le Gouvernement envisage de baisser l'Aide Au Poste dans les entreprises adaptées.

Cette ignorance des difficultés d'une partie du public employée entraîne des réformes à contresens avec des conséquences sociales dramatiques, à la fois pour certaines personnes (Déficience Intellectuelle) qui sont rarement aptes à rejoindre le salariat ordinaire, (près de 50% dans le Pas-de-Calais) mais également pour les entreprises adaptées qui n'auront plus les moyens de les employer et seront ainsi amenées à fermer (800 emplois menacés).

Les différentes aides et subventions que les entreprises adaptées perçoivent permettent d'accompagner et de former les travailleurs handicapés qu'elles emploient, mais servent aussi à pallier le manque de productivité, l'absentéisme, la fragilité des salariés qui demande un management adapté, des équipements adaptés...

Si les Entreprises Adaptées visent l'inclusion et l'insertion de leurs salariés, **les considérer uniquement comme un tremplin vers le milieu ordinaire nous paraît relever d'une véritable méconnaissance de la réalité.**

A travers ce livre blanc, les professionnels du secteur souhaitent livrer leur réflexion et mettre leur expertise au service des pouvoirs publics afin d'éviter une réforme à contre sens. **Car derrière les objectifs très théoriques et les bons sentiments se retrouvent des femmes et des hommes qui ont besoin que le Gouvernement prenne en compte leur réalité pour continuer d'exister dignement.**





1. Les entreprises adaptées : des acteurs majeurs de l'Economie Sociale et Solidaire

1.1. Accompagner et former les plus vulnérables

La promotion de la personne handicapée est au centre des priorités stratégiques de l'entreprise adaptée. Garantir l'évolution professionnelle en EA exige un savoir-faire dans l'accompagnement des personnes à efficience réduite pour :

- Mettre en place des **parcours professionnels individualisés** ;
- **Développer** les compétences des salariés, les faire **progresser**, et les **accompagner** tout au long de cette démarche. Ce travail collectif repose sur un management personnalisé, un encadrement adapté plus présent et plus nombreux que dans le milieu professionnel classique ;

L'EA favorise l'insertion et l'intégration des travailleurs handicapés en :

Responsabilisant ces personnes fragilisées et en valorisant leur potentiel

Permettant à un salarié d'exercer son métier par l'aménagement de son poste de travail et l'adaptation de ses conditions de travail,

Assurant à la personne handicapée, par le statut de salarié, une véritable reconnaissance, pour elle-même et vis-à-vis de son entourage, et un accès à la pleine citoyenneté

- Promouvoir la **polyvalence** et l'**autonomie** des salariés handicapés, gage de leur insertion dans la vie professionnelle et sociale ;
- Accompagner ceux qui le souhaitent **à s'insérer dans l'entreprise dite classique** et, surtout, permettre la réalisation de leur **projet de vie**.

1.2. Insérer dans le monde du travail les personnes handicapées

Les Entreprises Adaptées font en effet pleinement partie du marché du travail. Leur mission sociale est d'employer des personnes en situation de handicap, en difficulté au regard de l'accès à l'emploi.





Les travailleurs Handicapés

- TAUX DE CHÔMAGE PLUS ELEVE

En hausse constante, il a atteint un niveau record de 19% contre un taux de chômage global de 11% dans le Pas-de-Calais (13.5 % sur le Bassin de Lens/Hénin ; 13.7 % sur le bassin de Calais) et 8,6% en France Métropolitaine.

- PLUS AGES

48% des chômeurs en situation de handicap ont 50 ans ou plus contre 25% pour l'ensemble des publics

- MOINS QUALIFIES

27% ont un niveau d'études supérieures ou égal au bac contre 45% pour l'ensemble des publics.

Dans le Pas-de-Calais, 67% sont sans diplôme et seulement 5% ont un niveau d'études supérieures ou égal au bac.

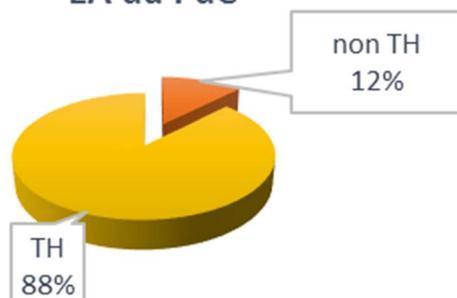
- PLUS LONGTEMPS AU CHÔMAGE

Les EA emploient au moins 80% de salariés handicapés dans leurs effectifs de production.

