



ACTUALITÉS: PLF 2018

L'ALTERNANCE AU CŒUR
DES ENTREPRISES ADAPTÉES

ZOOM SUR LA RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

RSEA, la responsabilité sociétale des Entreprises Adaptées



**Valorisez vos engagements
auprès de vos partenaires**

ÉDITO



Stéphane Foisy
Président de l'UNEA

Chers lecteurs,

Nous démarrons ce premier numéro de l'année 2018 après une forte mobilisation de notre réseau au cours des débats parlementaires du PLF pour tenir les engagements inscrits dans le Contrat de développement responsable et performant du secteur adapté, signé par la ministre du Travail et la Secrétaire d'État aux personnes handicapées le 9 mars dernier. Cet épisode budgétaire nous a permis de sauver le financement de la création de nouveaux postes en Entreprises Adaptées (8M€), mais malheureusement les financements liés à la subvention spécifiques ont vu leurs crédits diminués de 9 M€. La ministre du Travail a surtout annoncé le report de la date de mise en œuvre de la réforme du financement, voulue par le gouvernement Macron au 1^{er} janvier 2019. Ce report nous permettra de travailler beaucoup plus sereinement au cours du premier trimestre 2018 afin d'étudier différents scénarii. Nous vous assurons que **l'UNEA s'engagera pleinement dans la concertation à représenter la pluralité des EA avec l'objectif de consolider le modèle de l'Entreprise Adaptée mais également un objectif de réduction du chômage massif des personnes en situation de handicap.**

Comme le dit si bien Charles Gardou, « **les Entreprises Adaptées mettent concrètement en œuvre un accompagnement spécifique, condition de la réussite d'un projet professionnel, qui reconnaît les compétences de la personne et permet sa promotion.** » Cette citation reflète précisément notre philosophie et notre mission.

Il y a un an, afin de répondre aux enjeux du secteur adapté et en complémentarité des engagements politiques, **l'UNEA a proposé un projet sur 5 ans : « Partenariats pour la professionnalisation et l'Emploi dans le secteur adapté »**. L'objectif : renforcer le développement des Entreprises Adaptées créatrices d'emploi et la professionnalisation pour les personnes en situation de handicap.

En phase avec le gouvernement qui souhaite développer l'apprentissage et, par conséquent, l'emploi des jeunes, **l'UNEA à travers l'axe 1 du PIA a co-construit un plan d'actions pour favoriser les parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des jeunes travailleurs en situation de handicap.** Contribuer à la promotion des contrats en alternance en développant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, renforcer l'inter-connaissance entre l'enseignement secondaire, les acteurs de l'accompagnement socio-professionnel et les Entreprises Adaptées, participer à l'ingénierie de parcours découverte professionnelle en Entreprise Adaptées, créer des Sections d'Apprentissage d'Adultes Handicapés dans les régions, sont autant de projets que nous mettons actuellement en place et dont vous aurez ici, dans ce numéro, l'occasion d'en prendre connaissance.

Aujourd'hui les Entreprises Adaptées sont en première ligne d'un enjeu de société qui est celui de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'emploi durable. Et pour citer de nouveau Charles Gardou, « dans l'optique d'une société inclusive, l'UNEA ne défend pas seulement le droit de vivre mais celui d'exister, grâce à un écosystème, flexible, ajusté, qui reconnaît et promeut la reconnaissance du pouvoir d'agir, l'utilité de chacun à sa mesure et son désir d'autonomie. »

Notre modèle montre la voie : celle d'une dynamique entrepreneuriale avec une mission économique au service de la vocation sociale, celle d'une entreprise développant l'emploi durable pour des personnes en situation de handicap et dont la durabilité est source de performance, de stabilité, de développement et de croissance, celle d'une entreprise développant la capacité de ses salariés afin d'augmenter son autonomisation et sa responsabilisation.

Je vous souhaite à tous une excellente année 2018 et une bonne lecture de ce numéro de La Une.

SOMMAIRE

p.6

ACTUALITÉS

- 6 PLF 2018 : une longue bataille pour faire comprendre notre modèle
- 9 Loi 1987 : le gouvernement a la volonté d'une réforme en profondeur
- 10 L'Entreprise Inclusive, une réalité entrepreneuriale !
- 12 Les chargés de mission UNEA : animateurs du secteur adapté dans les territoires

p.15

L'ALTERNANCE AU CŒUR DES ENTREPRISES ADAPTÉES

- 16 Emploi et formation : les Entreprises Adaptées montrent la voie de l'alternance
- 19 L'UNEA continue de déployer son vaste projet de professionnalisation du secteur adapté
- 21 L'UNEA soutient la création d'une section d'Apprentissage pour personnes en situation de Handicap (SAAH)
- 22 Un partenariat pour une inter-connaissance entre les Entreprises Adaptées et les classes ULIS
- 23 Saisir le maximum d'opportunités pour trouver des ouvertures aux élèves handicapés
- 24 L'Académie UNEA au service de la performance des Entreprises Adaptées

p.27

ZOOM SUR LA RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

- 28** La relation Direccte - Entreprises Adaptées : pour la construction d'un réseau intégré et solidaire
- 30** Entreprise Adaptée viticole : « Former et responsabiliser sont nos principaux objectifs »
- 31** APF Entreprises 21 : l'accompagnement des personnes très éloignées de l'emploi
- 32** Entreprise Adaptée de Gy : une production bio en plein essor
- 33** L'EA de Héricourt : spécialiste de la soudure pour PSA

p.34

L'UNEA salue
l'engagement de ses
fidèles administrateurs

LA UNE

Directeur de publication :

Sébastien Citerne

Rédactrice en chef :

Stéphanie Benaroc

Rédaction : Stéphanie Benaroc,

Sébastien Citerne, Yoann Piplin

Photographies et illustrations :

UNEA, Fotolia, Benoit Granier/Mati-

gnon, EA le Colombier, Entreprise

Adaptée Viticole, APF Entreprises

21, EA de Héricourt, Entreprise

Adaptée de Gy

Création : Inspirience

Réalisation : Stéphanie Benaroc/

UNEA

Impression : Ethap

ACTUALITÉS

PLF 2018 : UNE LONGUE BATAILLE POUR FAIRE COMPRENDRE NOTRE MODÈLE



Muriel Pénicaud, ministre du Travail

Une première communication optimiste

La présentation initiale du Projet de Loi de Finances (PLF) 2018 ne nous inquiétait pas outre mesure. Même si le budget global de la mission « Travail et emploi » voyait ses crédits de paiement diminuer de 1,5 Mds € en 2018, le dossier de presse du PLF précisait : « Le soutien au secteur des Entreprises Adaptées pour les travailleurs handicapés est augmenté, avec + 1000 aides au poste financées en 2018, sachant que des travaux seront par ailleurs engagés sur le modèle de financement du secteur ».

L'affirmation du financement de 1000 nouvelles aides au poste pour l'exercice 2018 nous invitait à croire que le gouvernement allait respecter les engagements du contrat de développement responsable et performant du secteur adapté signé le 9 mars 2017. La référence faite aux travaux sur les modalités de financement du secteur venait, quant à elle, rappeler les travaux du Groupe de Travail national piloté par la DGEFP (débuté en septembre) et dont l'un des objectifs était de produire des propositions d'aménagement du financement pour une application au cours de l'exercice civil 2019.

Des précisions budgétaires inquiétantes

Et pourtant, à la lecture des bleus budgétaires, beaucoup d'incompréhensions demeurent. Le préambule rappelle bien que « les Entreprises Adaptées bénéficieront de 1000 aides au poste supplémentaires par rapport à la loi de finances pour 2017, au vu des engagements importants pris par le Gouvernement en faveur des personnes handicapées ».

