



**ENSP**

ÉCOLE NATIONALE DE  
LA SANTÉ PUBLIQUE

**RENNES**

---

**Inspecteur des Affaires Sanitaires et Sociales**

**PROMOTION 2000 - 2002**

**Date du Jury : 4 et 5 mars 2002**

---

**L'insertion professionnelle  
en milieu ordinaire  
des travailleurs handicapés des  
centres d'aide par le travail**

dans la région des Pays de la Loire

---

**Stéphanie PROTHIN**

---

# Sommaire

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>1 - ETAT DES LIEUX REGIONAL DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Les acteurs régionaux de l'insertion.....</b>	<b>11</b>
1.1.1 Les acteurs institutionnels régionaux.....	11
1.1.2 Les centres d'aide par le travail des Pays de la Loire .....	14
<b>1.2 Etat des lieux régional de l'insertion dans la région des Pays de la Loire ...</b>	<b>17</b>
1.2.1 Une insertion vers le milieu ordinaire en progression.....	17
1.2.2 Un recours nuancé aux outils d'insertion par les centres d'aide par le travail.....	18
1.2.3 Des stratégies d'insertion diversifiées.....	21
<b>2 - LES FREINS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN MILIEU ORDINAIRE ET LES REPONSES APPORTEES .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1 La sortie du C.A.T. reste le fruit d'un équilibre complexe .....</b>	<b>24</b>
2.1.1 Un public présentant diverses difficultés à accéder au milieu ordinaire.....	24
2.1.2 Le CAT à la croisée des logiques économique et sociale .....	27
2.1.3 Entre volonté de quitter le CAT et appréhension à le faire .....	30
<b>2.2 Une entrée en entreprise difficile et un maintien dans l'emploi à favoriser .</b>	<b>34</b>
2.2.1 Une mauvaise connaissance des travailleurs handicapés par l'entreprise .....	34
2.2.2 Décalage entre logique de productivité inhérente aux entreprises et logique d'insertion des travailleurs handicapés .....	35
<b>3 - QUELQUES PROPOSITIONS POUR L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Vers un renforcement des dispositifs et pratiques existants.....</b>	<b>38</b>
3.1.1 La généralisation du travail en réseaux .....	38
3.1.2 Pour une utilisation élargie des outils d'insertion.....	39
<b>3.2 La proposition de moyens nouveaux.....</b>	<b>40</b>
3.2.1 Pour un droit au retour.....	40
3.2.2 Vers un système de financement spécifique lié à l'insertion ? .....	43
3.2.3 Pour une reconduction des services d'insertion .....	44
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>48</b>

<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>49</b>
<b>LISTE DES ANNEXES .....</b>	<b>50</b>
Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées.....	51
Annexe 2 : Grille du questionnaire d'enquête régional.....	52
Annexe 3 : Grille d'entretien auprès des travailleurs handicapés.....	54

## Liste des sigles utilisés

---

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ADAPEI	Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
AGEFIPH	Agir Efficacement pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AP	Atelier Protégé
APEI	Association des Parents d'Enfants Inadaptés
ARDICAT	Association Régionale des Directeurs de Centres d'Aide par le Travail
BAPC	Budget Annexe de Production et de Commercialisation
BPAS	Budget Principal d'Action Sociale
CAT	Centre d'Aide par le Travail
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CNCPH	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
CREAI	Centre Régional de l'Enfance et de l'Adolescence Inadaptée
CTRI	Comité Technique Régional et Interdépartemental
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
IME	Institut Médico-Educatif
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PEPS	Protocole d'Evaluation de la Production Sociale
SIP	Service d'Insertion Professionnelle
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

## **R e m e r c i e m e n t s**

Je tiens à remercier très vivement les centres d'aide par le travail pour leur mobilisation et leur forte contribution lors de l'enquête régionale.

Je tiens également à adresser tous mes remerciements aux personnes que j'ai rencontrées. La richesse de ces entretiens m'a permis de mieux saisir les problématiques et les enjeux de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Merci enfin à Marie-Elisabeth COSSON-HAMON, ainsi qu'à Valérie GUENOT, mes maîtres de mémoire et de stage dont les conseils m'ont été précieux.

# INTRODUCTION

## HISTORIQUE DES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Les Centres d'Aide par le Travail (C.A.T.) s'adressent, sur orientation de la C.O.T.O.R.E.P. (Commission Technique d'Orientation et de reclassement Professionnel) à des personnes handicapées de 20 à 59 ans aux capacités de travail réduites à un tiers de la capacité dite « normale » à un même poste.

Leur création, récente, s'est inscrite dans un processus continu mené depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, de recherche de définition et de mise en place de réponses adaptées aux personnes handicapées. Un climat de solidarité a contribué à l'institution d'établissements spécialisés, tout d'abord à destination des enfants handicapés puis, dans les années cinquante, en direction des adultes handicapés. Conçus comme un ajustement des premiers ateliers protégés pour des personnes handicapées moins productives, les C.A.T. sont nés d'un décret du 2 mars 1954 traitant des « établissements d'assistance par le travail ». L'appellation de CAT a été consacrée par la loi du 23 novembre 1957 qui introduit officiellement le terme de « travailleur handicapé ». Elle édifie le premier dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées, aux côtés de la législation existante ayant établi jusqu'ici des principes d'obligation à l'embauche.

Plus de quinze ans plus tard, la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées affirmait leurs droits fondamentaux, au travers notamment de la reconnaissance du « droit à un minimum de ressources » comme du « droit à un travail et à l'insertion sociale ». Cette loi marque le passage « d'un système d'assistance à celui d'une solidarité nationale<sup>1</sup> », d'une logique de réparation à celle de la réintégration. Son ambition de ne pas isoler les personnes handicapées mais de les réintégrer dans la société par la « valeur travail » est complétée par la loi n° 75-735 du même jour. Texte fondamental dans le domaine, il met l'accent sur l'encouragement de l'autonomie et l'accès, chaque fois que cela est possible, à une existence normale. Pour la première fois il est affirmé que l'insertion des personnes handicapées est une obligation nationale.

---

<sup>1</sup> Jacques BLANC, rapporteur du projet de loi du 30 juin 1975 au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale

Il faudra attendre quelques années pour que soit définie la mission d'insertion des C.A.T. La circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978 précise leur double finalité : « faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle, des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé ». La grande majorité des travailleurs handicapés répond à cette prise en charge adaptée et durable. Les C.A.T. sont également envisagés comme des passerelles qui permettraient « à celles des personnes qui en ont manifesté par la suite les capacités suffisantes, de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé » (les deux structures de milieu protégé). Le centre d'aide par le travail est « simultanément une structure de mise au travail (il se rapproche à cet égard de l'entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionne pour lui toute activité professionnelle ».

Les C.A.T. se sont développés à un rythme soutenu au cours des vingt années qui ont suivi cette circulaire, dans des proportions moindres depuis les cinq dernières années. Leurs capacités sont aujourd'hui très majoritaires dans le champ du travail protégé.

Dans un contexte de crise de l'emploi, la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées est venue réaffirmer le droit au travail de celles-ci. Remplaçant les textes précédents, elle fixe le même objectif, celui d'instituer une obligation d'emploi, ce que Gérard ZRIBI appelle la « discrimination positive<sup>2</sup> », au bénéfice des personnes handicapées. La loi établit, pour tout établissement de plus de 20 salariés, l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés « à hauteur de 6% de leur effectif total ».

Or, malgré cet ensemble de législation favorable, l'accès des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail en entreprise reste faible. En 1999, et au plan national, 0.4% de l'ensemble des travailleurs a accédé à l'entreprise, ce qui reste en deçà de « l'objectif d'un taux de sortie minimum<sup>3</sup> » reconduit par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité en 2001 pour la deuxième année consécutive à 2%. Ce taux atteignait 0.6% en 2000 pour la région des Pays de la Loire. Le décalage entre les préconisations ministérielles et la réalité de l'insertion ne remet pas en cause le travail des acteurs. Il est le reflet d'un certain nombre de freins qu'il convient d'analyser.

---

<sup>2</sup> Gérard ZRIBI, L'avenir du travail protégé, les centres d'aide par le travail et l'intégration

<sup>3</sup> Circulaire D.G.A.S./5C/3B du 18 janvier 2001 relative à la campagne budgétaire 2001 des C.A.T., chapitre 46.31 article 40

## L'INSERTION REUSSIE COMME OBJET DE LA PRESENTE ETUDE

### Une notion de handicap récente

La notion de handicap est récente. Se sont développées au cours du XIX<sup>e</sup> siècle l'idée de l'inadaptation, puis celle de l'incurabilité, de l'infirmité et de l'invalidité. La notion de handicap apparaît officiellement en 1967 avec le rapport précurseur de François Bloch-Lainé<sup>4</sup>. « On dit qu'ils sont handicapés parce qu'ils subissent par suite de leur état physique ou mental ou caractériel ou de leur situation sociale, des troubles qui constituent pour eux des handicaps, c'est-à-dire des faiblesses, des servitudes particulières par rapport à la normale des individus vivant dans la société ».

La notion de handicap est complexe. Il n'existe pas une seule définition du handicap, mais plusieurs qui évoluent en fonction de la représentation sociale et culturelle, du contexte socio-économique et de la recherche médicale. Les pouvoirs publics s'appuient en France sur la définition élaborée en 1980 par l'O.M.S. (Organisation Mondiale de la Santé) dans le cadre de la classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps, qui rend ces trois notions indissociables. Le terme handicapé désigne « toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités de la vie sociale ou individuelle normale, du fait d'une déficience, congénitale ou non, de ses capacités physiques ou mentales<sup>5</sup> ». La déficience est définie comme « toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique ou anatomique ». L'incapacité, enfin, correspond à « toute réduction résultant d'une déficience partielle ou totale de la façon d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain ». Ce classement triptyque distingue la déficience, liée à des lésions des organes, l'incapacité, qui se traduit par une restriction de l'usage du corps et le handicap, qui exprime la difficulté des relations à l'environnement social et culturel qui aboutit à une grande diversité de situations de handicap.

---

<sup>4</sup> BLOCH-LAINE F. *Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées*, Rapport présenté au Premier Ministre, La Documentation Française, 1967

<sup>5</sup> Dictionnaire Hachette

## La notion d'insertion professionnelle

Il se dégage de la vaste réflexion qui a posé les fondations de la grande loi du 30 juin 1975, que « les difficultés que rencontrent (ces personnes) relèvent moins de composantes médicales liées à leur déficience que de composantes sociales, c'est-à-dire, de l'exclusion dont ils sont l'objet, du désintérêt de leur environnement<sup>6</sup> ». Les centres d'aide par le travail, créés en période de plein emploi, ont pour mission de dynamiser l'insertion professionnelle et d'offrir des passerelles vers le monde ordinaire de travail. Dans une société où la norme sociale est le travail, l'insertion des personnes handicapées passe inévitablement par cette reconnaissance au travail. Les travailleurs handicapés qui en ont les capacités ont le droit d'accéder à l'entreprise.

L'amélioration de l'insertion professionnelle des travailleurs de C.A.T. reste aujourd'hui une priorité. Pour autant, il faut se pencher sur les conditions actuelles de cette insertion. Qu'entend-on par insertion ? L'insertion professionnelle en milieu ordinaire est le fruit d'un long processus dont l'ultime étape consiste à entrer dans le système appelé entreprise pour y travailler. Elle n'est pas un but en soi, mais représente elle-même une étape du processus d'intégration sociale. Toutefois, cette logique d'insertion ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Peut-on parler d'insertion « réussie » ou « qualitative » lorsque celle-ci se solde par un retour au CAT ? Ou lorsque la personne, bien qu'insérée, ne se sent pas intégrée à l'équipe de travail ? La notion d'insertion apparaît indissociable de celle de l'intégration. Il s'agit de son « incorporation<sup>7</sup> », de son « assimilation » au groupe social, à savoir, l'entreprise. Une insertion « réussie » est à la fois une insertion durable et une insertion synonyme d'intégration pour le travailleur. L'accès en entreprise doit être une « plus-value » pour la personne handicapée. Elle ne saurait devenir une difficulté supplémentaire pour elle.

---

<sup>6</sup> *L'intégration des personnes handicapées : quelques éléments de bilan*, Revue des Affaires Sociales, N°1 Mars 1998, La Documentation Française

<sup>7</sup> Dictionnaire de la langue française, Le Robert

## METHODOLOGIE

Ce travail a été réalisé en deux temps.

Tout d'abord, une recherche documentaire a permis la construction de l'objet d'étude autour de trois questions fondamentales. Quel est l'état des lieux de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail en milieu ordinaire ? Quels sont les freins à cette insertion et les leviers actionnés pour y répondre ? Quelles sont les conditions d'une insertion réussie ?

Ensuite, l'étude a été réalisée à l'aide de deux méthodes de recueil de données.

En premier lieu, une enquête, ponctuelle et destinée à alimenter ce travail, a été lancée en septembre 2001 sur l'initiative de la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales auprès des centres d'aide par le travail de la région des Pays de la Loire avec trois objectifs :

- faire un état des lieux de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs de centres d'aide par le travail,
- mesurer l'utilisation des outils d'insertion à la disposition des établissements,
- et recenser les problématiques rencontrées par les C.A.T. dans le domaine de l'insertion professionnelle de leurs travailleurs.