Et parmi eux, parfois des personnes très éloignées de l'emploi. De nombreuses EA, notamment celles du Pas de Calais, recrutent majoritairement des personnes en situation de handicap intellectuel, psychique ou physique suite à un licenciement pour inaptitude sur un précédent emploi.

L'accès à un emploi dans une entreprise « classique » ou à une qualification est difficile pour ces personnes et **l'entreprise adaptée reste leur meilleur atout pour exercer une activité professionnelle.** Pour ceux-là, l'embauche en EA est déjà une insertion ou une réinsertion professionnelle en soi.

Répartition des salariés dans les EA du PdC



Pour d'autres, la montée en compétences et en diversification et l'enrichissement des expériences professionnelles qu'offre l'EA permettront **d'augmenter leur employabilité.**





C'est la souplesse du dispositif, à la fois dans le recrutement et la diversité des accompagnements proposés, qui permet aux EA d'intégrer pleinement les travailleurs handicapés et **de leur garantir un accès à l'emploi en fonction de leurs besoins et de leurs capacités**. La dignité et l'estime de soi qu'apportent l'accompagnement et la possibilité d'une évolution professionnelle à leurs salariés participent d'un **modèle sociétal et social à développer**.

Ce savoir-faire et cette expérience des EA **mis au service des travailleurs** en situation de handicap sont prépondérants dans l'efficacité du dispositif qui doit allier à sa mission première d'insertion professionnelle.

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si seulement 3% des travailleurs des EA du Pas-de-Calais souhaitent quitter leur entreprise.

1.3. Participer à l'économie locale

Positionnée dans le secteur marchand et concurrentiel, la performance de l'Entreprise Adaptée est de conjuguer continuellement sa mission sociale et son projet économique : elle optimise et adapte les solutions classiques de l'économie pour répondre aux exigences de ses clients en termes de qualité, pour gagner en productivité, **sans altérer son projet social**.

L'entreprise adaptée **met en œuvre de multiples savoir-faire** dans tous les secteurs de l'Industrie (électronique, électromécanique, agro-alimentaire, bois, imprimerie...) et des services (bureautique, nettoyage industriel, environnement, espaces verts, restauration...). **Elle aborde également des marchés d'avenir**, tels que le recyclage des équipements électriques ou encore le tri sélectif des déchets.

Le recours aux EA, c'est donc aussi défendre un **cercle vertueux** pour la consommation locale et le service. Les EA forment en effet un réservoir pour la politique de Responsabilité sociale des entreprises. Elles participent pleinement à leur politique d'Economie sociale et solidaire, notamment **au titre de l'innovation sociale**.

Elles préservent l'emploi sur le territoire en offrant la sous-traitance à certaines entreprises. Sous la forme de contrat de sous-traitance, l'Entreprise Adaptée participe en effet à la construction d'une économie territorialisée, **et dissuade du recours à la délocalisation**.





Dans le Pas-de-Calais

13 entreprises adaptées :

11 EA sous statuts associatifs,
1 SARL ; 1 Fondation

17,5 M€ de chiffre d'affaires

Près de 2000 clients

RÉPARTITION DES EMPLOIS (ETP)
PAR STATUT JURIDIQUE



Profil des travailleurs du Pas-de-Calais :

- ✓ 800 salariés
- ✓ 87% de CDI
- ✓ à temps plein pour la majorité
- ✓ **Les salariés en situation de handicap intellectuel et/ou psychique représentent, 50% des effectifs**
- ✓ 67% de travailleurs handicapés peu qualifiés pour la grande majorité
- ✓ Budget formation important pour l'adaptation aux postes notamment





2) Quel avenir économique pour les entreprises adaptées avec le Projet de Loi de Finances ?

2.1. Le financement actuel des EA

L'Entreprise adaptée se doit **d'ajuster son activité économique à ses salariés**, l'obligeant à mobiliser un temps important à **l'aménagement technique** des postes de travail et à la mise en œuvre d'un **encadrement adapté** et personnalisé, par définition plus important que dans le milieu ordinaire classique.