Par contre, lorsque nous lisons en détail le contenu des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées,

nous ne pouvons que constater un tour de « passe-passe » du gouvernement :

- Certes les 1000 nouveaux postes sont bien inscrits au PLF pour un coût annuel de 14 415 € (soit un smic horaire 2018 prévu à 9,90 €). Ceci nous conduit normalement à un budget total de 346,47 M€.
- Par contre, le PLF anticipe la mise en œuvre des nouvelles modalités de financement à compter du 1^{er} juillet 2018; et escompte sur une demi-année à une économie de 8 M€ (16 M€ en année pleine), n'inscrivant les autorisations de dépenses qu'à hauteur de 338,47 M€;
- Pire, au niveau de la subvention spécifique, le gouvernement ne respecte pas les engagements du contrat de développement responsable et performant du secteur adapté en appliquant une baisse immédiate de 8 M€ (40,93 millions d'euros en 2017 contre 33,34 millions d'euros prévus pour 2018).

Ainsi, ce budget initial est véritablement en trompe l'œil : les 14,42 M€ nécessaires au financement des 1000 nouveaux postes (hors réévaluation de la subvention spécifique), se transforment en une économie de 16 M€ du budget des Entreprises Adaptées.

Sur 2018, cela se traduirait globalement par une baisse de l'Aide au poste (de 3,7% sur les 6 derniers mois) et de la subvention spécifique (de 22% en annuel). Pire dès 2019, la baisse de l'Aide au poste approcherait les 4%.

Stéphane Foisy, Président de l'UNEA, exprime la colère de tout un secteur : « **Au final, le PLF 2018 augmente de plus de 4,5 M€ par rapport à la LFI 2017, mais pour financer l'abondement des 1000 nouveaux postes associés à la hausse du SMIC prévu dans le PLF, il aurait fallu une augmentation de plus de 21,90 M€, soit une carence budgétaire de moins de 17,37 M€.** Le gouvernement créé, en volume, 1000 nouveaux postes, mais il reprend les financements en baissant le niveau des aides compensatoires aux situations de handicap; comme si d'une baguette magique les 26 000 salariés en situation de handicap avaient retrouvé en quelques mois une plus forte productivité : soit leur situation s'est améliorée par accommodement ou facilitation, soit leur déficience s'est améliorée... mais pour 26 000 salariés en même temps, cela relève vraiment du miracle. »

Cette situation est incompréhensible autant sur le montant que sur la manière : une telle baisse, conduira à la faillite de nombreuses Entreprises Adaptées. L'UNEA a mené une enquête auprès d'une centaine d'Entreprises Adaptées. La baisse moyenne de la dotation des aides de l'Etat avoisine les 6%. Ceci entraînera que 20% des Entreprises Adaptées verront leur résultat net passer dans le rouge. Pour une Entreprise Adaptée de 50 salariés, la baisse moyenne des dotations avoisinerait les 46 k€ : ainsi l'équivalent de **2,28 postes TH ne seraient plus financés** dans les EA, ce qui pourraient directement menacer 1800 postes au niveau national.

Des propos incompréhensibles en commission

L'UNEA a été choqué des propos tenus par la ministre et par la méconnaissance de notre modèle : « Mais des rapports, des évaluations et des analyses ont montré que, du fait de son niveau, l'aide au poste constitue une trappe : il n'est pas facile au bénéficiaire de passer ensuite vers un autre emploi. Il y a donc peu de flux, alors que ce dispositif avait été conçu comme un tremplin. Or, c'est plus simple, y compris pour les employeurs de garder la même personne pendant cinq, dix ou vingt ans. La dégressivité va aussi permettre une stratégie visant l'inclusion dans l'emploi ordinaire. Car c'est le but et le souhait des travailleurs handicapés, en termes de dignité et de lien social. »

Ces propos traduisent une méconnaissance forte du modèle de l'Entreprise Adaptée :

- Des flux importants existent chaque année mais ne sont pas mesurés par l'administration centrale. En 2016, pour un financement de 23 000 postes, ce sont plus de 34 000 salariés en situation de handicap en contrat de travail et plus de 40 000 personnes qui œuvraient dans les Entreprises Adaptées.
- L'aide au poste est l'outil de financement de la compensation du handicap du salarié. Cette compensation est nécessaire à toute inclusion de qualité dans le monde du travail. Nier le besoin de compensation c'est refuser de prendre en compte le handicap du salarié.
- Les Entreprises Adaptées travaillent sur l'autonomisation de leurs salariés afin qu'ils déterminent leur propre destinée sur leur seule volonté. Le Handicap n'est pas un statut, c'est un fait. Le Handicap est une rencontre entre une déficience avérée et une situation. La formation ne permet pas à elle seule de compenser les situations de handicap. Tout comme un ouvrier non qualifié, un cadre handicapé a un taux de chômage deux fois supérieur à celui d'un valide.

Une forte mobilisation de l'UNEA

Au regard de la gravité de la situation, l'UNEA a mobilisé l'ensemble de ses forces vives (Bureau, Conseil d'administration et délégation régionale) afin d'expliquer la situation auprès du gouvernement, des députés et des sénateurs des conséquences catastrophiques qui allaient se présenter pour un grand nombre d'Entreprises Adaptées.

Une conférence de presse, une tribune dans *Le Monde*, un réseau mobilisé qui a touché plus de 350 députés et plus de 250 sénateurs ont permis de mettre une pression forte sur le ministère du Travail afin de comprendre pourquoi une telle situation est arrivée.

Une ouverture proposée par la Ministre

Lors de la séance publique à l'Assemblée Nationale, le 8 novembre dernier, la Ministre est revenue sur ses propos : « Premièrement, nous sommes d'accord sur le fait que les Entreprises Adaptées sont très utiles et très nécessaires dans le paysage : la priorité aux travailleurs handicapés est, pour le Gouvernement, importante. Mes équipes ont rencontré

hier l'Union Nationale des Entreprises Adaptées, l'UNEA, avec le cabinet de ma collègue Sophie Cluzel. Nous sommes convenus également d'ouvrir une concertation afin de réfléchir à une transformation du modèle de financement rendue nécessaire, non pour une question de montants, mais en raison de la complexité inouïe du dispositif actuel, alors même que nous poursuivons le même objectif. Celui-ci est double.

- En premier lieu, leur donner une visibilité financière pluriannuelle. Cela correspond à une démarche que nous devons adopter vis-à-vis du secteur associatif, ce qui n'a jamais été fait jusqu'à présent. Il faut, en effet, travailler dans la durée : l'insertion comme la formation des personnes handicapées demande du temps et doit s'inscrire dans le long terme.
- En second lieu, le dispositif d'aide au poste doit être amélioré et son efficacité accrue, notamment en matière de lutte contre le chômage des personnes handicapées, afin de permettre à certaines d'entre elles d'aller vers d'autres entreprises, et d'en accueillir de nouvelles. Tout dépend des situations rencontrées : il faudra travailler cette question avec le secteur. Il faut donc de la stabilité, un engagement sur les résultats, une amélioration du budget et un travail de fond avec les Entreprises Adaptées : telles sont nos pistes d'action. »

— Les Entreprises Adaptées sont un exemple d'inclusion pour toutes les autres entreprises.

Laure de La Raudière,

Députée LR de la 3^e circonscription d'Eure-et-Loire

Lors de la soirée, 13 amendements concernant les Entreprises Adaptées ont été débattus, avec une position de fermeté et de rejets de la part du gouvernement jusqu'à l'intervention de la Députée Laure de La Raudière :

« (...) Les Entreprises Adaptées sont un exemple d'inclusion pour toutes les autres entreprises. Il ne faut pas croire que parce qu'on va les affaiblir, les autres accueilleront plus facilement des personnes handicapées. C'est le contraire qui risque de se passer. C'est en renforçant les Entreprises Adaptées que vous procurerez des exemples et des modèles pour les autres entreprises, s'agissant de la manière d'accueillir les personnes handicapées.