Cette enquête a été menée auprès des 81 centres d'aide par le travail des cinq départements de la région des Pays de la Loire pour l'exercice 2000 sur la base de questionnaires<sup>8</sup>, quel que soit le type de population accueillie. Les résultats ne sont pas exhaustifs mais représentatifs des tendances régionales et départementales dans la mesure où les trois-quarts des centres y ont répondu. L'exploitation porte sur 62 établissements sur 81 (deux centres d'aide par le travail n'ont pas pu être pris en compte par l'enquête dans la mesure où ils étaient en 2000 en phase de démarrage). Les données recueillies (à la fois chiffrées et qualitatives) ont été utilisées tout au long de ce travail. L'état des lieux régional de l'insertion présenté dans la première partie est issue de ces résultats.

---

<sup>8</sup> La grille des questionnaires est jointe en annexe

En second lieu, cette étude est alimentée par des entretiens<sup>9</sup> avec des acteurs de l'insertion : acteurs institutionnels, acteurs de terrain et travailleurs handicapés. L'étude des freins à l'insertion et les moyens mis en place par les professionnels pour y remédier s'appuient, d'une part, sur des problématiques rencontrées dans le département de la Loire-Atlantique, d'autre part, sur les résultats de l'enquête précitée.

\*  
\*       \*

Ce mémoire poursuit plusieurs objectifs. Il propose tout d'abord de faire un état des lieux de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs handicapés dans la région des Pays de la Loire. Il tâchera ensuite d'en mesurer les complexités en faisant état des freins à cette insertion ainsi que des moyens mis en œuvre pour y répondre. Enfin, des pistes de réflexions seront proposées sur les moyens d'améliorer l' « insertion réussie » des travailleurs handicapés.

\*  
\*       \*

---

<sup>9</sup> La liste des personnes rencontrées est jointe en annexe

# **1 - ETAT DES LIEUX REGIONAL DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Avant de dresser l'état des lieux pour la région des Pays de la Loire de l'insertion professionnelle des travailleurs de centres d'aide par le travail, il est indispensable d'en présenter les principaux acteurs.

## **1.1 LES ACTEURS REGIONAUX DE L'INSERTION**

L'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs handicapés de C.A.T. est le fruit d'un long processus au cours duquel interviennent deux types d'acteurs. Elle s'inscrit dans le cadre d'une politique gouvernementale déclinée à l'échelon régional. Elle est en outre le résultat d'un travail mené par des professionnels de terrain.

### **1.1.1 Les acteurs institutionnels régionaux**

L'intervention des acteurs institutionnels se fait dans un contexte d'évolution des rapports entre institutions gestionnaires et établissements. Elle s'inscrit également dans le cadre d'un renforcement des actions menées en faveur de l'insertion.

#### De la tutelle à la contractualisation

La mission d'insertion des C.A.T. s'inscrit dans le cadre de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées. L'Etat s'est engagé dans une politique ambitieuse à l'égard de ce public dont les orientations ont été présentées par le Premier Ministre, le 25 janvier 2000 devant le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (C.N.C.P.H.). Cette politique vise l'intégration des personnes handicapées et privilégie leur autonomie ainsi que leur libre choix en faveur du milieu de vie ordinaire.

A l'échelon local, l'interlocuteur direct des centres d'aide par le travail est la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (D.D.A.S.S.). Autorité de tarification, ce service fixe chaque année, dans le cadre de la négociation budgétaire, la dotation globale qui finance le Budget Principal d'Action Sociale (B.P.A.S.). Les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.D.T.E.F.P.) interviennent dans

le versement du complément de rémunération dans le cadre de la garantie de ressources précisée dans un décret d'application<sup>10</sup> de la loi n° 75-735 du 30 juin 1975.

Des conventions sont passées entre les centres d'aide par le travail et les D.D.A.S.S.<sup>11</sup>. Elles concernent l'habilitation des centres à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale de l'Etat. L'Etat souhaite voir évoluer les relations entre les financeurs publics et les établissements, et passer de rapports de tutelle stricto sensu à des rapports de partenariat scellés par la contractualisation. Le projet de réforme de la loi du 30 juin 1975<sup>12</sup> prévoit, à l'instar de ce qui existe dans le secteur sanitaire, l'institution d'une procédure contractuelle entre les autorités de tarification et les établissements. Celle-ci prendra la forme de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens passés pour cinq ans maximums. Ces contrats permettront la réalisation des objectifs retenus par les schémas départementaux et seront mis en œuvre par les C.A.T. au travers de leur projet d'établissement.

Les C.O.T.O.R.E.P. sont des institutions pivot de la politique d'insertion des personnes handicapées adultes. Créées par la loi n° 75-735 du 30 juin 1975, elles attribuent la qualité de travailleur handicapé, c'est-à-dire, de la reconnaissance d'une aptitude au travail. L'entrée en centre d'aide par le travail se fait sur orientation de la commission.

Au plan régional, échelon de la planification, de l'étude et de la concertation entre les actions départementales, sont recensées les données recueillies lors de l'enquête régionale annuelle des tableaux de bord réalisée auprès des établissements. Pour la quatrième année consécutive, une analyse synthétique des tableaux de bord a été réalisée dans les Pays de la Loire. Cet outil commun d'aide à la décision interdépartementale également mis au service des organismes gestionnaires a plusieurs objectifs : il fournit des indicateurs sur les établissements (en matière de capacité, de fonctionnement...). Offrant une vision d'ensemble, il permet d'en apprécier les évolutions et les tendances pluriannuelles. Enfin, il facilite la répartition des enveloppes de moyens et la négociation budgétaire avec les établissements. Les directeurs de C.A.T. apprécient cet outil de mesure de leur activité. Ils lui reprochent néanmoins son approche très quantitative qui ne fait pas suffisamment état, selon eux, du travail qualitatif des professionnels auprès des travailleurs. Un outil vient d'être créé avec l'objectif d'apporter aux services de l'Etat une vision qualitative plus approfondie de leur activité sociale. Le Protocole d'Evaluation de la Production Sociale (P.E.P.S.),

---

<sup>10</sup> Décret n° 77- du 28 décembre 1977

<sup>11</sup> Décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977

<sup>12</sup> Projet de réforme de la loi n° 75-735 du 30 juin 1975 actuellement en débat au Parlement

élaboré par l'Association Régionale des Directeurs de C.A.T. (A.R.D.I.C.A.T.) à la demande de ses adhérents, est à ce jour finalisé.

### Un renforcement des actions en matière d'insertion

La politique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées a été réaffirmée comme une priorité, comme le montre la diversification des interventions, que ce soit dans le cadre du renforcement des actions des pouvoirs publics ou par le concours d'acteurs privés.

En premier lieu, un document régional d'orientations (2000-2004) dans le domaine du handicap a été élaboré par la D.R.A.S.S. en concertation avec les D.D.A.S.S. Celui-ci amorce une réflexion devant déboucher sur la mise en œuvre de schémas à parution de la réforme de la loi de 1975. L'amélioration de l'insertion des travailleurs de C.A.T. en milieu ordinaire de travail est une des lignes d'action du document régional. Par ailleurs, un Comité Technique Régional et Interdépartemental (C.T.R.I.) commun à la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (D.R.A.S.S.) et à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.R.T.E.F.P.) s'est réuni pour la première fois en juin dernier. Ces deux directions, compétentes en matière de travail protégé, ont étudié les possibilités de travail en commun sur des axes d'améliorations partagés (répondant à la fois aux problématiques des centres d'aide par le travail et des ateliers protégés<sup>13</sup>). Enfin, un pôle de compétences régional dans le domaine du handicap vient d'être institué dans la région. Un des axes de travail définis par ses membres consiste en l'élaboration d'une plaquette d'information à destination des entreprises sur les centres d'aide par le travail.

En second lieu, l'association A.G.E.F.I.P.H. (Agir Efficacement pour l'Insertion des Personnes Handicapées) joue un rôle fondamental dans le cadre de l'amélioration de l'insertion professionnelle des travailleurs de C.A.T. en entreprise. Née de la loi de 1987 précitée, cette association est chargée de la collecte du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. Les crédits collectés sont issus de la contribution financière versée par les entreprises n'ayant pas souscrit à l'obligation d'embauche des travailleurs handicapés. Dans les Pays de la Loire, la moitié des entreprises de plus de vingt salariés versent cette contribution, soit 45 000 entreprises<sup>14</sup>. Ce fonds sert à financer de nombreuses actions de sensibilisation des entreprises à l'emploi des travailleurs

---

<sup>13</sup> Relevant de la compétence des D.D.T.E.F.P.

<sup>14</sup> Rapport d'activité de la A.G.E.F.I.P.H., 1999

handicapés dans le milieu ordinaire. Par ailleurs, l'A.G.E.F.I.P.H. mène depuis trois ans une politique active en faveur du rapprochement du milieu ordinaire et du milieu protégé. En complément de son programme d'intervention ordinaire, l'association a défini en 1999 un programme exceptionnel triennal<sup>15</sup>, décliné dans chaque région. Deux axes d'interventions concernent de façon directe le milieu protégé : l'amélioration de l'accès de jeunes handicapés à l'apprentissage et le rapprochement du milieu ordinaire et du milieu protégé. Les C.A.T. de la région bénéficient à ce titre de nombreux financements d'actions en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs de C.A.T. Le contenu de ces actions est divers. Il s'agit principalement de financement de postes de chargés d'insertion ou d'actions d'évaluation des travailleurs handicapés. Ce sujet sera développé dans la deuxième partie.

L'intervention des acteurs institutionnels est caractérisée par un renforcement des actions en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les centres d'aide par le travail sont les instruments privilégiés de cette politique.

### **1.1.2 Les centres d'aide par le travail des Pays de la Loire**

Les centres d'aide par le travail des Pays de la Loire offrent un équipement important, supérieur à la moyenne nationale, et accueillent un public diversifié.

La région a vu son potentiel d'accueil de travailleurs handicapés augmenter de 21% depuis janvier 1995 pour atteindre fin 2000 un nombre de places de 3.15 pour 1000 habitants. Ce taux d'équipement s'est toujours situé au-dessus de la moyenne nationale qui était à la même période de 2.96 places pour 1000 habitants<sup>16</sup>. Dans le cadre du plan pluriannuel de création de places de C.A.T. pour les années 2000-2002, la région s'est vue allouer une enveloppe de 200 places. Le coût moyen retenu au plan régional pour l'ouverture des places a été arrêté à 65 500 F. Ce coût moyen à la place reste inférieur au coût moyen national qui était de 69 667 F pour 1998<sup>15</sup>.

Ces établissements se caractérisent par une structure budgétaire double et par un financement tripartite. Le budget principal, le B.P.A.S. (Budget Principal d'Action Sociale) est composé de la dotation globale de financement (40% des ressources globales) versé par la D.D.A.S.S. et du complément de rémunération versé par la D.D.T.E.F.P. (pour 30%). Le

---

<sup>15</sup> Conformément à la convention quinquennale d'objectifs signée avec l'Etat

<sup>16</sup> Circulaire DGAS du 18/01/2001 précitée

budget annexe, le B.A.P.C. (Budget Annexe de Production et de Commercialisation) est alimenté par le chiffre d'affaire réalisé par l'établissement (pour 30%). Le poids de la participation de l'Etat dans leur financement est important puisqu'il représente 70% du montant total de leurs ressources.

En 2001, 5 321 travailleurs handicapés<sup>17</sup> travaillent dans les 81 C.A.T. répartis dans les cinq départements de la région selon les proportions suivantes : 21 en Loire-Atlantique, 20 en Maine et Loire, 12 en Mayenne, 14 en Sarthe et 14 en Vendée. Près de la moitié de ces centres sont présents en zone urbaine.

L'évolution de la population accueillie dans les centres d'aide par le travail depuis leur création qu'a décrite Gérard ZRIBI<sup>18</sup> concerne les Pays de la Loire au même titre que les autres régions françaises. A leur création, les établissements accueilliaient essentiellement des « jeunes adultes présentant des profils déficitaires marqués (déficiences mentales profondes et moyennes, psychoses déficitaires...) ». Une double évolution a abouti à une diversification du public des C.A.T. La première concerne l'émergence massive, du fait de la mise en place de la sectorisation psychiatrique à partir des années soixante-dix, d'une population présentant des « tableaux déficitaires associés à des troubles de la personnalité, des psychoses et plus généralement des handicaps par la maladie mentale ». La deuxième marque, au plan national, l'élargissement de la reconnaissance de travailleur handicapé à destination de personnes souffrant de déficiences légères se juxtaposant le plus souvent à grandes difficultés sociales et personnelles. Au plan national, les centres d'aide par le travail accueillent près de 22% de déficients légers et près de 16% de personnes handicapées par la maladie mentale.

Une étude menée par le C.R.E.A.I.<sup>19</sup> fait état pour la région de la répartition de la population des C.A.T. selon le diagnostic clinique de base de la personne accueillie : les trois quarts du public accueilli présentent une déficience mentale. Des troubles de la personnalité y sont souvent associés. Le diagnostic de la psychose est fait pour 15 % des travailleurs.

---

<sup>17</sup> Soit 5 321 places financées, id.