En raison de ces spécificités, les EA perçoivent deux aides de l'Etat :

- **une aide au poste**

Pour compenser l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés à efficacité réduite (au moins 80% de l'effectif de l'entreprise), l'État verse à l'EA une aide forfaitaire au poste dont le montant est de 80 % du Smic brut par mois ou 60% du Smic brut chargé.

Cette compensation correspond à la moindre productivité des salariés ; leur absentéisme plus important que les travailleurs valides ; au financement des inaptitudes plus importantes que dans les entreprises classiques.

- **et une subvention spécifique**

Elle permet aux EA d'assumer les surcoûts liés à :

- ✓ *leur fonctionnement (adaptation au poste) ;*
- ✓ *l'aide apportée dans l'insertion professionnelle de ses travailleurs handicapés (Encadrement, RH & Management adaptés au handicap psychique, à la déficience intellectuelle et aux risques psychosociaux plus importants) ;*
- ✓ *la mobilité professionnelle de ses salariés (formation) ;*
- ✓ *au développement économique des structures en soutenant leurs efforts d'investissement ;*
- ✓ *au maintien des travailleurs handicapés vieillissants.*





« Un Gain social pour la collectivité »

Une étude du cabinet KPMG, mandatée par l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) montre que **« le retour à l'emploi d'une personne en situation de handicap, recrutée au sein d'une entreprise adaptée, est économiquement et socialement une solution efficace. »**

L'emploi en EA dégage des recettes pour la collectivité (impôt sur les sociétés, impôt sur le revenu, charges sociales, TVA, taxes, etc.) et, au total, un emploi en EA génère **un gain social pour la collectivité de 11 000 €** (par an et par salarié) par rapport à une personne handicapée au chômage qui bénéficie d'allocations de type RSA, AAH, ARE ou ASS.

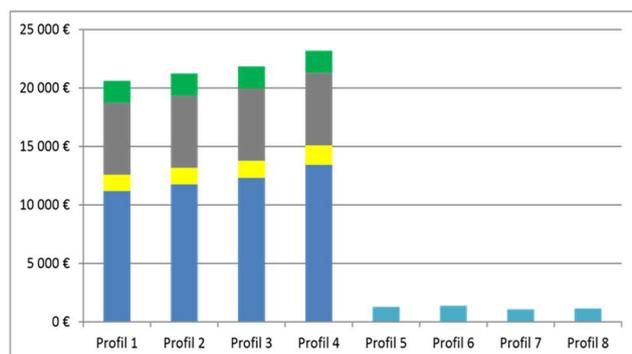
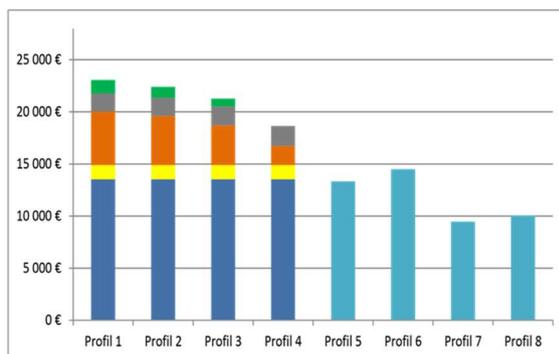
La rémunération moyenne des salariés en situation de handicap est égale à SMIC + 12% (étude KPMG 2018).

« Profils » de salariés en situation d'emploi :

Profil 1: SMIC Profil 2: SMIC + 5%
Profil 3: SMIC + 10% Profil 4 : SMIC + 20%

« Profils » en situation de non emploi :

Profil 5: AAH Profil 6: ARE
Profil 7: ASS Profil 8: RSA



Détails des dépenses 2018

- Allocations : AAH – ARE – ASS – RSA
- Prime d'activité
- Aide au logement, dépenses de santé
- Allègement Fillon dégressif
- Subvention spécifique
- Aide au poste

Détails des recettes 2018

- Charges sociales et fiscales sur salaire
- Fiscalité supportée par le travailleur handicapé
- Fiscalité supportée par l'EA
- Encadrement





2.2. Une diminution des financements...

Le Projet de loi de Finances et l'incidence de la dégressivité de l'aide au poste

En partie reporté, le projet de loi de Finances 2018 souhaite faire évoluer les modalités de financement des EA **et prévoit une baisse de la subvention spécifique et du montant de l'aide au poste.**

Si la subvention spécifique a d'ores et déjà fait l'objet d'une diminution de l'ordre de 18%, le Gouvernement a entendu les inquiétudes des professionnels du secteur et reporté la révision de l'aide au poste à janvier 2019.