J'ai l'impression que, sur ce sujet, l'étude d'impact n'a pas été complète. C'est en tout cas mon sentiment de « vieille députée ». Il serait nécessaire de creuser la question et de mieux

ACTUALITÉS

étudier l'impact sur le terrain de vos mesures. J'aimerais, madame la Ministre, que vous preniez devant nous l'engagement de le faire avant la présentation du texte au Sénat et, si ce que je vous dis se trouvait confirmé, de réviser votre position. »

A cette proposition la Ministre a fini par lâcher : « Nous nous sommes réciproquement engagés à y travailler, et rapidement. Nous rencontrerons donc, dans les prochains jours, les principales associations du secteur. Si une solution meilleure et plus pérenne peut être trouvée dans les quinze jours qui viennent, je serai ravie de déposer, au nom du Gouvernement, un amendement lors de l'examen au Sénat. Je prends donc note de votre proposition et examinerai ce qu'il est possible de faire. »

Le rendez-vous avec le directeur de cabinet de la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud

Le 27 novembre dernier, Stéphane Foisy, Cyril Gayssot et Sébastien Citerne, respectivement, Président, Vice-Président et Directeur Général de l'UNEA, ont été reçus par Antoine Foucher, Directeur de cabinet de Muriel Pénicaud, en la présence de Myriam Mesclon Ravaud de la DGEFP.

Cette réunion avait comme objectif de discuter avec le gouvernement de l'ouverture proposée par la Ministre du Travail au cours de la séance publique de l'Assemblée Nationale.

L'UNEA a proposé un scénario permettant de récupérer les 17 millions d'euros manquants (8M€ sur les aides au poste et 9M€ sur la subvention spécifique). Dans cette optique, l'UNEA a rappelé ses fondamentaux :

- une nécessaire dynamique entrepreneuriale avec une mission économique au service de la vocation sociale;
- une entreprise développant l'emploi durable pour des personnes en situation de handicap. La durabilité étant source de performance, de stabilité, de développement et de croissance;
- une entreprise développant la capacitation de ses salariés afin d'augmenter son autonomisation et sa responsabilisation;
- une compensation du handicap nécessaire à la qualité de l'emploi.

L'UNEA a également rappelé qu'elle n'était pas opposée à des expérimentations, mais qu'elle souhaitait un encadrement budgétaire de celle-ci, afin que les nouveaux crédits ne soient pas uniquement destinés aux expérimentations mais profitent également aux structures existantes.

En complément de nos études KPMG, nous avons pu justifier que le besoin de compensation du différentiel de productivité apparente du travail par ETP et par an s'élève à plus de 22 900 €. Or à ce jour, l'aide au poste cumulée à la subvention spécifique n'atteint pas ce montant.

A l'issue de ce rendez-vous, le directeur de cabinet a proposé d'acter les propositions dans le cadre de l'engagement à une concertation avec le secteur adapté pour le développement

de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de cet engagement, il s'est engagé à ce que la Ministre fasse un geste budgétaire pour les Entreprises Adaptées.

Une concertation annoncée sur le début d'année 2018

Même si la baisse de la subvention spécifique n'a pu être évitée (9M€) dans cette période de contrainte budgétaire, même si ces 9M€ auraient pu être réattribués également au soutien de la création d'emplois pour les personnes en situation de handicap, l'UNEA se félicite de l'augmentation budgétaire de 8M€ annoncée par Madame la Ministre et du report de la date de la réforme du financement au 1^{er} janvier 2019.

— Les Entreprises Adaptées travaillent sur l'autonomisation de leurs salariés afin qu'ils déterminent leur propre destinée sur leur seule volonté.

C'est grâce à la force de notre réseau, aux 520 Entreprises Adaptées que nous représentons, à la mobilisation intense de nos forces vives, que nous sommes arrivés à préserver le développement de l'emploi dans les Entreprises Adaptées. Ainsi, en 2018, 24 036 postes seront financés dans nos structures, ce qui correspond à 1 000 postes de plus par rapport à la loi de finances 2017, mais en réel à 750 postes puisque nous avons bénéficié en Juillet dernier à une fongibilité de budget permettant le financement de 250 postes en Entreprises Adaptées.

Le report de la date de la réforme du financement permettra également de travailler beaucoup plus sereinement au cours du premier trimestre 2018 afin d'étudier différents scénarios.

L'UNEA s'engagera pleinement dans la concertation avec un objectif de consolider le modèle de l'Entreprise Adaptée et un objectif de réduction du chômage massif des personnes en situation de handicap.

Sébastien Citerne

LOI 1987 : LE GOUVERNEMENT A LA VOLONTÉ D'UNE RÉFORME EN PROFONDEUR



Edouard Philippe et Sophie Cluzel

Le 20 septembre dernier, s'est tenu le Comité interministériel du handicap en présence du Premier ministre, Edouard Philippe, et de la Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel.

C'est au cours de cette rencontre avec les acteurs du handicap que le gouvernement a fait part de sa motivation à « rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la transformer en levier pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante ».

Pour le Premier ministre, la loi de 1987 n'a pas donné de résultats « satisfaisants ». « Nous devons nous interroger sur la pertinence du dispositif et la façon dont on peut relancer l'insertion professionnelle », a-t-il indiqué.

La loi du 10 juillet 1987 faisait obligation aux établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel d'employer des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6% de leurs effectifs.

Pour s'acquitter de cette obligation, ils disposaient de plusieurs modalités. Ils pouvaient employer directement des personnes handicapées ou en employer indirectement, par le biais de la passation de contrats de sous-traitance avec des ateliers protégés, devenus en 2006 des Entreprises Adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (aujourd'hui des établissements ou services d'aide par le travail).

Une troisième modalité consistait à accueillir des personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle.

D'après les chiffres, les salariés en situation de handicap représentent 3.4% des salariés du secteur privé en 2015 et 5.32% dans le secteur public en 2015.

Dans le cadre de la réforme de l'OETH, l'UNEA souhaite :

- le maintien des modalités d'obligation d'emploi afin que les efforts consentis ne se délitent pas rapidement ;
- développer les mesures incitatives, pérennes permettant la réelle prise en compte de la compensation du handicap pour tous les employeurs ;
- que la modalité de réponse par le recours à la sous-traitance (EA, ESAT, TIH) soit toujours maintenue et même accentuée pour les branches d'activités qui ont des difficultés à atteindre les 3% en emploi direct ;
- revoir la formule de calcul des équivalences d'emploi pour s'assurer qu'une Entreprise Adaptée, un ESAT, ou un TIH, ne puisse donner au total sur une année un nombre d'équivalences d'emploi supérieur au nombre de personnes en situation de handicap qu'elle salarie.

Pour Annie Perez Vieu, Présidente de l'ANRH (association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés), « point besoin de nouvelle loi spécifique mais une volonté partagée : synergie au sein du secteur adapté pour partager les bonnes pratiques, encouragement au mécénat de compétences, formation au numérique, prise en compte dans les appels d'offres du « mieux disant social », stages des futurs décideurs dans nos établissements, collaborations avec les grandes écoles, etc. ».

Enfin, de son côté, le Conseil National du Handicap (CNH) a préconisé des solutions notamment celle d'instaurer un système assurantiel dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, qui seraient assujetties à une cotisation universelle fixe assise sur la masse salariale.

Par ailleurs, le CNH souhaiterait ajouter une contribution variable selon le comportement de l'employeur : plus il se rapprocherait du taux d'emploi fixé plus la contribution serait basse.