<sup>18</sup> Gérard ZRIBI, *id.*

<sup>19</sup> Etude de la population des centres d'aide par le travail, Région des Pays de la Loire, réalisée par le C.R.E.A.I. pour la D.R.A.S.S., 1997

Le degré des déficiences mentales est réparti comme suit :

Degré de déficience mentale	77% du public soit
Retard mental léger	19.40%
Retard mental moyen	46.90%
Retard mental profond	14.40%

Source : tableau de bord des C.A.T., Analyse régionale 1999

L'étude précitée montre par ailleurs que les hommes sont majoritaires dans les établissements, selon la même répartition qu'au plan national (soit trois travailleurs sur cinq) et les trois quarts de la population ont moins de quarante ans. La grande majorité des personnes entrant en C.A.T. vient d'institut médico-éducatif ou du milieu familial<sup>20</sup> (dans des proportions à peu près égales). Il est intéressant de noter que près de 8% des entrants viennent de structures psychiatriques.

Le logement en famille est le mode d'hébergement le plus répandu, puisqu'il concerne deux travailleurs sur cinq. Viennent ensuite l'accueil en foyer d'hébergement et le logement ordinaire. Ces chiffres régionaux varient cependant d'un département à l'autre. En Vendée, la grande majorité des travailleurs réside dans sa famille. En Mayenne, en Sarthe et en Maine et Loire, plus de la moitié des travailleurs sont concernés par les formules de logement en foyer et en milieu ordinaire.

En conclusion, la politique d'insertion est réaffirmée depuis quelques années par les acteurs institutionnels et privés. Les centres d'aide par le travail sont les instruments privilégiés de cette politique. L'état des lieux régional de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés permet de mettre en lumière les processus développés par les établissements dans le cadre de leur mission d'insertion.

---

<sup>20</sup> Tableau de bord des C.A.T. précité

## 1.2 ETAT DES LIEUX REGIONAL DE L'INSERTION DANS LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE

L'enquête menée auprès des centres d'aide par le travail de la région<sup>21</sup> permet de faire un état des lieux de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs de C.A.T. et de mesurer l'utilisation des outils d'insertion à la disposition des établissements.

### 1.2.1 Une insertion vers le milieu ordinaire en progression

Il ressort de cette étude que pour l'année 2000, 26 travailleurs sont sortis vers le milieu ordinaire de travail, soit 0.6% de la capacité correspondante globale. Ce taux est en forte progression par rapport aux années précédentes puisqu'il fait plus que doubler entre 1999 et 2000 alors qu'il était resté stable depuis 1997<sup>22</sup>. Il est d'autre part plus élevé que le taux national qui reste assez stable depuis plusieurs années à 0.4%<sup>23</sup>.

Le taux de sorties vers le milieu ordinaire est très fluctuant selon les départements, comme le montre le tableau ci-dessous :

Nombre de sorties vers le milieu ordinaire de travail

Département	Nombre de sorties	Capacité totale financée*	Taux de Sorties	Nombre de personnes estimées aptes à sortir vers le MOT au terme de leur parcours au CAT
Loire-Atlantique	12	1313	0.91 %	22
Maine et Loire	1	678	0.15 %	12 à 13
Mayenne	6	644	0.93 %	23
Sarthe	6	802	0.75 %	21
Vendée	1	728	0.14 %	15
Région	26	4165	0.62 %	93 à 94

\* **pour les 62 C.A.T. ayant répondu à l'enquête**

<sup>2</sup> Taux de sortie = Sorties / capacité totale financée

Les C.A.T. ont été interrogés sur le nombre de travailleurs qu'ils estimeraient aptes à accéder à l'entreprise. Près de 94 travailleurs seraient aptes à travailler en milieu ordinaire, soit 2.2% de la capacité concernée des C.A.T. Il convient de noter que, trois fois sur quatre, il s'agit de travailleurs accueillis dans des centres où aucune insertion vers le milieu ordinaire n'a été effectuée en 2000. Il est ici question d'aborder la notion d'aptitude, c'est-à-dire, sans

<sup>21</sup> Rappel : près de 77% des C.A.T. ont répondu à cette étude, soit 62 CAT sur 81

<sup>22</sup> Rapprochement des chiffres des tableaux de bord des C.A.T. pour les années respectives

<sup>23</sup> Circulaire DGAS du 18/01/2001 précitée

notion de délai dans le temps. Toutefois, cet écart important entre sorties effectives et aptitudes à la sortie est le révélateur de freins à l'accès des travailleurs de C.A.T. à l'entreprise. L'étude de ces freins et des réponses qui y sont apportées fera l'objet de la deuxième partie.

### **1.2.2 Un recours nuancé aux outils d'insertion par les centres d'aide par le travail**

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en entreprise reste marginale. Elle est de l'avis de tous, le fruit d'un processus au cours duquel le travailleur franchit diverses étapes intermédiaires plus ou moins longues, se rapprochant chaque fois davantage de l'entreprise. Diverses formules permettent de conduire de l'emploi protégé à l'insertion en milieu ordinaire. Ces mesures doivent être proposées au travailleur tout au long de son parcours, en fonction de l'avancée de son projet. Les stages à l'extérieur ou de formation, lui permettent de sortir du C.A.T. et d'appréhender un autre lieu de travail ou d'apprentissage, ainsi que d'avoir un premier contact avec l'entreprise. Les prestations de services et les détachements en entreprise offrent un contact direct progressif avec le milieu ordinaire de travail.

#### Des stages peu utilisés

Il convient ici de rappeler que les résultats exposés ci-dessous concernent les trois quarts des centres d'aide par le travail de la région ayant répondu à l'enquête, soit 62 centres sur 81.

Définis par le tableau de bord des centres d'aide par le travail<sup>24</sup>, les stages sont de deux sortes. Les stages à l'extérieur de l'établissement (dans un autre centre, en atelier protégé ou en entreprise) favorisent la mobilité des travailleurs. Plusieurs C.A.T. ont précisé que ces stages, notamment ceux qui s'effectuent en entreprise, sont des « expériences à multiplier ». Pour autant, ils ne concernent que 5% des travailleurs. Les stages de formation sont plus fréquents puisque 15% de l'ensemble des travailleurs en ont bénéficié en 2000. Ils permettent aux travailleurs d'acquérir des compétences techniques en lien avec leur travail au C.A.T., mais peuvent aussi concerner des thèmes de la vie sociale. Ainsi, dans un centre de la région, tous les travailleurs ont bénéficié d'un stage de formation à l'euro.

---

<sup>24</sup> Guide méthodologique des tableaux de bord des centres d'aide par le travail, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

## Un recours aux détachements en entreprise à développer

Les trois quarts des centres d'aide par le travail utilisent la formule de prestations de services. Celle-ci présente l'avantage d'ouvrir l'établissement vers l'extérieur tout en offrant la possibilité aux travailleurs handicapés d'intervenir directement auprès du client (qu'il soit entreprise ou particulier).

Les mesures de « détachements en entreprise » prévues par le décret du 14 mars 1986 sont une étape supplémentaire vers l'entreprise : sa circulaire d'application<sup>25</sup> précise que « le développement d'activités dans des milieux de travail extérieurs » sera un « facteur déterminant dans l'évolution de la personne handicapée ». Les détachements, définis comme des « activités de production ou de services effectués à l'extérieur du centre d'aide par le travail par un ou plusieurs travailleurs handicapés pour le compte d'un donneur d'ouvrage » peuvent être divers : « entretien d'espaces verts, entretien de locaux administratifs, détachement permanent d'une équipe de travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail ».

En 2000, plus d'un tiers des C.A.T. a eu recours aux détachements collectifs qui ont concerné plus de 6 % de l'ensemble des travailleurs.

Dernière étape avant l'entreprise, « aboutissement d'un processus continu permettant à la personne d'accéder à une plus grande autonomie<sup>17</sup> », les détachements individuels ont quant à eux été utilisés par la moitié des C.A.T. de la Région en 2000<sup>26</sup> (2.4% des travailleurs en ont fait l'expérience). Qualifiée de mesure « très pertinente », d'« étape indispensable », le détachement individuel en entreprise est considéré par plus de 60% des C.A.T.<sup>27</sup> comme un « palier vers l'insertion ». 40% d'entre eux<sup>28</sup> déclarent y avoir recours régulièrement et pour plus de la moitié, le détachement se fait par le biais d'un réseau fidèle d'entreprises.

En Vendée, cette tendance est inversée : trois C.A.T. sur cinq n'ont jamais recours au détachement individuel, du fait d'un litige en la matière entre l'Inspection du Travail et la

---

<sup>25</sup> Circulaire n° 73 du 27 mars 1987 relative à l'application du décret n° 86-510 du 14 mars 1986 concernant les modalités selon lesquelles les travailleurs handicapés admis dans les C.A.T. peuvent être autorisés à exercer une activité à l'extérieur de l'établissement

<sup>26</sup> Soit 20 C.A.T. sur les 61 qui ont répondu à l'étude

<sup>27</sup> Soit 37 C.A.T. sur 62

<sup>28</sup> Soit 23 C.A.T. sur 62

Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales concernant l'interprétation des textes. Pendant le détachement en entreprise, le statut du travailleur ne change pas. Au plan financier, le C.A.T. facture à l'entreprise le coût de la prestation de son travailleur, qu'il reverse à celui-ci après y avoir prélevé l'équivalent de charges. Le litige porte précisément sur la nature et le montant de ces charges.

Malgré cette situation, près de la moitié des C.A.T. de ce département reconnaissent que les détachements individuels sont facteurs d'insertion. Comme le mentionne un directeur dans le cadre de l'enquête, « le centre d'aide par le travail est une excellente structure pour préparer à l'insertion en milieu ordinaire. Le détachement en entreprise est une étape indispensable pour réaliser cette insertion ». En effet, ces détachements ont débouché, pour l'année 2000, sur 26 contrats dont 17 contrats à durée indéterminée (soit les trois quarts), comme le montre le tableau ci-dessous.

#### Effets des détachements individuels

Types de contrats	Nombre de contrats
Contrats à durée indéterminée	17
Contrats à durée déterminée	2
Contrats aidés	1
Autres contrats (non précisés)	6
Total des contrats	26

Cet outil d'insertion présente de nombreux avantages et son utilisation mériterait d'être développée. Moment d'immersion dans l'entreprise, le détachement individuel est une expérience très intéressante qui permet d'affiner le parcours d'insertion de la personne. C'est un véritable outil d'évaluation du travailleur : évaluation professionnelle, d'abord, qui permet d'apprécier les capacités du travailleur à s'adapter aux conditions de travail en entreprise, et de faire émerger le cas échéant des besoins de formation. Elle favorise l'acquisition d'autonomie. Le détachement est également, pour reprendre l'expression d'un professionnel de C.A.T., un véritable « droit à l'essai » du milieu ordinaire pour le travailleur qui peut, par une mise en situation, « faire un essai » en entreprise, tout en sachant qu'il pourra revenir au C.A.T. si « cela ne correspond pas à ses attentes ». Enfin, c'est un moment d'échange entre le travailleur et l'entreprise, de « démystification » à la fois de l'entreprise et du travailleur handicapé, et donc de reconnaissance mutuelle.

Il relève de l'étude que, si les chiffres de l'insertion sont en progression, le recours aux outils d'insertion reste à renforcer. Les centres d'aide par le travail développent par ailleurs des pratiques et des stratégies d'insertion diverses.

### **1.2.3 Des stratégies d'insertion diversifiées**

#### Les ateliers protégés : des tremplins vers l'entreprise ?

Pour l'année 2000, 26 travailleurs ont quitté le centre d'aide par le travail pour accéder à l'atelier protégé, c'est-à-dire autant que le nombre de sorties vers le milieu ordinaire de travail. Ce constat amène à dire que les C.A.T. développent des stratégies différentes en matière d'insertion de leurs travailleurs qui correspondent à deux écoles de pensée. Certains estiment que certains ateliers protégés, bloqués par des contraintes économiques liées à leur statut d'entreprise, hésitent à se séparer de leurs bons éléments. Un directeur de C.A.T. confiait sa réticence à adresser des travailleurs à l'atelier protégé, craignant qu'ils ne deviennent des « piliers productifs » de l'entreprise. D'autres considèrent que les ateliers protégés sont une « réponse à un parcours vers le milieu ordinaire », un « tremplin avant l'entreprise ». Pour exemple, en Loire Atlantique, un C.A.T. a créé un atelier protégé auprès de la structure existante et un autre souhaite demander sa création afin de « raviver une dynamique de l'insertion au niveau de l'établissement » (ceci après expérimentation d'une équipe travaillant selon le mode de l'atelier protégé). Dans le département du Maine et Loire, quatre C.A.T. gérés par l'Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés (A.D.A.P.E.I.) considèrent que l'atelier protégé est un intermédiaire obligatoire avant l'insertion en milieu ordinaire. De même, aucun stage ni mise à disposition ne sont effectués à partir de l'établissement. Un poste de chargé d'insertion est mis à disposition des ateliers.

#### Les fonctions inhérentes à la mission d'insertion majoritairement assurée par des professionnels en interne

L'insertion en entreprise résulte la plupart du temps d'un détachement individuel, considéré comme une véritable période d'essai, par les entreprises, les travailleurs et les centres d'aide par le travail. Lorsqu'un travailleur handicapé émet le souhait de faire l'expérience de l'entreprise et qu'il en présente les capacités, le C.A.T. se doit de prospecter afin de trouver

un lieu de détachement qui doit par ailleurs faire l'objet d'un suivi. Le questionnaire régional demandait aux centres d'aide par le travail de se définir sur trois points : disposent-ils d'un chargé d'insertion ? Si non, qui effectue le travail de prospection auprès des entreprises ? Enfin, exercent-ils un suivi après une sortie en milieu ordinaire. L'exploitation des questionnaires permet de dégager les trois constats suivants.