Concrètement, quelles conséquences emporteront ces coupes budgétaires ? Quelles seront les impacts de la mise en place de la dégressivité de l'aide aux postes à compter de 2019 ?

- **Le risque de se couper des publics les plus fragiles**

Au regard de l'une des propositions du rapport IGAS de septembre 2016 sur les entreprises adaptées, les nouvelles modalités d'obtention de l'aide au poste pourraient reposer sur une dégressivité en fonction de l'ancienneté des salariés dans les structures comme suit :

- 85% du SMIC brut les deux premières années,
- 80% de la 3^{ème} à la 5^{ème} année,
- 75% de la 6^{ème} à la 10^{ème} année,
- 65% après 10 ans dans l'entreprise.

2.3. ...avec des conséquences sociales et économiques dramatiques

L'impact financier sera très lourd et va **entraîner des faillites et/ou des licenciements** dans certaines EA employant des personnes très fragiles comme c'est le cas dans le Pas-de-Calais. Les premiers salariés touchés seront ceux coûtant le plus cher à l'entreprise ou les moins productifs, c'est-à-dire les **plus fragiles**.





A titre d'exemple, l'impact financier pour une application en 2018 de la dégressivité sur une EA du Pas de Calais à effectif moyen de 45 salariés aidés serait une baisse de 37 000 € et de 120 000 € dans les 10 ans ! A cela, s'ajoute la baisse des subventions spécifiques, qui depuis 2018 pèse déjà sur les recettes des EA (18 % de baisse de la subvention spécifique pouvant aller jusque 10 000 €).

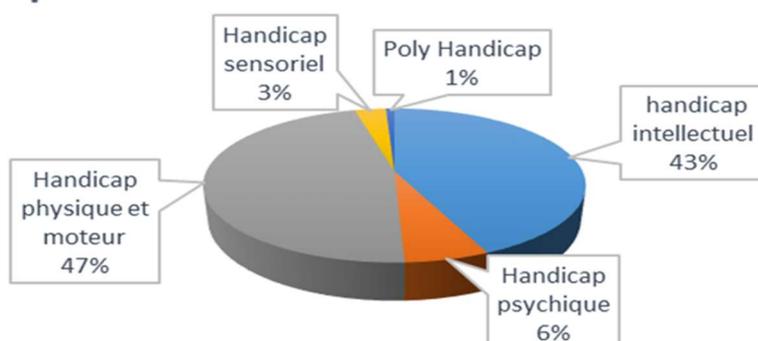
- **Vers l'exclusion des plus fragiles du milieu professionnel**

Cette baisse ne permettra pas, comme l'a évoqué la Ministre du travail, le développement d'une stratégie visant l'inclusion dans l'emploi ordinaire.

Pourquoi ? Car les EA comptent parmi leurs salariés des travailleurs dont le handicap **ne leur permettra jamais d'intégrer une entreprise ordinaire.** En outre, l'application de ces nouvelles modalités **aura des conséquences dramatiques** pour certaines EA, déjà en difficulté.

Cette mesure va en effet éloigner de l'emploi **certains salariés en situation de handicap intellectuel et/ou psychique.**

Répartition des salariés selon le handicap



Ces salariés représentent actuellement 50% des effectifs des EA du Pas de Calais qui leur offrent un lieu d'insertion à part entière et non un lieu de passage.