Affaire à suivre...

Stéphanie Benaroc

ACTUALITÉS

L'ENTREPRISE INCLUSIVE, UNE RÉALITÉ ENTREPRENEURIALE !

Le 24 octobre dernier s'est tenu à Valence en Espagne, le 1^{er} Congrès de la Confédération Européenne des Entreprises Inclusives (EuCIE).

Fondée en juin dernier, EuCIE a été très vite dans l'action. Comme le signale Klaus Meyer, représentant de Bag If, l'une des associations fondatrices, «l'inclusion est l'un des principaux défis pour l'Europe. Au cours de la prochaine décennie, les États membres de l'Union Européenne devront créer des millions de nouveaux emplois pour les personnes en situation de handicap sur un marché du travail inclusif».

En effet, le constat est sans appel. En 2020, ce seront près de 120 millions de concitoyens européens qui seront confrontés aux situations de handicap dans un contexte où les États membres de l'Union Européenne ne cessent de rechercher des économies budgétaires.

La vraie question qui a été posée pendant le congrès de Valence est celle-ci : comment relever ce défi ?

La Convention des Nations Unies du Droit des Personnes Handicapées, qu'ont ratifiée tous les États membres de l'Union Européenne en 2010, montre la voie de la création de la Société Inclusive.

De quoi s'agit-il ?

« Une société est inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, qu'elle se flexibilise, offre au sein d'un ensemble commun un chez soi pour tous. Une société inclusive ne défend pas simplement le droit de vivre, mais le droit d'exister », rappelle Cyril Gaysot, Vice-Président de l'UNEA.

« L'Europe est dotée d'un atout de taille sur lequel elle pourrait capitaliser pour répondre au besoin d'évolution structurelle de son modèle socio-économique : les Entreprises Inclusives », estime Dominique Nothomb, Directrice d'Eweta, l'une des associations fondatrices de EuCIE.

Entreprises ordinaires d'utilité sociale, les Entreprises Inclusives participent à l'effort d'invention de la Société Inclusive, et représentent l'alliance de la création de plusieurs centaines de milliers d'emplois pérennes à l'attention des personnes en situation de handicap en Europe et d'économies budgétaires pour les États. Les gains sociaux sont de plus de 10 000 euros par an et par emploi créé à l'attention des personnes en situation de handicap.

« EuCIE est un excellent réseau non seulement pour impacter le processus d'inclusion en Europe, mais aussi pour montrer à quel point l'emploi conjoint des personnes avec et sans handicap peut être un succès. Nos entreprises inclusives font

les deux : elles offrent des contrats de travail réguliers et une rémunération régulière pour les personnes en situation de handicap, et servent de modèles pour d'autres entreprises », explique Klaus Meyer.

« Ce que nous faisons dans les Entreprises Inclusives c'est de l'équité; cela consiste à moduler l'action selon les besoins, les désirs, les rêves, les projets singuliers, pour compenser les inégalités de nature ou de situation. Les salariés trouvent une chance d'accomplissement, un lien social et une qualité de vie sur leurs territoires, la société y trouve des bénéficiaires. C'est cet exemple d'utilité citoyenne des entreprises inclusives que EuCIE veut promouvoir en Europe », ajoute Jean-Marc Froger, Président de EuCIE.

A l'image de ce témoignage d'un salarié d'une entreprise inclusive française. Arnaud Gonot a démarré en tant que stagiaire en 2009, dans le cadre d'un BTS. Il a ainsi découvert le monde de la logistique, en faisant de l'adressage de marchandises, des inventaires, et de la préparation de commandes. « Cette expérience m'a donné envie de poursuivre sur une licence de commerce et logistique en 2011, avant de signer mon premier CDI », indique-t-il.

– Une société inclusive offre au sein d'un ensemble commun un chez soi pour tous.

En accord avec son employeur, il a rompu son contrat un an plus tard pour reprendre ses études et partir en Espagne en tant qu'étudiant Erasmus. « J'avais cette idée en tête depuis longtemps, et ce fut une expérience formidable. Je suis allé à Grenade pour poursuivre une licence en commerce international et obtenir un diplôme d'espagnol en tant que langue étrangère (DELE) niveau C1. »

A la fin de ce cursus, il revient dans l'Entreprise inclusive pour entamer un Master en informatique en alternance. Aujourd'hui, Arnaud est cadre de l'entreprise et travaille pour AIRBUS sur des activités de support informatique de niveau II (ASAF).

Cette situation a non seulement permis d'éclorre le talent d'Arnaud et de réaliser ses rêves et ses désirs par sa seule volonté, mais elle permet aussi à l'Entreprise Inclusive d'accroître ses potentialités de développement économique, notamment par la maîtrise d'un environnement international dans le domaine de l'informatique.

« Compenser », « aménager de manière raisonnable », c'est ce qui est inscrit au cœur de la Convention des Nations Unies du Droit des Personnes Handicapées et des Entreprises Inclusives.



EuCIE va contribuer activement à l'élaboration de la future stratégie de l'Union Européenne pour le handicap, notamment en partageant les bonnes pratiques de son modèle entrepreneurial : la compensation universelle des situations de handicap associée à de la création d'emplois durables et ainsi aider les donneurs d'ordre à pourvoir à leur obligation d'emploi.

Risto Raivio, Senior Expert de la Commission Européenne, présent au Congrès, a rappelé les points forts du modèle de l'Entreprise Inclusive, à savoir « ses objectifs sociaux à travers les moyens de production, l'inclusivité de son modèle entrepreneurial et son potentiel de développement commercial ». « Ce type d'entreprises contribue aux objectifs de la politique sociale de l'Union Européenne : création d'emplois inclusifs, meilleure cohésion sociale, lutte contre la pauvreté et la discrimination, pour une économie entrepreneuriale plus inclusive et des emplois durables », a-t-il ajouté.

Aujourd'hui, « nous devons créer de nouveaux partenariats politiques et des collaborations commerciales » pour une meilleure connaissance du secteur, souligne le Président Froger.

« We have a dream : que les entreprises inclusives de la prochaine décennie soient reconnues comme des acteurs économiques à part entière et des précurseurs en matière d'activités nouvelles et d'évolution des compétences de ses travailleurs », ajoute Dominique Nothomb.

Et à Klaus Meyer de confirmer : « Les entreprises inclusives peuvent apporter un changement pour une Europe inclusive de demain. »

Stéphanie Benaroc

- **Ce que nous faisons dans les Entreprises Inclusives c'est de l'équité ; cela consiste à moduler l'action selon les besoins, les désirs, les rêves, les projets singuliers, pour compenser les inégalités de nature ou de situation.**

ACTUALITÉS

LES CHARGÉS DE MISSION DE L'UNEA : ANIMATEURS DU SECTEUR ADAPTÉ DANS LES TERRITOIRES



De gauche à droite : Stéphane Cahen, Jimmy Fernandes, Céline Frier-Poujade, Marion Baud et Benoît Berny

Dans le cadre du développement de l'UNEA, les territoires sont un véritable enjeu dans la politique de proximité pour la reconnaissance du secteur.

Un des enjeux majeurs est l'animation du territoire mais également la valorisation de la promotion de notre secteur, tant au niveau des acteurs que de toutes les actions de la qualité des prestations réalisées par les Entreprises Adaptées.

Depuis septembre dernier, l'UNEA compte 7 chargés de mission aux côtés des Délégués régionaux qui sont ensemble vos interlocuteurs privilégiés sur le terrain.