Tout d'abord, seuls trois centres de la région disposent d'un poste de chargé d'insertion (exerçant à la fois les missions de prospection et de suivi) au sein de leur structure. Pour la moitié des établissements, ces fonctions sont effectuées par un membre de l'équipe professionnelle, par le directeur ou son adjoint en complément des missions qui lui incombent habituellement. Un quart des C.A.T. fait appel à un chargé d'insertion extérieur, intervenant la plupart du temps à temps partiel. Il convient de noter que plus d'un établissement sur cinq n'a pas répondu à l'item dans le questionnaire. Cela veut-il dire qu'aucune prospection ni suivi ne sont réalisés dans ces structures ?

Ensuite, plus de 24 établissements sur 62 n'ont pas mentionné qui était en charge de la mission de prospection auprès des entreprises. Doit-on conclure qu'aucune prospection n'est réalisée ?

Enfin, la grande majorité des centres d'aide par le travail de la région effectue un suivi après le placement, et insistent sur le fait que c'est un « gage de réussite » et un « facteur de maintien dans l'emploi ». Un C.A.T. sur quatre déclare toutefois ne pas en assurer. Un tiers d'entre eux avaient pourtant réalisé une sortie. Le suivi n'est généralement pas systématique. Il est lié la plupart du temps « à la demande à la fois de l'entreprise et du travailleur ».

\*

\* \*

L'année 2000 aura été marquée pour la région des Pays de la Loire par une progression importante de l'insertion des travailleurs de C.A.T. en milieu ordinaire de travail. La politique active que la plupart des établissements mène en faveur de cette insertion reste l'un des facteurs les plus déterminants de l'aboutissement du parcours d'insertion de la personne. Elle témoigne en outre de l'intérêt des professionnels pour ce que l'un d'eux a qualifié de « mission noble ».

Un directeur de centre déclarait que le meilleur atout de son établissement était le dynamisme de son équipe. Il faut en effet construire pour et avec le travailleur qui en a le souhait et les possibilités, un véritable parcours d'insertion adapté. Malgré l'intérêt que portent les établissements sur les outils d'insertion, notamment les détachements individuels, seuls la moitié d'entre eux y ont eu recours en 2000. L'utilisation de toutes les formules d'aide à l'insertion reste à développer de façon à offrir à l'ensemble des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail les possibilités de mettre en œuvre leur projet individuel. Les fonctions de prospection et de suivi sont d'autre part à développer.

L'accès à l'entreprise est l'aboutissement d'un processus long et complexe de facteurs dont il convient de délimiter les contours. Cette deuxième partie a pour objectifs de présenter simultanément les problématiques de terrain rencontrées d'insertion professionnelle en milieu ordinaire ainsi que les réponses qui y sont apportées.

\*

\* \*

## **2 - LES FREINS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN MILIEU ORDINAIRE ET LES REPONSES APORTEES**

« La mission d'insertion n'est pas la première activité du centre » déclarait un directeur. Le C.A.T. est avant tout un « lieu d'exercice professionnel permanent pour des personnes qui n'auront pas les moyens de sortir », disait un autre. C'est « déjà un lieu d'insertion sociale et professionnelle », mentionnait un troisième. En effet, dans le centre, le travailleur est en « immersion professionnelle ». Il a un statut, « statut de travailleur handicapé, mais de travailleur avant tout ». Il a un travail, un métier, une rémunération (une fiche de paye) et bénéficie de certains droits du travail (dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'en matière de médecine du travail). En « immersion sociale », il a les mêmes préoccupations que les autres travailleurs (transports et déplacements, hébergement et repas...). Le centre d'aide par le travail est, ne l'oublions pas, le lieu de travail des personnes handicapées. Il reste néanmoins le lieu qui doit permettre aux travailleurs en ayant le souhait et les capacités d'accéder à l'entreprise.

Cet accès reste néanmoins freiné par deux types de difficultés : d'abord, la sortie du centre d'aide par le travail est le fruit d'un équilibre complexe ; ensuite, l'entrée en entreprise reste difficile et son maintien est à renforcer.

### **2.1 LA SORTIE DU CAT RESTE LE FRUIT D'UN EQUILIBRE COMPLEXE**

La sortie du centre d'aide par le travail en direction de l'entreprise est l'aboutissement d'un long processus. Les principales difficultés rencontrées sont au nombre de trois.

#### **2.1.1 Un public présentant diverses difficultés à accéder au milieu ordinaire**

Les directeurs de centres d'aide par le travail évoquent diverses difficultés qu'ont certains de leurs usagers à accéder au milieu ordinaire. Ils rappellent que la mission fondamentale d'insertion des centres d'aide par le travail ne concernent qu'une minorité de leur population.

## Des publics aux problématiques diverses

Pour certains des établissements accueillant des publics ayant une déficience intellectuelle ou un handicap lourds, l'atelier protégé est considéré comme une « étape intermédiaire » indispensable à l'accès en entreprise. Qui plus est, un tiers des C.A.T.<sup>29</sup> estime que les travailleurs accueillis ne sont pas aptes à accéder au milieu ordinaire. « Tout au mieux », comme le mentionnait un professionnel, « pourront-ils prétendre à l'atelier protégé ». Ces travailleurs de faible niveau de qualification et à capacité réduite, ont des difficultés à répondre aux exigences croissantes d'entreprises qui recherchent polyvalence, souplesse et adaptabilité.

Les centres d'aide par le travail rencontrent dans le cadre de leur mission d'insertion d'autres difficultés, évoquées à plusieurs reprises : les établissements accueillent aujourd'hui un public plus diversifié qu'à leur création<sup>30</sup>. De nouveaux travailleurs, issus du milieu sanitaire et/ou social, présentent des problématiques de prise en charge et de parcours d'insertion tout à fait différentes de celles du public traditionnel. Peu touchés par la déficience, ils ont, comme le décrit Gérard ZRIBI, souvent des « caractéristiques personnelles, sociales, et/ou pathologiques complexes<sup>31</sup> ». Celles-ci induisent des troubles du comportement, rendant fréquemment difficile le parcours vers l'insertion. Un directeur a fait part au travers de l'enquête du fait que les travailleurs handicapés accueillis dans son établissement ont les capacités d'accéder à l'entreprise. Cependant ils « appréhendent fréquemment » cette sortie « par crainte de déstabilisation » et se « stabilisent donc en établissement ». Le centre d'aide par le travail représente d'ores et déjà pour ces personnes un lieu d'insertion « dans la mesure où elles savent que le milieu psychiatrique aurait été leur quotidien ». En outre, la prise en charge conjointe de ces deux populations aux problématiques totalement différentes, peut amener à des situations de heurts entre elles. Des réponses institutionnelles ont été apportées. Dans les Pays de la Loire, quatre établissements accueillent de façon spécifique les travailleurs concernés par le handicap mental.

Beaucoup de directeurs ont d'ailleurs évoqué lors de l'enquête le besoin d'évaluer le travailleur, certes au plan professionnel mais aussi au plan personnel. Certains ont déjà mis au point des outils dans ce domaine : ainsi un C.A.T. a créé ce qu'il appelle un « passeport pour l'emploi », document de formalisation des acquis du travailleur, à la fois en terme de savoir être et de savoir-faire. Instrument d'appui à la réalisation du parcours d'insertion

---

<sup>29</sup> Rappel : un tiers des C.A.T. ayant répondu à l'enquête, soit 21 sur 81

<sup>30</sup> Cf. première partie p. 12 : les centres d'aide par le travail des Pays de la Loire

<sup>31</sup> Gérard ZRIBI, ouvrage précité

élaboré par le travailleur et le moniteur, c'est aussi un « outil de responsabilisation du travailleur » permettant de cibler les progrès réalisés et les aspects à travailler. D'autres C.A.T. ont cette démarche d'appréciation, par exemple dans le cadre de l'entretien individuel annuel.

### Une insertion professionnelle indissociable de la question de l'autonomie sociale

Par ailleurs le manque ou l'absence d'autonomie sociale des travailleurs sont considérés comme un frein majeur à l'insertion.

Il s'agit tout d'abord de la question de l'autonomie dans les déplacements. Les centres d'aide par le travail de milieu rural sont directement concernés par ces questions, ainsi que ceux qui ne sont pas couverts par les transports en commun. La capacité à se déplacer, au cœur de la démarche d'insertion, est envisagée à chaque étape du parcours du travailleur l'emmenant à l'extérieur de l'établissement : pour effectuer un stage ou un détachement, périodes pendant lesquelles le travailleur doit s'adapter au rythme de l'entreprise et adopter ses horaires.

Une multitude d'actions développées par les centres témoignent de la richesse des initiatives de terrain en faveur de l'acquisition d'autonomie par la personne. A titre d'exemple, l'un d'entre eux, du département de Loire-Atlantique, a mis en place un système de covoiturage pendant les détachements collectifs. Un autre met à disposition de la personne en détachement individuel un des cyclomoteurs du parc utilisé dans le cadre de prestations de services. D'autres stratégies sont développées. Ainsi, un directeur dont le C.A.T. est situé en milieu rural a fait le constat que certains des travailleurs ayant les capacités de passer le permis de conduire avaient des difficultés à financer seuls la formation. Une action de formation au sein du C.A.T. a été montée grâce à des partenariats avec une auto-école et la mission locale de secteur. Cette action, financée pour partie par le budget de production, permet aux travailleurs de bénéficier de cours à prix réduits, dans le cadre d'activités de soutien de second type (extra professionnelles)<sup>32</sup>.

L'autonomie dans les déplacements est facteur d'insertion sociale et professionnelle. L'expérience de Denis, travailleur handicapé de C.A.T. embauché par une entreprise à la suite d'un détachement, illustre l'intérêt que porte l'entreprise sur les capacités de ses futurs salariés à se déplacer. Si Denis a été recruté pour ses compétences et la qualité du travail

---

<sup>32</sup> Cette action est également ouverte à d'autres publics, notamment suivis par la mission locale

qu'il réalise, il reste indéniable que son embauche a été facilitée par le fait qu'il dispose d'un véhicule personnel.

L'analyse régionale des tableaux de bord des C.A.T. pour 1999 mentionne que près de la moitié des travailleurs sont autonomes dans leurs déplacements et que près d'un tiers d'entre eux peuvent utiliser un engin de locomotion. Ce constat doit encourager les équipes pluridisciplinaires à poursuivre leur travail en faveur de l'autonomie des travailleurs handicapés. La question des déplacements en milieu rural reste posée en l'absence de transports en commun. Des actions sont à développer, en partenariat avec le secteur associatif et les acteurs locaux, de façon à offrir la possibilité à tous les travailleurs de réaliser leur parcours d'insertion.

La notion d'autonomie va bien au-delà de la seule question des déplacements puisqu'elle renvoie au processus de socialisation de la personne. Le projet professionnel du travailleur doit s'inscrire plus largement dans son projet de vie. C'est la première garantie d'une insertion réussie. L'accompagnement et le soutien social doivent être renforcés au moyen d'une collaboration entre les Conseils Généraux et les établissements. Les rencontres entre professionnels doivent être multipliées pour une approche globale du parcours de la personne handicapée, à la fois dans ses composantes sociales et professionnelles.

Si la sortie d'un travailleur du C.A.T. résulte avant tout des capacités sociales et professionnelles de la personne handicapée, elle est également indissociable de la façon dont l'équipe encadrante se positionne par rapport à l'insertion, perçoit l'entreprise et prépare le travailleur à son insertion. Les positionnements sont divers à cet égard.

### **2.1.2 Le CAT à la croisée des logiques économique et sociale**

#### Le CAT : un établissement à la double finalité

Etablissements médico-sociaux, les centres d'aide par le travail sont des structures hybrides à la frontière entre l'économique et le social. Relevant du code des familles et de l'aide sociale, ils assurent à la fois des activités de production et des activités de soutien médical et social. Soumis à la concurrence, ils s'inscrivent dans le tissu économique local et, comme les autres entreprises, répondent à un cahier de commandes avec la même notion de délais. Dans les Pays de la Loire, le chiffre d'affaires des C.A.T. représente en moyenne 30% de

leur budget global<sup>33</sup>, réalisé par des travailleurs ayant une capacité de travail équivalente à un tiers ou moins de celle d'une personne valide au même poste.

### L'inscription de l'insertion dans l'équilibre budgétaire du CAT

Le centre d'aide par le travail est organisé en ateliers de production propre et de sous-traitance. Il effectue également des prestations de service à l'extérieur (chez des particuliers ou en entreprise). Comme toute structure économique, il perd, avec le départ d'un de ses travailleurs, une force de travail dont il bénéficiait jusqu'ici. Ce travailleur sera remplacé par un autre. De l'avis de divers professionnels, le départ d'un travailleur peut entraîner une réorganisation d'une partie des ateliers, mais ne met pas en péril l'activité du C.A.T. D'autant que, si l'insertion est comme nous l'avons dit marginale et exceptionnelle, elle est prévisible. Les C.A.T. qui réalisent plusieurs placements par an restent vigilants afin de ne pas déstabiliser leur activité et s'inscrivent dans une « gestion prévisionnelle des entrées et des sorties », selon l'expression empruntée à un des professionnels.