Le recrutement de salariés issus d'établissements médicosociaux (IME, ESAT) sera, dans le scénario proposé par le Gouvernement, **peu privilégié en raison d'une plus grande difficulté à assurer la mobilité externe, à suivre des formations, à s'adapter à de nouvelles situations et activités professionnelles et à gérer le stress dû au travail.**





Le financement prévu des Entreprises adaptées en 2019 = double peine

- **Pour les entreprises adaptées qui emploient, plus qu'ailleurs, des personnes en situation de handicap intellectuel et /ou psychique.**
 - **Pour les salariés les plus vulnérables.**
- ⇒ **700 nouveaux emplois menacés dans le Pas-de-Calais**

Cette mesure risquerait donc de mettre à mal la première motivation de l'existence des EA qui est bien de rendre employable et maintenir employable malgré un accident de la vie les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Enfin, le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale des finances (IGF) préconise cette réforme afin de permettre une rotation plus importante des effectifs des EA.

Toutefois, cet objectif paraît difficile à atteindre. Pour reprendre l'exemple du Pas de Calais, le département se caractérise par :

- des CAP EMPLOI qui peinent à présenter des candidats possibles au recrutement dans les entreprises adaptées malgré des contacts réguliers avec ces services pour de l'accueil de personnes en période d'immersion/évaluation.
- des EA maintenant dans l'emploi des salariés en situation de handicap physique (accident de la vie, professionnel ou maladie) avec des restrictions médicales telles que la mobilité externe et interne s'avèrent particulièrement difficiles à mettre en œuvre.
- un nombre important de salariés en situation de handicap intellectuel, qui sont plus difficiles à former et à qualifier et peu mobiles pour certains d'entre eux...





3) Contributions du GEAC62 aux contours des futures EA

Afin de contribuer à la réflexion sur l'évolution des modalités de financement des EA, les professionnels du GEAC62 tiennent à partager plusieurs constats et pistes de réflexion.

3.1. Un tremplin professionnel pour les plus vulnérables

Tout d'abord, pour que l'EA reste un tremplin professionnel pour les personnes issues d'ESAT ou d'IMPro :

- ▶ **Il est impératif de continuer à recruter des personnes issues des établissements médicosociaux et de leur offrir ainsi un parcours professionnel et promotionnel.**

3.2. Aide au poste : des critères d'attribution plus justes et adaptés

Si la lourdeur du handicap est retenue comme l'un des critères d'attribution de l'aide au poste, cela suppose de réaliser une évaluation.

Hypothèse 1 : Evaluation réalisée par l'Entreprise Adaptée

Si l'EA doit réaliser cette évaluation, elle devra alors inscrire dans son organigramme fonctionnel des professionnels détenteurs de cette expertise et/ou faire appel à des tiers pour réaliser cette mission.

Or, l'EA n'est pas un établissement médico-social de type ESAT et ne dispose donc pas **de moyens suffisants pour financer un plateau technique capable de réaliser cette évaluation pluridisciplinaire.**

Hypothèse 2 : Evaluation réalisée par la MDPH

Cette hypothèse nécessite en amont qu'une **grille d'évaluation** soit construite et partagée avec les entreprises adaptées.

- ▶ **L'évaluation réalisée doit impérativement tenir compte de la totalité des moyens mis en œuvre par l'EA pour que le travailleur en situation de handicap puisse occuper son poste.**





Ainsi, quel que soit l'hypothèse retenue, 1 ou 2, la lourdeur du handicap comme critère d'attribution de l'aide au poste doit englober les différentes formes du handicap.

Certaines formes de handicap demandent aux EA d'adapter les postes en permanence, de penser une organisation au fil de l'eau car un même salarié a une productivité à géométrie variable dont il faut tenir compte. **Les personnes en situation de handicap intellectuel et psychique en sont le parfait exemple.**

Ne pas tenir compte de cette réalité dans l'évaluation qui sera faite, c'est mettre en péril le juste financement des EA.

⇒ **Des coefficients de pondération (tenant compte du handicap psychique, intellectuel et physique) doivent donc être ajoutés à l'évaluation qui sera faite demain.**

► **Concernant le financement de l'aide au poste, il doit rester financé par l'Etat et non par un autre organisme de type Agefiph dont les financements risquent de ne pas être assurés dans le temps.**

3.3. L'Entreprise Adaptée comme acteur du développement économique territorial

Les travailleurs des EA, en plus des difficultés d'embauche liées à leurs handicaps, sont confrontés aux mêmes freins qu'un travailleur classique pour trouver un emploi dans un territoire peu dynamique. Les EA sont pour le territoire un véritable outil de dynamisme économique et d'embauche qu'il faut valoriser et soutenir.