Fédérer et promouvoir les Entreprises Adaptées sur le territoire, tisser des liens durables avec les acteurs locaux, décliner les actions de l'UNEA, sensibiliser les acteurs au recours au secteur adapté, contribuer avec les parties prenantes à la cohésion sociale du territoire et à sa croissance économique durable et responsable, etc., sont autant de missions qui ser-

vont à construire et consolider le réseau de demain et ainsi renforcer la dimension inclusive des Entreprises Adaptées.

– **Consolider le réseau de demain et renforcer la dimension inclusive des Entreprises Adaptées**

Dès la rentrée, les chargés de mission ont été à la rencontre des Entreprises Adaptées de leur territoire et ont fait connaissance avec les différents acteurs locaux. En 2018, ils mettront en oeuvre les actions déclinées dans le PIA (voir *La Une* N°30).

La diversité de leurs parcours, leur connaissance du Handicap et leur capacité à travailler en réseau, à fédérer, mobiliser et coordonner sont des atouts pour la valorisation de notre modèle d'entrepreneuriat responsable et inclusif.



UNEA Hauts-de-France - Normandie

Pascale ODOUX, chargée de mission : podoux@unea.fr



UNEA Bourgogne-Franche-Comté - Grand Est

Benoît BERNY, chargé de mission : bberny@unea.fr



UNEA Centre Val-de-Loire - DOM - Ile-de-France

Jimmy FERNANDES, chargé de mission : jfernandes@unea.fr



UNEA Bretagne - Pays de la Loire

Yoann PIPLIN, chargé de mission : ypiplin@unea.fr



UNEA Nouvelle Aquitaine

Stéphane CAHEN, chargé de mission : scahen@unea.fr

François Xavier HENRY de VILLENEUVE,
chargé de mission national/transversal : fxdevilleneuve@unea.fr



UNEA Auvergne Rhône-Alpes

Marion BAUD, chargée de mission : mnaud@unea.fr



UNEA Corse - Provence-Alpes-Côtes d'Azur- Occitanie

Céline FRIER-POUJADE, chargée de mission : cpoujage@unea.fr

DOSSIER



L'ALTERNANCE AU CŒUR DES ENTREPRISES ADAPTÉES



EMPLOI ET FORMATION : LES ENTREPRISES ADAPTÉES MONTRENT LA VOIE DE L'ALTERNANCE

Pour lutter efficacement contre le chômage de longue durée des personnes en situation de handicap et notamment du public jeune, l'État et l'UNEA se sont engagés dans le Contrat de développement signé en mars 2017 à favoriser « le projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité professionnelle au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises ».

Aujourd'hui, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois supérieur à la moyenne nationale : environ 500 000 demandeurs d'emploi handicapés (DEBOE) sont inscrits à Pôle emploi. Ils représentent 8,5% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés est inférieur à celui de l'ensemble des demandeurs

d'emploi (26% ont le bac et plus contre 45% tous publics).

Pour lutter contre le chômage, le gouvernement mène une action prioritaire autour de l'apprentissage. « Je souhaite que nous agissions tous de concert pour un but commun : la réussite de l'apprentissage dans notre pays, à tous les niveaux de qualification », a déclaré ainsi la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud lors du lancement de la concertation sur l'apprentissage le 10 novembre dernier.

C'est dans cette optique commune que l'UNEA s'est engagée à favoriser le recrutement d'au moins un salarié handicapé en contrat d'apprentissage et d'un salarié handicapé en contrat de professionnalisation par Entreprise Adaptée sur les 5 prochaines années.

L'UNEA revendique le fait que le salarié doit être acteur de son projet professionnel dans sa pleine capacitation, et que le rôle de l'Entreprise Adaptée est de l'accompagner dans celui-ci, en mobilisant au préalable toutes les actions de professionnalisation, pour lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'épanouissement de ses savoirs et de ses possibilités.

Les contrats de professionnalisation

Mission et objectifs dont sont parfaitement conscients les dirigeants d'Entreprise Adaptée à l'image de Delphine Pellerin, dirigeante de Maine Ateliers, qui recourt régulièrement aux contrats de professionnalisation. Elle a mis en place depuis plusieurs années un dispositif présenté par Opcalia, le PRODIAT. « Notre OPCA avait remarqué que nous intégrions beaucoup de personnes sans compétences, que nous passions du temps à les former, et que cela n'était pas mis en valeur. Du coup, le PRODIAT permet de formaliser le parcours de formation pour le tuteur et le salarié et mettre en avant le temps consacré à la formation au sein de l'entreprise », indique-t-elle.



Anaïs Coclet, apprentie à l'EA Le Colombier

Au total depuis 2011, la dirigeante a intégré 31 personnes en contrat de professionnalisation. « Nous intégrons des personnes sans compétences métier et nous les formons au quotidien pendant un an sur des formations longues (confection et câblage électrique). Ce dispositif est complètement en adéquation avec notre public et nous permet d'avoir des salariés opérationnels à l'issue du contrat, même si tous ne souhaitent pas rester », explique la dirigeante.

A l'issue de leur contrat de professionnalisation, toutes les personnes se sont vues proposer un CDD puis un CDI. Sur ces 31 personnes, 21 ont accepté le contrat d'embauche au sein de l'Entreprise Adaptée.

Parmi elles, Sandrine Juguet arrivée en contrat de professionnalisation en 2013. Ancienne ambulancière, elle décide de changer de voie et opère une reconversion. Elle occupe le poste de chef d'équipe au sein du service de nettoyage industriel.

L'expérience de l'alternance a été pour elle fortement positive : « Lorsque je suis arrivée, je ne connaissais ni le secteur adapté, ni le métier de nettoyage industriel. Cela m'a permis d'apprendre progressivement un métier en étant accompagnée d'un tuteur, facilitant ainsi mon insertion professionnelle dans l'entreprise. »

L'avantage du contrat de professionnalisation c'est qu'il « allie le savoir théorique en centre de formation ainsi que l'apprentissage sur le terrain », ajoute-t-elle.

Aujourd'hui, Sandrine Juguet est à son tour tutrice. Elle forme des responsables de chantier en contrat de professionnalisation afin qu'ils soient totalement autonomes en son absence. « L'idée est que ces responsables partent sur un chantier en toute autonomie. »

Pour elle, ce dispositif en alternance permet au salarié « d'être épaulé, de ne pas rester dans le flou, de se former petit à petit en s'adaptant à l'entreprise ». Quant au tuteur, cela lui permet de prendre le temps nécessaire à l'accompagnement de son salarié. « Cette relation de travail est importante pour les deux parties. Quand le salarié se sent bien, le travail s'en ressent derrière. »

Avis partagé par son collègue, Frédéric Pellerin, responsable de l'activité câblage : « L'intérêt du tutorat, c'est d'instaurer un dialogue avec le salarié. Nous sommes à l'écoute tout en le formant au quotidien. Cette organisation aide beaucoup à l'intégration et à l'apprentissage du métier. »

Ce dernier encadre actuellement Romuald Bourel. Âgé de 31 ans, cet ancien ouvrier des travaux paysagers a dû arrêter son activité à la suite de problèmes de santé. Après une période de chômage, il a été embauché chez Maine Ateliers en contrat de professionnalisation en 2014. Il est aujourd'hui en CDI sur un poste de câbleur. « Cette formation a été complète. Cela m'a permis d'apprendre un nouveau métier avec une grande facilité », confie-t-il.

Les contrats d'apprentissage

Pour faciliter les parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des jeunes travailleurs en situation de handicap, l'UNEA à travers le PIA a décliné des axes d'action pour contribuer à la promotion des contrats d'alternance en identifiant les leviers facilitant l'entrée en apprentissage.