Cela dit, les démarches d'insertion ont un coût. Comme le montre l'enquête régionale, pour la grande majorité des C.A.T., c'est un des professionnels qui exerce, en plus de ses missions traditionnelles, les fonctions liées à la mission d'insertion. Afin d'accomplir cette mission, les établissements ont développé des stratégies différentes. A titre d'exemple, dans le département du Maine et Loire, dans le cadre du projet T.O.T.E.M. (Trajet vers le Milieu Ordinaire et l'Emploi), financé par le programme exceptionnel triennal de l'A.G.E.F.I.P.H. (1999-2001), un chargé de mission est mis à disposition de plusieurs C.A.T. En Loire-Atlantique, un Service d'Insertion Professionnelle (S.I.P.) financé en partie par un C.A.T. sur son budget propre, met à disposition des travailleurs de C.A.T. les compétences d'un chargé d'insertion, dans les différentes étapes de son parcours d'insertion. Dans ce même département, un autre service d'insertion, financé par des crédits ministériels (dans le cadre de projets innovants), intervient à la fois auprès des travailleurs de C.A.T. et en amont de l'entrée en C.A.T. (auprès de sortants d'instituts médico-éducatifs ou de personnes inscrites sur liste d'attente).

Il n'en demeure pas moins que un C.A.T. ne fait pas mention d'actions de prospection en entreprises et qu'un sur cinq ne mentionne aucun suivi après placement<sup>34</sup>. Parallèlement à ce constat, les professionnels sont nombreux à évoquer le manque important de moyens en

---

<sup>33</sup> Tableau de bord des C.A.T. précité, cf. première partie p. 11

<sup>34</sup> D'après les résultats de l'enquête régionale

interne pour assurer la prospection en entreprises et le placement, et regrettent l'absence de postes spécialisés dans l'insertion.

Les fonctions liées à la mission d'insertion sont absolument capitales. Certes, comme la plupart des professionnels s'accordent à le dire, la prospection en entreprises et l'accompagnement du travailleur pendant son détachement sont des étapes préalables et indispensables au placement. De même, le suivi en entreprise est considéré comme une condition du maintien dans l'emploi. Bien plus que cela, ce suivi est, comme le mentionnait un professionnel d'un C.A.T. « indispensable pour éviter la déstabilisation de la personne handicapée » au moment de son entrée en entreprise. Nous y reviendrons dans la troisième partie consacrée aux propositions d'amélioration de la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

### Entre protectionnisme et insertion

Face à la mission d'insertion, chaque équipe professionnelle se situe dans un équilibre entre protection du travailleur et insertion. Ainsi, certains établissements se sont-ils pendant longtemps, de par leur histoire et leur culture, axés davantage sur leur première mission, celle d'offrir un lieu de travail permanent et adapté aux travailleurs handicapés que sur leur mission d'insertion. Soucieux de protéger le travailleur handicapé du milieu hostile de l'entreprise, surtout dans un contexte de crise économique, les équipes étaient alors plus proches d'une approche psycho-éducative que d'une logique d'insertion. L'on assiste actuellement à une évolution des tendances et à l'ouverture des équipes vers l'entreprise. Cela passe notamment par le biais du recrutement de professionnels issus du secteur économique ou industriel qui reflète la démarche dynamique dans laquelle nombre de C.A.T. sont déjà inscrits et vers laquelle d'autres se dirigent plus timidement.

Si le centre d'aide par le travail représente indéniablement « déjà un lieu d'insertion sociale et professionnelle » pour les travailleurs, il n'en demeure pas moins qu'il a une mission fondamentale qui est celle de permettre à ceux des travailleurs qui en manifestent le souhait et en ont les capacités de quitter la structure pour aller vers l'entreprise. Le souhait du travailleur est primordial. Le C.A.T. doit être pour lui une passerelle vers le milieu ordinaire, avant le passage en atelier protégé le cas échéant. Les professionnels doivent élaborer pour et avec la personne son parcours d'insertion, s'assurer de son inscription dans un projet de vie plus global, en vérifier le réalisme et la faisabilité et tout mettre en œuvre pour que le travailleur puisse mener à bien son projet. La perspective de l'insertion et le travail qui est réalisé autour de celle-ci crée au sein du C.A.T. une émulation et une dynamique.

Si le positionnement et l'engagement du centre d'aide par le travail sont indispensables à l'aboutissement du parcours d'insertion de la personne handicapée, cette dernière n'en reste pas moins le premier acteur concerné.

### **2.1.3 Entre volonté de quitter le CAT et appréhension à le faire**

Le centre d'aide par le travail doit permettre « à ceux qui en ont les capacités, d'accéder à l'atelier ou au milieu ordinaire de travail<sup>35</sup> ». Il est intéressant de se pencher sur la perception que le travailleur handicapé peut avoir du milieu ordinaire et sur ses motivations à y accéder.

#### Une appréhension à la sortie renforcée par l'absence de droit au retour

L'accès au milieu ordinaire peut représenter, surtout pour une personne qui n'a jamais connu que le milieu protégé ou le secteur spécialisé, le passage d'un milieu sécuritaire et protecteur à un milieu incertain et hostile. Lorsque le travailleur quitte le centre, c'est au terme d'un processus d'insertion généralement long de plusieurs années : il y a ses repères, ses habitudes et entretient des relations proches avec ses encadrants. C'est un lieu de stabilisation et d'équilibre. Une fois embauché en entreprise, le travailleur perd son statut antérieur : jusque-là travailleur-usager d'un centre d'aide par le travail, l'entrée en entreprise crée une relation contractuelle de droit commun avec l'employeur. Celle-là peut se rompre à tout moment. Son nouveau statut de salarié ne lui donne plus accès notamment au droit au logement lorsque celui-ci était hébergé en foyer (pour rappel, un tiers des travailleurs de C.A.T. est concerné par ce type de logement dans la région).

L'appréhension qui peut naître de la perspective de la perte de statut et de repères est renforcée par le fait qu'un travailleur ne peut être garanti de retrouver sa place si l'expérience en entreprise se révèle non pérenne. Avec le souci de rassurer le travailleur avant son placement et de lui donner un « droit au retour », certains C.A.T. acceptent dans certains cas de « reprendre » la personne. Ils l'accueillent alors, non en surcapacité numérique mais sur une marge dégagée par l'absence des travailleurs dans les ateliers (lors des arrêts maladie par exemple). Selon un professionnel de terrain, cette marge, lissée sur l'année, permettrait aux C.A.T. d'accueillir le cas échéant deux travailleurs supplémentaires environ par an. Par ailleurs, d'autres établissements gérés par la même association ont instauré entre eux le principe d'un « droit au retour », pour l'un de leurs anciens travailleurs, dans l'une des

---

<sup>35</sup> Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 précitée

structures à la suite d'une embauche non pérenne en entreprise, et cela dans les six mois après placement.

Ces mesures alternatives répondent à un besoin et correspondent à un devoir des centres d'aide par le travail qui va bien au-delà du placement de la personne handicapée. Il serait tout à fait opportun de renforcer ces actions et d'instituer le principe d'un véritable « droit au retour » identique à tous les travailleurs, quel que soit leur établissement d'origine.

#### De l'impact financier de la sortie du C.A.T. vers le milieu ordinaire

Certains professionnels pensent que le système actuel de rémunération n'inciterait pas le travailleur handicapé à sortir du C.A.T. vers l'entreprise. Les avis sur le sujet sont pour autant partagés et il est impossible de dresser des généralités à partir des opinions collectées sur le terrain. Un travailleur accédant à l'entreprise est rémunéré au S.M.I.C. (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) s'il travaille à temps complet. C'est le salaire minimum garanti à tous les travailleurs de droit commun. Il semble donc que l'incidence financière du départ du C.A.T. dépende du niveau de rémunération dont il bénéficiait jusqu'ici.

Contrairement au travailleur d'atelier protégé qui relève du code du travail, le statut financier des travailleurs handicapés de C.A.T. est régi par le code des familles et de l'aide sociale. Ils bénéficient d'une « garantie de ressources » composée comme suit<sup>36</sup> : le salaire direct versé par le centre d'aide par le travail (issu du chiffre d'affaires) préconisé à hauteur de 15% environ du S.M.I.C.<sup>37</sup>. Il reste stable au plan régional à hauteur de 11.61%<sup>38</sup> et présente des variations importantes entre établissements et entre départements (allant de 9.76% pour la Sarthe à 13.64% pour la Mayenne). Par contre, plus de 12% des travailleurs ont une rémunération directe basée entre 15 et 20% du S.M.I.C. Ensuite, le « complément de rémunération », à charge de l'Etat, est versé par la D.D.T.E.F.P. et ne peut excéder 55% du S.M.I.C. Il vise à porter la rémunération totale du travailleur à 70% du S.M.I.C.

En plus de cette rémunération, le travailleur peut bénéficier de l'allocation adulte handicapé (A.A.H.), dont le montant est fixé sous conditions de ressources et en fonction d'un taux d'incapacité permanente. Attribuée sur décision de la C.O.T.O.R.E.P. qui apprécie ce taux à

---

<sup>36</sup> Décret de 1977 précité

<sup>37</sup> Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978

<sup>38</sup> Tableau de bord des C.A.T., Analyse régionale 1999

l'aide de la grille barème<sup>39</sup>, elle est versée par la Caisse d'Allocations Familiales. C'est une allocation d'aide sociale venant en complément des revenus du travailleur. Le C.A.T. n'est pas informé de son versement ni de son montant. La rémunération totale composée de ces trois éléments peut donc osciller entre un minimum de 70% et 110% du S.M.I.C. au maximum. L'on peut ainsi dire que si le système actuel de rémunération du travailleur handicapé de C.A.T. n'est pas incitatif à l'entrée en entreprise, il ne concerne que les personnes embauchées au S.M.I.C. en entreprise et qui percevaient au moins 100% du salaire minimum lorsqu'elles étaient en C.A.T.

En outre, il y a lieu de distinguer la rémunération des travailleurs handicapés et l'aide attribuée en fonction d'un handicap. Comme le déclare Gérard ZRIBI<sup>40</sup>, « amalgamer la garantie de ressources et l'allocation adulte handicapé pour soutenir que les ressources des travailleurs handicapés empêchent ces derniers d'accéder au milieu ordinaire revient à activer à tort deux logiques différentes ». Au-delà de la question pécuniaire, les motivations premières du travailleur trouvent leur source dans le rapport que celui-ci entretient avec son handicap. Un directeur de C.A.T. me disait que pour ses travailleurs, l'envie d'accéder à la « normalité » était bien plus forte que les motivations financières. Cette envie se sent avec force dans le discours de Denis, travailleur handicapé de 32 ans rencontré dans son établissement d'origine.

#### L'envie de sortir du centre d'aide par le travail : un rapport personnel qu'entretient le travailleur handicapé avec son handicap

Denis entre au centre d'aide par le travail en 1988. Pendant onze ans, il travaille dans une équipe assurant l'entretien d'espaces verts pour le compte d'entreprises ou de particuliers dans le cadre de prestations de services. Lorsqu'une entreprise cliente du centre propose de prendre trois travailleurs en détachement, Denis accepte aussitôt, avec l' « envie de partir du C.A.T. pour voir comment ça se passe ailleurs ». Pendant son détachement, il « fait tout son possible pour être gardé », avec le souci de « montrer qu'il en veut ». Lorsqu'il apprend son embauche à contrat à durée indéterminée, Denis est « content de partir du C.A.T. ». « En entreprise, ce n'est pas pareil », ajoute-t-il « je ne suis pas reconnu comme un travailleur handicapé ». Il se sent « intégré dès le début à l'équipe de travail, le courant est bien passé ». Il précise qu'il ne serait peut-être pas resté en entreprise s'il n'y avait pas eu cette entente dans l'équipe, « si c'est pour se tirer dans les pattes ». Un an après l'embauche,

---

<sup>39</sup> Grille barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées

<sup>40</sup> Ouvrage précité

l'entreprise délocalise son site dans une autre région et licencie son personnel. Denis n'envisage pas d'autre possibilité que de retourner en entreprise. Le retour au centre d'aide par le travail, « c'était un peu le retour à la case départ, même si ce n'était pas ma faute ». Poussé par sa famille et soutenu par le centre d'aide par le travail, Denis « aimerait trouver un boulot stable et bien payé ». Il a rendez-vous à l'Agence Nationale Pour l'Emploi duquel il attend beaucoup. Pour Denis, quitter le centre d'aide par le travail, c'était, comme le décrit son ancien moniteur d'atelier, « enlever l'étiquette *handicapé mental* ». Le soutien de sa famille et de l'équipe du centre tout au long de son processus d'insertion, d'intégration et de licenciement ont été essentiels.

En résumé, la sortie du centre d'aide par le travail vers l'entreprise relève d'un équilibre complexe. Elle est le résultat d'une politique active d'insertion de la part de l'établissement. Elle est aussi intimement liée au rapport qu'entretient la personne handicapée avec son handicap et à la représentation que chacun de ces deux acteurs se fait du milieu ordinaire. Toute insertion professionnelle ne peut se faire sans l'adhésion d'un acteur fondamental qu'est l'entreprise. Celle-ci est perçue par les professionnels de terrain comme « frileuse » et apparaît « peu intéressée » ou « réticente » à l'embauche de personnes handicapées.

## **2.2 UNE ENTREE EN ENTREPRISE DIFFICILE ET UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI A FAVORISER**

Les professionnels de terrain s'accordent à dire que l'accès à l'entreprise demeure difficile pour la personne handicapée. Les raisons principales évoquées sont la mauvaise connaissance des travailleurs handicapés par l'entreprise et le décalage souvent mis en avant entre les logiques animant les deux acteurs de l'activité économique que sont l'entreprise et le centre d'aide par le travail.