► **C'est pourquoi, le bassin d'emploi dans lequel la personne en situation de handicap évolue doit devenir un critère d'attribution de l'aide au poste. On ne peut en effet comparer une EA située en région parisienne avec une EA située dans le Nord Pas-de-Calais.**





3.4. Valoriser les entrées en Entreprises adaptées et pas seulement les sorties vers le milieu ordinaire.

Si nous sommes favorables à ce que les travailleurs en situation de handicap rejoignent le milieu du travail ordinaire (on parle alors de sorties), il faut également **valoriser les entrées dans les Entreprises adaptées.**

Car les Entreprises adaptées sont une réponse :

- aux jeunes adultes issus d'IMPro à qui il faut apprendre le métier et les inscrire dans une voie de professionnalisation,
- aux salariés reclassés par la médecine du travail dans le cadre du reclassement professionnel,
- à des personnes sortant de centres de rééducation fonctionnels ou centres de traumatisés crâniens
- Etc.

► L'attribution de l'Aide au poste doit valoriser le turn-over qui inclut tout aussi bien les sorties que les entrées en fonction des profils et du parcours professionnel des travailleurs. En tout état de cause, le turn-over comme l'un des critères d'attribution doit également tenir compte, du bassin d'emploi.





Pour conclure

Le GEAC62 et les représentants du secteur des EA se mobilisent pour que La future loi de finance prenne en compte ces femmes et ces hommes qui ne pourront jamais, de par leur handicap, intégrer le milieu ordinaire.

Le GEAC62 est pour l'inclusion mais celle-ci ne doit pas entraîner l'exclusion des plus fragiles.

Le modèle des entreprises adaptées doit évoluer vers :

- un **renforcement de sa capacité d'accueil des TH les plus éloignés de l'emploi** et notamment ceux en situation de handicap intellectuel ou licenciés d'une entreprise classique pour inaptitude.
- davantage de **personnalisation dans les parcours professionnels** afin de pérenniser les emplois et de permettre, lorsque cela est possible et souhaité, une sortie en milieu ordinaire – via des évaluations et des montées en compétences notamment.
- **plus de mobilité externe** pour les salariés, qui le peuvent et le souhaitent, grâce à la formation en alternance et à la mise à disposition sous une forme simplifiée dans une entreprise classique. Cette mobilité se ferait dans le cadre d'un partenariat avec les services de l'Etat et les entreprises classiques via une incitation financière pour les candidats à la sortie (cette incitation viendrait se substituer à une partie de la subvention spécifique actuelle de 4 600€ par sortie).

« Il est urgent d'agir ENSEMBLE – représentants du secteur des EA et pouvoirs publics – en faveur des entreprises adaptées pour améliorer un modèle d'intégration au service des plus exclus. »





LE GEAC 62 regroupe :
17 organismes gestionnaires
42 Etablissements du secteur travail protégé et adapté
ESAT et EA du Pas de Calais.

Nos valeurs communes sont :

Développer l'inclusion sociale et professionnelle
Des personnes en situation de handicap,
Valoriser et promouvoir le travail réalisé par
les travailleurs en situation de handicap,
Proposer un service de qualité aux clients.
Mutualiser nos compétences pour répondre aux besoins des entreprises.

Nos établissements sont des centres d'activités économiques et acteurs de l'économie Sociale et Solidaire (ESS) :

- Plus de 5200 professionnels répartis dans **42** établissements du Pas de Calais,
- Réalisation de **produits et de services de qualité** (ISO 9001, 13485, 14000, Certificats phytopharmaceutiques, CACES, Habilitation amiante SS4,...)

Nos établissements procurent des **opportunités d'insertion professionnelle** aux travailleurs en situation de handicap, tout en proposant une offre de services très large et diversifiée aux entreprises.

GEAC 62
Centre Jean Monnet II
7 Place de l'Europe
BP 371 - 62406 BETHUNE
Tél. 03 21 57 06 85 E-mail : geac@wanadoo.fr