En effet, en 2016, le nombre d'apprentis handicapés a baissé pour la première fois après 3 années de hausse ininterrompue : 2407 contrats d'apprentissage travailleurs en situation de handicap contre 276 900 pour tous publics. Les deux principales différences entre les apprentis handicapés et les apprentis tous publics résident dans l'âge et le niveau de formation. 45 % des apprentis tous publics ont au moins un niveau Bac alors qu'ils sont seulement 24 % pour les apprentis en situation de handicap (source Agefiph - Le Plan Alternance en chiffres 2012 - 2016).

« L'apprentissage constitue une voie de réussite et une promesse solide d'insertion professionnelle pour les jeunes », déclare Muriel Penicaud.

Cette implication sociale et économique, Yoann le Coz, Dirigeant de l'Entreprise Adaptée le Colombier en a bien conscience.

Depuis 2013, il s'est engagé dans le recours aux contrats d'apprentissage, embauchant 100 % de ces apprentis. Avoir recours à l'apprentissage est, pour lui, une solution de

viabilité économique pour son entreprise : « Comme beaucoup d'Entreprise Adaptée, nous avons constaté un vieillissement de l'âge moyen de nos salariés. Il nous fallait donc trouver une solution pour rajeunir nos effectifs et pérenniser sur le long terme nos activités. »

Au-delà de l'aspect économique, la mixité intergénérationnelle est aussi un atout. « L'embauche d'un alternant apporte la fraîcheur et la motivation de la jeunesse indispensable à toute entreprise », explique-t-il.

L'alternance permet surtout à un dirigeant de trouver ses futurs collaborateurs et d'évaluer le jeune avant embauche. « Actuellement, nous avons deux apprenties, une en espaces verts et une autre en BTS Gestion PME/PMI, que nous envisageons de garder à l'issue de leur cursus. »

A 19 ans, Anaïs Coclet a commencé son apprentissage en septembre dernier et prépare un Brevet Professionnel Aménagements et Paysages pour lequel elle avait déjà effectué deux stages dans l'Entreprise Adaptée. Pour elle, « le fait d'apprendre le métier avec de vrais professionnels, d'acquies une expérience et d'être accompagnée par un tuteur » est très positif. Quant à son intégration au sein des équipes, cela l'aide à « construire un bon environnement professionnel ».

L'Entreprise Le Colombier collabore avec deux centres de formation : le GEISCA d'Enghien et les Apprentis d'Auteuil de Sannois. « Jusqu'à présent ils ont toujours été à l'écoute de nos besoins. L'expérience des Apprentis d'Auteuil dans le domaine des espaces verts et les échanges réguliers avec les formateurs font que les attentes en matière de pratique s'imbriquent parfaitement. »

Des échanges réguliers avec le professeur principal de l'apprenti et des rencontres plusieurs fois durant la période d'apprentissage sont effectués et permettent un suivi efficace et coordonné.

C'est l'organisation mise au point par Nicolas Soave, tuteur et chef de secteur travaux paysagers au sein de l'Entreprise Adaptée dans laquelle il organise et supervise les chantiers de son portefeuille de 39 clients (entreprises, collectivités, résidences, particuliers).

Bien qu'il admette qu'« au départ, la transmission de son savoir-faire et son expérience n'était pas si simple », l'utilisation de bons outils pédagogiques ont donné des résultats probants.

Aujourd'hui, son rôle est d'accompagner et de former les apprentis aux bonnes techniques liées aux métiers de jardinier-paysagiste en étroite collaboration avec le chef d'équipe diplômé qui encadre également l'apprenti. « Chaque semaine, nous faisons un point tous les trois sur les tâches prévues et réalisées et cherchons des axes d'amélioration. Nous utilisons des supports d'accompagnement pédagogique pour la transmission de compétences et de connaissances en relation avec les interventions effectuées chez nos clients », indique-t-il.

Pour le dirigeant, « le seul frein rencontré est le nombre très faible de candidats, et en particulier ceux ayant une RQTH ». Pour autant, passées les difficultés, le « retour sur expérience est positif » et il envisage déjà de recruter un apprenti pour la rentrée 2018.

Un enjeu économique social et citoyen

Ainsi, « renforcer très significativement la place de l'apprentissage dans notre système d'éducation et de formation professionnelle et dans l'accès au marché du travail, c'est se confronter à des défis économiques, sociaux mais aussi citoyens », souligne la ministre du Travail.

Valérie Recolin, gérante de l'Entreprise Adaptée Réseaux Adaptés, basée à Marseille, en est persuadée : « L'apprentissage d'un métier par l'alternance est la meilleure façon d'en maîtriser toutes les facettes. De plus, j'estime que le partage du savoir est indispensable à l'évolution de chacun ».

Forte de ces convictions, elle décide de recruter une personne en apprentissage pour un poste de secrétaire-comptable. Camille, âgée de 21 ans, est arrivée dans l'Entreprise Adaptée le 25 septembre dernier. Détentrice d'un diplôme d'État d'aide médico-psychologique, elle a comme objectif de travailler dans le milieu du handicap. Toutefois, son propre handicap s'est avéré incompatible avec cet emploi au bout d'un an. Elle a donc dû repenser son avenir et s'est orientée vers un poste moins contraignant physiquement. Elle prépare, dans le cadre de son poste, un BTS d'assistante de gestion.

– L'apprentissage est un dispositif indispensable permettant aux jeunes d'être opérationnels en entreprise

Partageant le même bureau, la gérante est à l'écoute de son apprentie et l'accompagne au quotidien dans la transmission des connaissances et compétences. « Former une personne est très bénéfique. Cela permet de clarifier ses connaissances, d'avoir un autre regard sur son entreprise et de revoir certaines procédures ou méthodes de travail », précise-t-elle tout en ajoutant que « l'apprentissage est un dispositif indispensable permettant aux jeunes d'être opérationnels en entreprise ».

C'est dans ce sens que s'engagent les responsables d'Entreprises Adaptées. « Les contrats d'apprentissage permettent de former les nouvelles générations en leur faisant acquies de l'autonomie et des compétences certaines. Ce sont des partenariats enrichissants pour toutes les parties », insiste Nicolas Soave. Un partage bénéfique pour tous.

Stéphanie Benaroc

L'UNEA CONTINUE DE DÉPLOYER SON VASTE PROJET DE PROFESSIONNALISATION DU SECTEUR ADAPTÉ



Le Pacte de professionnalisation : des premiers résultats intéressants

En 2012, l'UNEA a décliné son Pacte de professionnalisation au sein des Entreprises Adaptées. Cet objectif issu du Pacte pour l'emploi a été possible grâce au soutien de l'État et grâce à l'accompagnement de son partenaire Société Générale. Il a donné de très bons premiers résultats : accroissement de la formation dans les Entreprises Adaptées, utilisation plus régulières des contrats de professionnalisation, déploiement de quelques actions de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) et surtout mise en place de véritable politique prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

C'est en partant du constat que l'effort de formation constitue un enjeu majeur pour toutes les Entreprises Adaptées afin qu'elles puissent faire évoluer les compétences internes, les prestations et la qualité de leurs offres de services que l'UNEA s'est engagée dans cette démarche. Les Entreprises

Adaptées ont un devoir d'accompagner et de faire acquérir de nouvelles compétences à leur salariés : elles sont des entreprises apprenantes et qualifiantes.

Ces montées en compétence doivent permettre aux Entreprises Adaptées de se positionner sur des activités à plus forte valeur ajoutée. La mutation du secteur adapté a nécessité un travail sur les compétences des collaborateurs. De 2009 à 2015, les activités des Entreprises Adaptées ont connu une forte tertiarisation ce qui a nécessité d'acquérir de nouvelles compétences, alors peu maîtrisées dans les Entreprises Adaptées.