### **2.2.1 Une mauvaise connaissance des travailleurs handicapés par l'entreprise**

#### Des entreprises souvent réticentes par manque d'information

« Il existe un réseau fidèle d'entreprises mais il est difficile de sensibiliser les autres », déclarait un directeur de centre d'aide par le travail. « La fidélité du réseau est primordiale » disait un autre. Ces phrases résument bien l'idée selon laquelle une entreprise sensibilisée, qui connaît le handicap ou a déjà fait la rencontre du travailleur handicapé sera plus sensible à l'embauche des personnes handicapées. Percevant l'individu par ses manques, une entreprise non sensibilisée n'envisage pas toujours la personne handicapée en tant que travailleur et n'a généralement pas idée de ses capacités. Les centres d'aide par le travail ne sont pas ou peu connus. Comme l'indiquait un chef d'entreprise de moins de vingt salariés ayant embauché un travailleur handicapé de C.A.T., ces derniers ne sont « pas toujours bien identifiés dans le secteur de l'aide par le travail ». Leur action s'inscrit en effet aux côtés de nombreuses structures qui ont pour certaines une activité similaire, notamment dans le champ de l'insertion par l'économique, mais qui concernent des personnes aux problématiques tout à fait différentes. Selon l'avis de ce chef d'entreprise, les établissements doivent « développer des moyens de communication plus proches de ceux qu'utilise l'entreprise ».

Dans le même temps, les centres d'aide par le travail estiment qu'il faut développer des réseaux avec les entreprises, se faire connaître et « se faire apprivoiser ». L'implantation géographique du centre a un effet sur l'image qu'ils renvoient aux entreprises et joue un rôle fondamental dans l'inscription de celui-ci dans la vie du bassin économique. Un C.A.T. du département de Loire-Atlantique mène une politique active très intéressante en la matière. Implanté dans une zone industrielle, il adhère au réseau d'entreprises de sa commune. La démarche de mobilisation des entreprises-partenaires est une des actions d'insertion

inscrites dans le cadre de l'activité du pôle d'insertion qu'il a récemment créé. Les entreprises, « clients donneurs d'ouvrage » sont considérées comme des partenaires à rencontrer en amont de façon à les « informer et (les) convaincre des capacités des ouvriers de C.A.T. ». Le détachement permet ensuite au travailleur de « faire ses preuves ». L'expérience de Denis illustre tout à fait ce processus d'insertion. L'entreprise a dans un premier temps fait appel à trois travailleurs handicapés du centre d'aide par le travail grâce au détachement individuel en vue de réaliser une embauche. L'année de détachement a permis à l'entreprise d'apprécier le travail de ces trois personnes. Elle a permis à Denis de « faire au mieux, de montrer qu'il était capable ».

### **2.2.2 Décalage entre logique de productivité inhérente aux entreprises et logique d'insertion des travailleurs handicapés**

Les logiques animant les deux acteurs de l'insertion que sont les centres d'aide par le travail et les entreprises sont différentes mais ne sont pas dichotomiques.

Les entreprises s'inscrivent dans une logique de productivité inhérente à leur nature qui est renforcée par les phénomènes actuels de mondialisation et de regroupements. Le recrutement, l'affectation à un poste représente pour elles un coût non négligeable répondant la plupart du temps à un besoin immédiat. Evoquant le manque de temps ou le caractère fluctuant de l'activité, elles requièrent non seulement des niveaux de technicité de plus en plus élevés, mais exigent aussi de la part de leurs salariés, des capacités de souplesse dans le travail, de rigueur, d'adaptabilité, ainsi qu'une certaine rentabilité. Ces deux acteurs poursuivent des logiques certes différentes mais à la croisée desquelles se dégage un intérêt commun. Il est du devoir de l'entreprise de recruter des travailleurs handicapés. Il est de celui des centres d'aide par le travail de permettre aux travailleurs qui en ont les capacités d'accéder au milieu ordinaire. Il paraît inévitable de resserrer les liens entre entreprises et centres d'aide par le travail. Les acteurs institutionnels jouent ici un rôle fondamental.

L'action de l'A.G.E.F.I.P.H., tout d'abord, est capitale dans le financement d'actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs économiques ou du maintien dans l'emploi. Son intervention en faveur du milieu protégé a représenté un véritable atout. Les actions qu'elle a financées ont concouru à la sensibilisation des entreprises et à l'insertion des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail. Par ailleurs, la prochaine réalisation

d'une plaquette sur les centres d'aide par le travail<sup>41</sup> va permettre de renforcer l'information à destination des entreprises.

Enfin, les établissements doivent renforcer leur information de façon à renforcer leur rôle de facilitateurs de l'insertion. Le détachement individuel reste un outil de communication fondamental. Première approche du travailleur, période d'échange, il est perçu par l'entreprise comme un « galop d'essai » pendant lequel le suivi du travailleur par le C.A.T. est lui aussi capital. Les entreprises ont besoin d'être rassurées sur le fait qu'elle ne se trouveront pas seule face à la gestion d'une éventuelle difficulté après une embauche. Un suivi régulier leur apporte la garantie d'un interlocuteur identifié pouvant être sollicité en cas de besoin. Ce suivi après placement est facteur du maintien dans l'emploi. Gage d'une insertion de qualité, l'existence d'un suivi est une des conditions de l'insertion « réussie » et de l'intégration du travailleur dans son environnement de travail et dans sa nouvelle vie. Il permet en effet d'accompagner la personne handicapée dans une période de construction de nouveaux repères identitaires, personnels et sociaux indispensables à son intégration dans son nouvel environnement. Il est fondamental que ce suivi se fasse dans la durée, compte tenu du temps nécessaire aux processus d'adaptation de la personne en entreprise. Si les textes sont silencieux sur la question de l'accompagnement et du suivi du travailleur après placement, un soutien est indispensable afin de maintenir l'équilibre psychoaffectif du travailleur. Il ressort de l'enquête que plus de trois établissements sur cinq assurent un suivi, généralement « au cas par cas » et « selon la demande de l'entreprise et du travailleur ». Ce suivi est essentiellement effectué par un des professionnels du C.A.T., en plus de ses missions : il s'agit souvent du moniteur d'atelier ou de l'éducateur technique spécialisé, du directeur ou de son adjoint, du psychologue... Plusieurs C.A.T. souhaitent créer un « service de suite » afin d'organiser cette prestation de suivi, d'autres s'en sont dotés. Pour autant, l'absence de moyens en interne pour l'assurer est considérée par les professionnels comme un des freins majeurs à l'insertion.

---

<sup>41</sup> Axe de travail retenu récemment par les membres du pôle régional de compétences dans le domaine du handicap présidé par la D.R.A.S.S.

\*  
\*       \*

L'insertion professionnelle en entreprise des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail est marginale. Elle est aussi le fruit d'un processus complexe dans lequel sont engagés divers acteurs répondant à des logiques internes différentes. La sortie de l'établissement fait l'objet d'une politique d'insertion plus ou moins active de la part de l'établissement. Certains d'entre eux hésitent encore à entrer dans cette dynamique. La perspective de sortie peut créer une appréhension de la part des travailleurs handicapés face à la perte des repères identitaires, professionnels et sociaux. Par ailleurs, l'entrée en entreprise fait souvent l'objet de réticences, du fait notamment d'une mauvaise connaissance par les entreprises des travailleurs handicapés. L'activité des entreprises et des centres d'aide par le travail peut sembler relever de logiques lointaines et le fossé entre les deux paraître infranchissable. Enfin, si le suivi est considéré comme un gage de maintien dans l'emploi et indispensable au processus d'intégration de la personne handicapée en entreprise, il est à renforcer.

De nombreuses actions sont, comme nous l'avons vu, développées par les centres d'aide par le travail afin d'agir sur ces freins et témoignent de la richesse des initiatives de terrain. La prochaine partie vise, par la proposition d'actions, à apporter des réponses aux problématiques rencontrées et à améliorer la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

\*  
\*       \*

### **3 - QUELQUES PROPOSITIONS POUR L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Un travail important est mis en place par les centres d'aide par le travail dans le cadre de la mission d'insertion des travailleurs handicapés en entreprise. D'abord, les dispositifs existants et les pratiques de terrain développés sont pertinents et méritent d'être généralisés et renforcés. Il semble par ailleurs opportun d'instituer des mesures nouvelles ou de pérenniser des pratiques innovantes.

#### **3.1 VERS UN RENFORCEMENT DES DISPOSITIFS ET PRATIQUES EXISTANTS**

Ce renforcement doit se faire au profit d'une part, de la généralisation du travail en réseaux, d'autre part, d'un élargissement de l'utilisation des outils d'insertion.

##### **3.1.1 La généralisation du travail en réseaux**

Un directeur de C.A.T. me déclarait qu'il faut « optimiser les richesses existant sur le terrain, notamment grâce au développement du travail en réseau ». En effet, cette démarche, très actuelle, est en train de se développer et doit être renforcée à deux niveaux.

Dans un premier temps, les rencontres entre les centres d'aide par le travail doivent être multipliées dans un but d'échange, de réflexion et de coopération, comme c'est le cas actuellement, dans le cadre de l'association A.R.D.I.C.A.T. pour les Pays de la Loire par exemple, mais aussi avec un objectif de mutualisation des expériences et pratiques. La construction récente du protocole d'évaluation de la production sociale témoigne du souhait de nombreux professionnels de terrain d'utiliser des outils communs permettant d'avoir une échelle de référence reconnue et partagée par tous dans le domaine. Cette volonté de rapprocher les pratiques paraît d'autant plus forte que les C.A.T. accueillent un public diversifié de par la nature et le degré de son handicap. Les structures de terrain sont riches d'initiatives diversifiant les actions proposées aux travailleurs handicapés et qui améliorent la qualité de leur insertion. Celles-ci mériteraient d'être développées ailleurs de façon adaptée et concertée, par exemple en matière de formation. Les travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail n'ont pas accès à la formation continue. Ils ne bénéficient pas de

formation en dehors de l'établissement. Or, l'enquête régionale le montre, seuls 15% de l'ensemble des travailleurs ont effectué en 2000 un stage de formation. Les établissements font état des coûts importants liés à la formation en elle-même ou au déplacement inhérent à celle-ci. Nous avons vu qu'un directeur d'établissement a monté avec des partenaires privés une action de formation en matière d'apprentissage de la conduite automobile. Le développement de coopérations entre centres d'aide par le travail, centres de formation, acteurs associatifs et collectivités locales permettrait de réduire les coûts de formation, d'élargir et de diversifier l'offre à destination des personnes handicapées.

Dans un second temps, les C.A.T. doivent continuer à construire des réseaux avec les entreprises. Par défaut d'information, l'entreprise peut entretenir une image confuse d' « un » handicap qu'elle ne connaît pas et qu'elle peut penser avoir du mal à gérer en cas de difficultés. Ces dernières restent d'ailleurs assez floues pour elles. Il faut casser les préjugés liés au handicap et à la personne handicapée et sensibiliser les acteurs économiques sur le fait que les travailleurs handicapés sont avant tout des travailleurs. L'A.G.E.F.I.P.H. intervient de façon croissante en ce sens. Cela dit, la sensibilisation des entreprises est l'affaire de tous les acteurs de l'insertion. Les centres d'aide par le travail disposent au travers des détachements collectifs et individuels de formidables outils de communication et d'information permettant d'instaurer des rapports de confiance entre les acteurs économiques, les personnes handicapées et eux. Cette porte d'entrée vers l'entreprise donne l'opportunité d'améliorer la connaissance que chacun des acteurs a de l'autre. Le détachement permet d'aborder la question de l'insertion tout autant que celle de la qualité de l'insertion.

Les détachements sont donc à la fois des outils d'insertion et de connaissance mutuelle des acteurs de cette insertion. Les détachements individuels sont considérés par 60% des établissements comme des paliers vers l'insertion. Pourtant, près d'un tiers des C.A.T. déclarent ne jamais y avoir recours. Cela représente un C.A.T. sur deux en Vendée.

### **3.1.2 Pour une utilisation élargie des outils d'insertion**

Il ressort de l'enquête régionale que les centres d'aide par le travail sont trop peu nombreux à avoir recours aux outils d'insertion. Une utilisation adaptée et progressive de ces diverses formules dans le cadre de projets individuels et évolutifs d'insertion a prouvé leur efficacité. La mutualisation des pratiques par l'intermédiaire des réseaux présentés ci-dessus finira de

convaincre tous les centres de la nécessité d'ouvrir l'établissement vers l'extérieur et de faire bénéficier leurs travailleurs de parcours étoffés. En outre, tout un département a recours de façon marginale aux détachements individuels en raison d'un litige juridique. Il est fondamental que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité apporte une clarification de la réglementation en la matière afin que les travailleurs handicapés puissent bénéficier à nouveau de ces mesures, au même titre que les autres personnes handicapées.

## **3.2 LA PROPOSITION DE MOYENS NOUVEAUX**

Cette dernière partie propose de réfléchir à des hypothèses permettant d'apporter des réponses aux problématiques de terrain tout en mettant l'accent sur l'amélioration de la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les axes de propositions sont au nombre de trois : l'institution d'un droit au retour, la création d'un système de financement spécifique lié à l'insertion et la reconduction des services d'insertion.

### **3.2.1 Pour un droit au retour**

L'absence d'un droit au retour officiellement autorisé est une des problématiques principales évoquées par les professionnels de terrain. Pendant un détachement individuel, le travailleur handicapé a l'assurance qu'il pourra revenir au C.A.T. si l'activité en entreprise ne lui convient pas. Le détachement est considéré comme une expérience non irréversible. A contrario, lorsqu'il est question d'embauche, le travailleur handicapé ne peut avoir cette assurance de revenir en établissement, sinon au travers de l'engagement moral de ce dernier de le reprendre sur une marge interne. Afin de lever ce frein, les centres d'aide par le travail ont mis en place des pratiques diverses. Il semble opportun d'instituer un principe valable pour tous en fonction de leurs besoins.