Un moyen peu mobilisé : le contrat d'apprentissage

En 2016, les chiffres de l'alternance pour les personnes en situation de handicap sont très faibles et de surcroît en baisse. En effet, l'Agefiph annonce la signature de 2407 contrats d'apprentissage dans le secteur privé, contre 2720

contrats l'année précédente. Partant de ce constat, l'UNEA, dans le cadre du nouveau contrat de développement responsable et performant du secteur adapté signé le 9 mars 2017 au ministère du Travail, s'est engagé à promouvoir le dispositif d'apprentissage afin que sur une période de 5 ans, chaque Entreprise Adaptée puisse à minima signer un contrat d'apprentissage.

L'accès des personnes en situation de handicap à l'apprentissage et la sécurisation des parcours constituent une priorité nationale. Aujourd'hui seuls 2% des jeunes handicapés sont en apprentissage, contre 7% dans toute la population. Même la Secrétaire d'État aux Personnes handicapées reconnaît que « c'est trop peu, d'autant plus qu'il s'agit d'un levier pour l'emploi particulièrement efficace pour eux ».

Pour les Entreprises Adaptées, le recrutement du public jeune notamment par le biais du contrat d'apprentissage peut répondre à un double enjeu :

- accompagner le besoin de montée en compétences des collaborateurs de l'Entreprise Adaptée;
- permettre un rééquilibrage de la pyramide des âges de l'Entreprise Adaptée qui s'est fortement décalée vers le public senior.

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient d'une législation spécifique

Le code du travail prévoit des mesures spécifiques pour les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) avant le début de l'apprentissage ou au cours de leur apprentissage :

- pas de limite d'âge. Ainsi dans les études menées par l'Agefiph sur ses contrats dits primés, 19% des apprentis en situation de handicap sont âgés plus de 26 ans;
- des aménagements de la durée du contrat et du temps de travail : un contrat d'apprentissage dont la durée peut être portée à 4 ans, une durée d'apprentissage prolongée d'un an au plus, la possibilité d'un aménagement du temps de travail;
- des aménagements dans le déroulement de la formation : aménagement particulier de la pédagogie allant jusqu'au suivi par correspondance d'un enseignement équivalent soumis à autorisation du recteur, du directeur de la DRAAF ou de la DRJSCS après avis motivé de la CDAPH.

La nécessité d'une interconnaissance avec les acteurs de l'apprentissage pour accompagner le public jeune

L'enjeu majeur pour offrir aux jeunes en situation de handicap une transition vers l'accès à un premier emploi est de créer une dynamique de réseau sur les territoires.

Pour cela il faut :

- renforcer l'interconnaissance et formaliser les collaborations entre l'ensemble des partenaires : enseignement secondaire (milieu ordinaire et spécialisé), acteurs de l'accompagnement socio-professionnel et les Entreprises Adaptées;
- formaliser des conventions régionales de partenariat opérationnel pour l'insertion professionnelle des jeunes Travailleurs Handicapés comportant une déclinaison en Plans d'actions opérationnels;
- référencer les Entreprises Adaptées comme des entreprises d'accueil pour des stages, PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), ateliers découverte des métiers... auprès des opérateurs du Service Public de l'Emploi et de l'Éducation Nationale;

- participer à l'ingénierie de parcours de découvertes professionnelles en Entreprises Adaptées.

On s'aperçoit aujourd'hui que pratiquement aucune relation n'existe entre les Entreprises Adaptées et les classes ULIS ou même les SESSAD PRO. Tous ces liens sont à créer.

Sébastien Citerne

AU PRINTEMPS 2018, UNE JOURNÉE D'INTERCONNAISSANCE ENTRE LES ENTREPRISES ADAPTÉES ET LES PROFESSIONNELS ACCOMPAGNANTS LES PUBLICS JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les enjeux :

- créer une dynamique de réseau sur les territoires pour développer l'accès à un premier emploi des jeunes en situation de handicap;
- un premier forum de l'alternance et de la formation professionnelle pour les Entreprises Adaptées franciliennes.

5 principes :

- APPRENDRE;
- PARTAGER;
- COMPRENDRE;
- S'IMPLIQUER;
- SE CONNAÎTRE.

Les objectifs :

Ce forum rassemblera au cours du printemps 2018, pour la première fois, à Paris, les Entreprises Adaptées du territoire, les acteurs engagés dans leur professionnalisation ainsi que leurs partenaires dans une ambiance libre et conviviale, bienveillante et ludique.

Les objectifs de cette journée sont multiples :

- faciliter l'interconnaissance entre le secteur adapté et les professionnels accompagnant les publics jeunes en situation de handicap en recherche d'emploi ou de formation;
- sensibiliser les Entreprises Adaptées aux enjeux de l'alternance, de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de stages, de PMSMP;
- développer et renforcer les relations Ecoles – Entreprises Adaptées.

Cet événement pilote a pour ambition d'évoluer vers des forums de rencontres entre les jeunes en situation de handicap et les Entreprises Adaptées ayant pour finalité l'accès à une première expérience professionnelle.

L'UNEA SOUTIEN LA CRÉATION D'UNE SECTION D'APPRENTISSAGE POUR PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (SAAH)



Soutenu par la Région Nouvelle Aquitaine, la délégation régionale de l'UNEA a lancé un projet pilote sur ce territoire avec pour objectif de créer une Section d'Apprentissage en direction des personnes en situation de handicap.

La création d'une Section d'Apprentissage pour Apprentis Adultes Handicapés (SAAH) poursuit donc un triple objectif :

- permettre à ces publics d'élaborer progressivement un projet professionnel réaliste en tenant compte des difficultés sociales, personnelles, culturelles et cognitives auxquelles ils sont confrontés. Ces difficultés requièrent un accompagnement personnalisé soutenu (principalement la première année);
- favoriser la reconversion et le reclassement professionnel des personnes handicapées;
- proposer un accompagnement personnalisé pour éviter toute rupture du parcours de formation et du contrat de travail.

La création d'une SAAH s'inscrit dans une politique de recrutement durable des Entreprises Adaptées. Celle qui verra le jour en Nouvelle Aquitaine mettra en place des moyens adaptés afin que ce public puisse intégrer le milieu ordinaire du travail par le biais de l'apprentissage.

Les formations seront développées au regard des besoins spécifiques par territoire ou bassin d'emploi. Le tissu des CFA existants permettra le transfert des savoirs et la qualification professionnelle pour une majorité des demandes.

Les chiffres tant régionaux que nationaux nous conduisent à accentuer davantage la prise en charge et la qualification des publics en situation de handicap, d'autant plus qu'une certaine discrimination à l'emploi pour ces publics est latente.

Si l'on ajoute au public adulte, le public jeune sortant chaque année des classes ULIS qui n'ont que peu ou pas du tout de solutions d'emploi, l'apprentissage adapté au titre d'une SAAH représente une des solutions à promouvoir.

Sébastien Citerne

COLLECTE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Comme vous le savez l'UNEA continue d'accompagner la professionnalisation des Entreprises Adaptées par le développement des compétences individuelles et collectives, nécessaires à la prospérité de nos structures de l'Economie sociale et solidaire.

Ainsi, nous recherchons quotidiennement les meilleures solutions et démarches afin de vous proposer des formations adaptées à notre culture et à des tarifs préférentiels et très compétitifs. Nos démarches sont soutenues par nos partenaires.

Comme pour les 3 dernières années, l'UNEA collectera la part « Hors Quota » de la Taxe d'apprentissage. Il vous suffira d'aiguiller cette somme pour l'UNEA afin que nous puissions poursuivre nos actions.

Dans le même temps, l'UNEA vient de passer un accord avec OCTALIA afin que celui-ci collecte votre taxe d'apprentissage et que nous destinions ces fonds vers des établissements habilités qui forment aux métiers servant notre secteur professionnel.