Tout travailleur qui part vers le milieu ordinaire fait l'objet d'un remplacement. Sa sortie s'inscrit dans le cadre global des flux d'entrée et de sortie du C.A.T. Ainsi, pour l'année 1998<sup>42</sup>, 192 personnes sont sorties de l'ensemble des établissements de la région. Les destinations de ces personnes sont diverses. Près d'un travailleur sur cinq est sorti pour aller travailler dans un autre C.A.T. On peut donc considérer que 156 places se sont libérées en

---

<sup>42</sup> Tableau de bord des C.A.T., Analyse régionale, 1998

1998. Des jeunes adultes sortant d'instituts médico-éducatifs et relevant de l'amendement CRETON<sup>43</sup> sont entrés de façon prioritaire, suivis par des personnes inscrites sur la liste d'attente à l'entrée des C.A.T. Un recensement récent effectué par la C.O.T.O.R.E.P. auprès des centres d'aide par le travail permet de chiffrer à 400 le nombre de personnes sur cette liste pour le seul département de la Loire-Atlantique.

Dans ce contexte de forte demande d'entrée, il paraît difficile aux établissements de conserver la place précédemment occupée par le travailleur ayant été embauché en entreprise en cas d' « échec », ceci au-delà d'un certain délai. Les directeurs sont nombreux à accepter de « reprendre » de façon informelle un ancien travailleur dont l'expérience en entreprise n'a pas abouti, sur une marge évoquée précédemment (issue des périodes d'arrêts maladie). Cette pratique est possible dans la mesure où l'accès à l'entreprise est marginal et où le risque de retour du travailleur l'est également. Elle permet de rassurer le travailleur handicapé sur le fait qu'il pourra revenir si son expérience en entreprise n'aboutit pas ou ne le satisfait pas.

L'autorisation officielle de cette pratique est envisageable, si cette dernière satisfait deux conditions. Premièrement, il faut veiller à ce que ce retour s'inscrive dans le respect de la capacité autorisée des établissements qui ne peuvent accueillir de public en surcapacité. Le système de financement par dotation globale et le principe de la garantie de ressources le leur interdisent. Par ailleurs, tout travailleur handicapé repris sur cette marge doit bénéficier comme les autres de cette garantie de ressources.

L'acceptation de ce principe pourrait être complétée par la mise en place d'un système de « places volantes ». Ce dispositif pourrait consister, lors de la répartition des places nouvelles, à isoler des places qui seraient réservées à ce droit au retour (dans un délai à définir). Ces places seraient mises à la disposition des C.A.T. à leur demande, en cas de retour d'un travailleur ayant été remplacé. Elles retourneraient dans l'enveloppe lors d'un nouveau départ du centre d'aide par le travail, de façon à rétablir la capacité de l'établissement et afin qu'une autre personne puisse en bénéficier. Ce système poursuit l'objectif de rassurer et de « dépanner » les travailleurs handicapés et ne saurait en aucun cas servir de mesures nouvelles permettant aux C.A.T. d'augmenter leurs capacités. Ce

---

<sup>43</sup> Article 22 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses orientations d'ordre social. Cet article, dit « amendement CRETON », institue la possibilité pour un jeune, au-delà de ses dix-huit ans, d'être maintenu dans son établissement d'origine dans le cas d'absence de place dans sa nouvelle orientation

principe offre en quelque sorte un filet de sécurité permettant de réduire la prise de risque pour le travailleur. Ce principe ne doit pour autant pas inciter à des embauches hâtives. Les détachements sont des outils très intéressants en matière d'essai réciproque pour l'entreprise et le travailleur. Ils sont une étape fondamentale dans le parcours d'insertion de la personne et ne doivent pas faire l'objet d'impasses.

Ces « places volantes » pourraient être gérées par les Inspecteurs des Directions Départementales des Affaires Sanitaires et Sociales dans un objectif d'égalité entre les C.A.T. Cela aurait également pour intérêt de renforcer le dialogue entre les établissements et les Inspecteurs des Directions Départementales.

L'institution d'un principe de « droit au retour » est indispensable, mais paraît insuffisante car elle ne répond pas à l'ensemble des situations rencontrées. Tous les travailleurs handicapés n'ont pas la volonté de revenir en centre d'aide par le travail. Tout dépend de la signification qu'ont pour eux l'accès à l'entreprise et de la représentation qu'ils se font du centre d'aide par le travail, comme le met en lumière le témoignage de Denis. Pour lui, le centre est un lieu stigmatisant auquel il ne veut plus s'identifier. Revenir en établissement signifie retrouver la même équipe, les mêmes moniteurs avec le sentiment d'un « retour à la case départ ». Il sait que l'équipe du C.A.T. est « là pour le soutenir quand il y a un coup dur ». Habitant dans son propre appartement, il bénéficie d'un soutien en matière administrative et budgétaire de la part de son assistante de tutelle. Mais en l'absence d'autre interlocuteur, c'est le moniteur et la psychologue de l'établissement qui jouent le rôle de soutien. Il convient de s'interroger sur l'accompagnement et le soutien des travailleurs handicapés licenciés ou dont le contrat arrive à son terme et de renforcer des actions pour faire face à ce type de problématiques.

L'accompagnement et le suivi régulier du travailleur handicapé dans les différentes étapes de son parcours d'insertion, même après placement, sont la garantie d'une insertion durable et d'une insertion de qualité, à la fois pour le travailleur handicapé et pour l'entreprise. C'est aussi permettre au travailleur de s'intégrer dans son nouvel environnement.

Or les C.A.T. sont très nombreux à évoquer le manque de moyens internes pour assurer cet accompagnement et ce suivi. Deux hypothèses peuvent être retenues en vue d'aider financièrement les centres d'aide par le travail dans le cadre de leur mission d'insertion et de garantir aux travailleurs une insertion durable et de qualité.

### 3.2.2 Vers un système de financement spécifique lié à l'insertion ?

Il n'existe pas à ce jour de financement spécifique lié à la mission d'insertion des centres d'aide par le travail. Les stratégies qu'ils développent afin d'accomplir cette mission sont, nous l'avons vu, très variées. Les politiques menées par les établissements en la matière sont elles aussi plus ou moins actives. Le coût de l'insertion pèse donc diversement sur les budgets des établissements. Certains financent ces fonctions dans le cadre de leurs ressources propres, d'autres bénéficient de financements extérieurs généralement ponctuels. La présente hypothèse consisterait à mettre en place un financement spécifique lié à l'insertion.

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle a récemment rénové le système de subvention d'accompagnement et de développement aux ateliers protégés par une circulaire de juillet 2001<sup>44</sup>. Le nouveau système se compose de trois éléments : un financement forfaitaire, un financement sur critères et un financement sur projets. Le financement sur critères a deux composantes. Une partie de cette subvention « vise à aider les structures qui mettent en œuvre des politiques de modernisation économique et sociale ». Elle est majorée pour toute insertion en milieu ordinaire de travail. Une somme forfaitaire est versée à l'atelier protégé pour chaque personne insérée. Ce versement est conditionné à l'engagement écrit des directeurs d'ateliers à offrir au travailleur handicapé en cas d'échec, un droit au retour ou une priorité d'embauche, et cela dans les six mois suivant son départ. L'idée fondatrice n'était pas de mettre en place une prime à l'insertion, mais plutôt d'inciter les ateliers protégés à l'insertion en entreprise tout en offrant un filet de sécurité aux travailleurs handicapés. Ces dispositions, non réglementaires, sont trop récentes pour faire l'objet d'une appréciation. Elles ne peuvent en aucun cas se transposer aux centres d'aide par le travail telles quelles, mais elles pourraient servir de repères si une réflexion était entamée en la matière.

Il faut rester prudent. Il ne serait en aucun cas question de rémunérer l'insertion d'une personne en entreprise. Une telle mesure risquerait de nuire à la qualité de l'insertion. En l'absence d'autre type de financement, l'objectif serait de compenser auprès de l'établissement les coûts engagés dans le cadre de l'accompagnement de la personne et de son suivi après placement. Il s'agit donc à la fois d'agir sur l'insertion et sur l'amélioration de la qualité de celle-ci. Ainsi, une somme pourrait être versée aux centres d'aide par le travail

---

<sup>44</sup> Circulaire DGEFP n° 2001/23 du 26 juillet 2001, Actualités Sociales hebdomadaires du 24 août 2001, n° 2225

après un placement et un maintien dans l'emploi d'une durée minimale à fixer en contrepartie de leur engagement écrit à assurer le suivi de la personne selon des modalités à fixer. Dans un souci d'équité entre les établissements, ce versement pourrait être modulé en fonction de la nature et du degré du handicap de la personne insérée. Ces « enveloppes » ou « cagnottes » pourraient être gérées à l'échelon départemental par les Inspecteurs des Affaires Sanitaires et Sociales.

Le mécanisme mis en place par la Délégation à l'Emploi est intéressant car il ouvre le débat sur la modulation d'une partie du financement en fonction de l'activité d'insertion des établissements. Quelques professionnels de terrain interrogés sur la question ne seraient pas défavorables à la création d'une mesure similaire. Toutefois, une seconde hypothèse, issue des expériences menées par le terrain, apporte des réponses plus complètes et qualitatives en matière de processus d'insertion.

### **3.2.3 Pour une reconduction des services d'insertion**

Les centres d'aide par le travail ont développé des pratiques diverses pour assurer leur mission d'insertion, exercée tantôt par un professionnel en interne, tantôt par un professionnel extérieur, financée par le budget du C.A.T. ou par des crédits extérieurs. L'enquête régionale montre que, pour la plupart des établissements, un professionnel en interne assure les fonctions inhérentes en plus de ses missions traditionnelles. Un quart des centres ont bénéficié de services extérieurs présentés plus haut.

Ces services d'insertion ont été créés grâce à des crédits pluriannuels ponctuels et ne sont plus, dans l'ensemble, financés à ce jour. Les actions menées sont très pertinentes et mériteraient d'être reconduites et pérennisées. La mise à disposition de tous les établissements des services d'un chargé d'insertion permettrait d'apporter un égal soutien à tous, quel que soit le type de population accueilli ou le mode d'organisation et de fonctionnement de l'établissement. D'autre part, cela permettrait à ceux des établissements qui n'en avaient pas les moyens de mener une politique active d'insertion et à ceux qui avaient été jusqu'ici frileux, d'entrer dans cette démarche dynamique.

## L'hypothèse retenue

La proposition de configuration en service d'insertion s'inspire des diverses structures existantes. Un chargé d'insertion, rattaché à une association, est mis à disposition de plusieurs C.A.T. Structure de soutien de l'établissement dans le cadre de ses missions, le service d'insertion intervient en appui des équipes professionnelles. Les responsabilités que lui confient les commanditaires sont à géométrie variable, et doivent être adaptées aux besoins des établissements et des travailleurs handicapés auprès desquels il interviendra. Elles sont de deux sortes.

Le service d'insertion est avant tout un véritable plateau technique d'insertion professionnelle. Il a pour vocation de favoriser une dynamique d'insertion au sein des établissements concernés et leur apporte un soutien méthodologique dans la construction de projets individualisés d'insertion. Il peut intervenir en lien avec les équipes professionnelles dans toutes les étapes du parcours d'insertion des travailleurs handicapés : participation à l'élaboration du parcours d'insertion du travailleur, prospection auprès des entreprises en vue d'un stage ou d'un détachement, accompagnement et suivi pendant ce détachement. Lieu ressource, il peut intervenir à tout moment à la demande des établissements ou des travailleurs handicapés, au travers d'entretiens individuels avec la personne handicapée ou en entretien tripartite avec le travailleur concerné et un membre de l'équipe professionnelle. Ainsi, son champ de compétences est diversifié, en matière d'évaluation des compétences ou des capacités du travailleur, en matière de projet professionnel ou de dynamisation. Il est important que ce service ne soit pas situé sur le lieu de l'établissement et que le travailleur se déplace autant que possible à chaque rendez-vous avec le chargé d'insertion afin qu'il prenne possession de son parcours d'insertion.

Ce service peut également jouer un rôle accru et assurer les fonctions de prospection en entreprise en vue d'un placement, d'accompagnement et de suivi après embauche. Cela permettrait à la fois d'apporter une réponse aux établissements n'ayant pas les moyens en interne de réaliser ce suivi. Le deuxième objectif poursuivi ici est d'offrir à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur établissement d'origine, un accompagnement régulier au cours de leur période d'adaptation à l'entreprise. Un travail en partenariat avec les services d'accompagnement social est la meilleure garantie de l'intégration du travailleur handicapé au travers d'un soutien psychoaffectif et moral dans une période de reconstruction de repères identitaires.

## Les avantages de la configuration en services

La configuration en service a l'avantage de créer une dynamique d'insertion entre centres d'aide par le travail et permet de dépasser les tensions pouvant exister entre associations gestionnaires. Il fait se réunir les acteurs de l'insertion autour de la même table dans la poursuite d'objectifs communs. En outre, cette organisation permet d'afficher auprès des entreprises une politique commune d'insertion. Fédérant les actions jusqu'ici menées par chaque établissement, l'organisation en service en améliore la lisibilité et permet à l'entreprise d'identifier un interlocuteur en matière d'insertion. Au sein de ces structures pourraient être développées des méthodes de travail à destination des entreprises pour améliorer leur connaissance du handicap au travail et favoriser l'acceptation du handicap. Les chargés d'insertion, ou chargés de mission, devront avoir une bonne connaissance à la fois du bassin d'emploi et du monde de l'entreprise. Le suivi de la personne handicapée lors des périodes en milieu ordinaire est capital : il permet à l'entreprise de s'adapter elle aussi au handicap du travailleur. Un suivi après placement permettra de rassurer l'entreprise qui trouvera un interlocuteur en cas de difficulté. Par contre, il faut également travailler en direction de la sensibilisation des entreprises sur le fait que l'insertion professionnelle ne s'arrête pas à l'embauche. L'entreprise doit prendre progressivement le relais du chargé d'insertion. Elle n'a certes pas une vocation humanitaire. Mais l'insertion est un devoir civique affirmé par le législateur. L'insertion des travailleurs handicapés doit être le fruit d'un rapport de confiance entre les deux acteurs économiques au profit du travailleur handicapé.

## Le financement du service d'insertion

La reconduction de ces actions pourrait être financée par plusieurs acteurs. Les actions d'insertion menées par les C.A.T. sont actuellement financées par la dotation globale versée aux C.A.T. (en dehors des financements extérieurs). Lors de la reconduction des moyens ou de la répartition des moyens nouveaux, une enveloppe pourrait être isolée, puis répartie entre les départements selon des critères à définir. Cette enveloppe départementale servirait à financer une partie du ou des postes de chargé d'insertion.

Il semble important de dissocier ce financement de toute notion de places. En effet, il n'y a ici aucune notion d'activité productive. Il s'agit uniquement d'apporter un soutien aux équipes professionnelles dans le cadre de leur mission d'insertion et aux travailleurs handicapés dans la réalisation de leur projet d'insertion.

La D.D.T.E.F.P., non sollicitée au titre de la garantie de ressources pour ces places, pourrait ainsi abonder l'enveloppe dégagée à hauteur du cumul des compléments de rémunération non versés. D'autres partenaires pourraient être sollicités. L'association A.G.E.F.I.P.H. a financé pendant trois ans des actions en direction du milieu protégé. Ce programme était exceptionnel et est arrivé à terme à la fin de l'année 2001. La reconduction d'actions de l'association sur ce champ dépendra à la fois du résultat des actions menées, dont un bilan est sur le point de paraître, et de la politique définie par son conseil d'administration.

Il est tout à fait opportun de reconduire et de pérenniser de telles structures d'insertion. Il est fondamental, à l'instar de ce qui est recommandé aux professionnels de terrain, que les acteurs institutionnels renforcent leurs partenariats en matière professionnelle et financière et travaillent de concert.

## CONCLUSION

Il ressort de ce travail que l'insertion professionnelle en entreprise des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail reste marginale, même si elle a fait l'objet d'une forte progression au cours de l'année 2000. Aboutissement d'un long parcours d'insertion, l'accès au milieu ordinaire est le fruit d'un processus complexe au cours duquel interviennent divers acteurs répondant à des logiques internes propres.

Dans un contexte de réforme de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, les notions de qualité, d'analyse des pratiques et de partenariat sont plus que jamais à l'ordre du jour.

L'insertion professionnelle ne doit pas être un but en soi et apparaît indissociable de la notion d'intégration. L'insertion pérenne relève de plusieurs conditions. Elle dépend tout d'abord de la capacité qu'auront les acteurs de terrain à renforcer leur politique d'insertion et à entrer dans une dynamique de construction de projets individualisés évolutifs pour la personne handicapée. La richesse des initiatives de terrain témoigne de l'intérêt que portent les équipes de centres d'aide par le travail à cette « mission noble ». Le développement des compétences professionnelles passe par une généralisation de la démarche de travail en réseau et par une professionnalisation de la sensibilisation accrue des entreprises. L'accès des travailleurs handicapés en entreprise dépend par ailleurs de la façon dont celles-ci s'acquittent du devoir que leur a conféré le législateur. La mission d'insertion des centres d'aide par le travail, enfin, doit entrer dans une démarche contractuelle avec les autorités gestionnaires par la négociation d'objectifs déclinés au travers des projets d'établissements. Les actions menées auront d'autant plus d'impact et d'efficacité qu'elles seront l'objet d'une concertation et d'une implication de l'ensemble des acteurs publics, des acteurs privés et des professionnels de terrain, dans la poursuite commune d'une finalité : l'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur qu'est le travailleur handicapé.

Au-delà de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, il s'agit, dans une société où le travail, en terme d'emploi, est resté déterminant pour la constitution de l'identité et du processus de socialisation, de s'interroger sur le rapport que la société entretient avec le handicap et avec ses concitoyens handicapés.

# BIBLIOGRAPHIE

## Textes de références

Loi n° 89-899 du 18 décembre 1989

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 75-735 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées

Loi n° 57- du 23 novembre 1957 relative au reclassement professionnel des travailleurs handicapés

Décret n°88-279 du 24 mars 1988 modifié

Décret n° 86-510 du 14 mars 1986 concernant les modalités selon lesquelles les travailleurs handicapés admis dans les C.A.T. peuvent être autorisés à exercer une activité à l'extérieur de l'établissement

Décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977 modifié

Décret n° 54- du 2 mars 1954

Circulaire n° 73 du 27 mars 1987 relative à l'application du décret du 14 mars 1986

Circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail

## Documents institutionnels

Tableau de bord des centres d'aide par le travail, Analyse régionale pour 1999 , Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales

Document d'orientations (2000-2004) dans le domaine de l'enfance handicapée et inadaptée et des adultes handicapés, D.R.A.S.S. des Pays de la Loire

L'insertion professionnelle des personnes handicapées, Conseil économique et social de la Région des Pays de la Loire, Mai 2001

## Ouvrages et articles spécialisés

ZRIBI G. *L'avenir du travail protégé, les centres d'aide par le travail et l'intégration*. Editions E.N.S.P. 1998

*L'intégration des personnes handicapées*. Revue Française des Affaires Sociales, La Documentation française, Mars 1998.

BLOCH-LAINE F. *Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées*, Rapport présenté au Premier Ministre, La Documentation Française, 1967

## **LISTE DES ANNEXES**

1. Liste des acteurs de l'insertion rencontrés
2. Grille du questionnaire d'enquête adressé aux centres d'aide par le travail de la région des Pays de la Loire en septembre 2001
- 3 : Grille d'entretien auprès des travailleurs handicapés de centres d'aide par le travail

## ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

### Acteurs institutionnels

Mlle GUENOT, Inspecteur au service Médico-social de la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales, service des personnes handicapées

M. LE BECHEC, Economiste régional, Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Mme LELIEVRE, Secrétaire de la C.O.T.O.R.E.P.

Mme BLANQUART, Délégué régionale adjointe de l'A.G.E.F.I.P.H. des Pays de la Loire

### Acteurs de terrain

M. BIDET, Directeur du C.A.T. Marie Moreau

M. CHAPEAU, Directeur de l'association A.P.E.I.

M. GAGNET, Directeur du Service insertion de l'A.D.A.P.E.I.

Mme PICHELIN, Service d'insertion professionnelle du service de rééducation de l'Hôpital Saint-Jacques

M. PINSON, Président d'A.R.D.I.C.A.T. et Directeur du C.A.T. Ar Zonj

Mme THOMAS Directrice du C.A.T. La Vertonne et M. ROCHER, chargé d'insertion

M. GONZALEZ, Directeur du C.A.T. A.R.T.A.

### Travailleurs handicapés

Denis et Yves d'un C.A.T. du département de Loire-Atlantique

### Entreprises

M. CRESPEL, Président du Réseau des Entreprises Vertaviennes et chef d'entreprise des Etablissements Mainguy

M. MAHE, Chef d'entreprise Autonet



## 7. Combien de personnes estimez-vous aptes à travailler en atelier protégé ?

## 8. Elaborez-vous des projets individuels ?

oui       non

## 9. Stages à l'extérieur (autre CAT, AP, entreprise..)

- Nombre de travailleurs handicapés concernés en 2000 :
- Durée des stages :  < 15j    15j à 1 mois    1 à 3 mois    3 à 6 mois    + de 6 mois

## 10. Stages de formation (continue ou professionnelle)

- Nombre de travailleurs handicapés concernés en 2000 :
- Durée des stages :  < 15j    15j à 1 mois    1 à 3 mois    3 à 6 mois    + de 6 mois

## 11. Mise à disposition individuelle

- Est-elle pratiquée :  régulièrement    rarement    jamais
- Préciser le nombre de travailleurs handicapés concernés en 2000 :
- Pour chaque travailleur handicapé mis à disposition en 2000, renseigner l'annexe n°2
- Existe-t-il un réseau fidèle d'entreprise :  oui    non

## 12. Mise à disposition collective avec encadrement du CAT

- Est-elle pratiquée :  régulièrement    rarement    jamais
- Préciser le nombre de travailleurs handicapés concernés en 2000 :
- Pour chaque travailleur handicapé mis à disposition en 2000, renseigner l'annexe n°2
- Existe-t-il un réseau fidèle d'entreprise :  oui    non

## 13. Effets des mises à disposition

- Sont-elles un palier vers l'insertion ?       oui       non
- Combien de mises à disposition réalisées en 2000 ont débouché sur :  
 1CDI    1CDD       1 contrat de qualification       autres

## 14. Connaissance et prospection des entreprises

- Avez-vous un chargé d'insertion ? :  oui       non
- **si oui**, quel équivalent temps plein (etp) effectue-t-il?  
**si non**, qui effectue le travail de prospection auprès des entreprises?  
pour cette mission, quel etp effectue-t-il?

## 15. Suivi des travailleurs handicapés après une sortie du CAT vers le milieu ordinaire ou l'atelier protégé

- Un suivi est-il assuré après le départ du CAT d'un travailleur handicapé ?  oui    non
- **Si oui** :  **en milieu ordinaire**       **en atelier protégé**  
pendant combien de temps :      pendant combien de temps:  
selon quelle fréquence :      selon quelle fréquence:

## 16. Réflexion libre sur la problématique de l'insertion en milieu ordinaire ou en atelier protégé des travailleurs handicapés de CAT (droit au retour, freins à l'insertion, comment réussir une insertion...)

## ANNEXE 3 : GRILLE D'ENTRETIEN AUPRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pouvez-vous vous présenter (âge, situation familiale...)

### 1. Parcours antérieur du travailleur handicapé

Que faisiez-vous avant d'entrer au CAT ?

Quand êtes-vous entré au CAT ?

Pouvez-vous me dire comment vous êtes entré au CAT ?

### 2. Le travail au CAT

Que faisiez-vous comme travail au CAT ?

Pouvez-vous me décrire une journée de travail ?

Aimiez-vous ce que vous faisiez ?

Aviez-vous des difficultés à accomplir certaines tâches ?

Quelles relations aviez-vous avec vos collègues ? Avec les moniteurs d'atelier ?

Quelles activités aviez-vous en dehors du CAT ?

### 3. Les motivations à l'essai en entreprise

Comment avez-vous eu connaissance des essais en entreprise ?

Quelles étaient vos motivations à faire un essai en entreprise ?

Quelle image aviez-vous de l'entreprise ? Quelles étaient vos attentes par rapport à cette expérience ?

### 4. L'essai en entreprise

Quand êtes-vous entré en entreprise ?

Comment s'est passé le premier jour ?

Quel était votre poste de travail ? Qui vous l'a expliqué ?

Combien de temps a duré le détachement ?

Comment s'est passé le détachement ?

Ce travail correspondait-il à l'idée que vous vous en faisiez avant d'entrer en entreprise ?

Quelles relations aviez-vous avec le CAT pendant le détachement ?

Quelles étaient vos relations avec vos collègues de travail ?

Quel type d'hébergement aviez-vous lorsque vous étiez au CAT ? Avez-vous dû changer d'hébergement ?

Quelles activités aviez-vous en dehors du travail ?

### 5. La fin du détachement (pour le travailleur handicapé dont le détachement n'a pas débouché sur une embauche)

Comment l'essai en entreprise a-t-il interrompu ?

Combien de temps a duré le détachement ?

Avez-vous un ou des regrets ?

Seriez-vous prêt à retenter l'expérience ? Pour quelles raisons ?

Qu'avez-vous fait une fois que vous avez quitté l'entreprise ?

Que vous apporte le CAT que ne vous apporte pas l'entreprise ?

Pouvez-vous me raconter votre retour au CAT ?

Depuis que vous êtes revenu au CAT, vous sentez-vous mieux ?

Retenteriez-vous l'expériences ? Si oui, avec quelles améliorations ?

6. L'embauche et le licenciement (pour le travailleur handicapé dont le détachement a débouché sur une embauche mais qui a été licencié)

Qu'est-ce qui s'est passé quand vous avez été embauché ?

Etes-vous resté au même poste de travail ?

Est-ce que quelque chose a changé depuis votre embauche ?

Vous n'avez pas pu rester dans l'entreprise. Pourquoi ?

Comment vous a-t-on annoncé que vous alliez quitter l'entreprise ?

Avez-vous pensé à retourner au CAT ? Pourquoi ?

Depuis combien de temps êtes-vous revenu au CAT ?

Comment vous sentez-vous maintenant ?

Etes-vous prêt à recommencer l'expérience de l'entreprise ? Si oui, dans quelles conditions ?