Vous restez maître de l'affectation en première intention. Si vous avez l'habitude d'affecter la part libre à un ou plusieurs établissements que vous connaissez ou que vous souhaitez soutenir, il vous appartiendra de déterminer le montant que vous souhaitez leur verser sur le bordereau de versement.

UN PARTENARIAT POUR UNE INTERCONNAISSANCE ENTRE LES ENTREPRISES ADAPTÉES ET LES CLASSES ULIS



Depuis 18 mois, l'UNEA et le CTASH (Conseiller du recteur sur des publics à besoins particuliers) de Bretagne ont lancé un partenariat avec comme objectifs affichés : apprendre à se connaître, partager des constats et agir ensemble pour l'inclusion des jeunes en situation de handicap sur le territoire.

Chacune des deux parties a facilité l'ouverture au réseau. « C'est un rapprochement et une collaboration plus qu'utile pour l'orientation professionnelle des élèves d'ULIS », explique Mohamed Ali Mamdouh, CTASH auprès du Recteur de l'Académie de Rennes.

Dans ce cadre, le chargé de mission de l'UNEA a visité des ULIS et est intervenu devant les coordinateurs d'ULIS pour partager des expériences et envisager des actions territoriales très concrètes.

Par ailleurs, 11 coordonnateurs d'ULIS étaient invités au salon Handi Market du 16 mars 2017 pour découvrir la diversité de l'offre « métiers et activité » des ESAT et Entreprises Adaptées du Grand Ouest afin de mieux orienter les jeunes des ULIS.

Depuis, des coopérations se sont développées sur les territoires et un groupe de travail a démarré en fin d'année pour définir une méthode de coopération régionale et les outils de suivi et de valorisation des échanges existants.

Les premières pistes opérationnelles qui se dégagent sont assez simples : présenter systématiquement les Entreprises Adaptées aux élèves dans les parcours d'ULIS (vidéos, visites collectives d'Entreprise Adaptée, témoignages de salariés d'Entreprise Adaptée en classe), accueillir des jeunes en stages et en contrat en alternance, sensibiliser et former les enseignants d'ULIS au secteur adapté, nommer des référents (par territoire, par filière), ...

En parallèle, sur la région des Pays de la Loire, ce sont 25 enseignants coordonnateurs d'ULIS en Lycée professionnel qui ont visité l'Entreprise Adaptée SAPRENA et qui, depuis, envoi régulièrement des jeunes en stage.

La volonté commune est de ne pas réduire cette collaboration aux ULIS. A titre d'exemple, en Bretagne, ce sont plus de 700 lycéens en situation de handicap, hors dispositif ULIS.

Pour les jeunes en situation de handicap, l'accès aux entreprises reste compliqué, pour cela les Entreprises Adaptées sont une possibilité intéressante pour les aider à accéder à un premier emploi ou pour compléter une formation professionnelle.

Yoann Piplin

SAISIR LE MAXIMUM D'OPPORTUNITÉS POUR TROUVER DES OUVERTURES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS

L'ULIS du lycée professionnel Jean Guéhenno de Vannes accueille des élèves qui présentent des troubles des fonctions cognitives. Leur état de santé peut générer une fatigabilité, une lenteur, des difficultés d'apprentissage, des besoins pédagogiques spécifiques.

C'est un dispositif collectif de scolarisation en milieu ordinaire destiné à assurer aux élèves la continuité de leur scolarisation en lycée professionnel. Il propose un parcours fondé sur un projet personnalisé de scolarisation.

Les objectifs de l'ULIS sont notamment de développer les acquis en enseignement général, développer la communication, favoriser l'ouverture sur l'extérieur, consolider et développer l'autonomie personnelle et sociale des élèves.

Anne Dollo, coordinatrice et enseignante de l'ULIS du lycée professionnel Jean Guéhenno de Vannes, accueille cette collaboration de manière positive et évoque ses projets en lien avec les Entreprises Adaptées.

L'UNEA et le CTASH sont en lien pour construire un partenariat entre les ULIS et les Entreprises Adaptées afin de faciliter l'interconnaissance des deux réseaux. Que pensez-vous de cette initiative ?

Anne Dollo : Plus le champ des possibles professionnels pour les élèves en situation de handicap est large, plus leurs perspectives de formation et de métiers sont importantes. Il faut saisir le maximum d'opportunités pour essayer de trouver des ouvertures pour nos élèves. L'initiative est donc forcément intéressante.

En tant que coordonnatrice, quels sont vos besoins et vos attentes d'un tel rapprochement ?

AD : Nous souhaitons concrétiser un projet professionnel correspondant au profil de chaque élève en fonction de ses capacités et de son rythme. Afin d'y parvenir, les élèves doivent découvrir et observer différents champs professionnels, réaliser des stages sur différents lieux.

A cette fin, un partenariat avec des Entreprises Adaptées nous permettrait :

- de visiter des entreprises qui pourraient leur donner des idées d'emplois qu'ils pourraient exercer;
- de réaliser des stages pour découvrir des métiers ou consolider des compétences;
- à terme, pourquoi pas, d'envisager des contrats d'apprentissage si de part et d'autre, le jeune et l'entreprise peuvent s'y retrouver.

Concernant vos élèves, connaissent-ils les Entreprises Adaptées, leurs fonctionnements ?

AD : Cette année, j'ai 7 nouveaux élèves. Nous travaillons sur leur projet professionnel et n'avons pour l'instant pas visité d'Entreprise Adaptée.

Concrètement aujourd'hui, quelles vont être vos prochaines démarches ?

AD : Nous allons prendre contact avec des Entreprises Adaptées géographiquement proches afin de les visiter et peut-être donner des idées à nos élèves pour qu'ils y effectuent des stages.

Propos recueillis par Stéphanie Benaroc

LES ULIS

Les ULIS (Unités localisées pour l'Inclusion Scolaires) sont des dispositifs collectifs au sein d'établissement du second degré. Ils constituent une des modalités de mise en œuvre de l'accessibilité pédagogique pour les élèves handicapés. Elles proposent, en milieu ordinaire, des possibilités d'apprentissage et des enseignements adaptés.

L'ULIS a trois objectifs :

- permettre la consolidation de l'autonomie personnelle et sociale du jeune;
- développer les apprentissages sociaux, scolaires, l'acceptation des règles de vie scolaire et l'amélioration des capacités de communication;
- concrétiser à terme un projet d'insertion professionnelle concerté.

L'ULIS accueille en petits effectifs des élèves en situation de handicap, généralement de 11 à 16 ans en collège, au-delà en lycée.

Source : Esen.education.fr

L'ACADÉMIE UNEA AU SERVICE DE LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

L'Académie UNEA s'organise afin de protéger les intérêts des Entreprises Adaptées et d'accompagner la prospérité par la professionnalisation et le développement des compétences des hommes et des femmes qui les composent. La raison d'être de l'Académie : c'est votre performance !

NOUVELLE FORMATION DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES ADAPTÉES

Vous êtes dirigeants, futurs dirigeants ou collaborateurs agissant sur la stratégie de l'entreprise, vous souhaitez développer des compétences managériales afin d'intégrer la culture et les spécificités de l'entreprise adaptée : cette nouvelle formation « **Manager des entreprises et des organisations** » option « **MCR Entreprise Adaptée** » est faite pour vous !

Formation diplômante

Cette formation diplômante de Niveau I a été conçue en partenariat avec l'Université de Bordeaux. Elle est inscrite au RNCP.

Objectifs

Elle vous permettra :

- de concrétiser une reconnaissance académique et professionnelle;
- d'acquérir toutes les compétences du Manager d'aujourd'hui à l'aide d'une réalisation concrète de l'Entreprise Adaptée;
- de piloter la stratégie et la performance de l'Entreprise Adaptée.

Programme

Au cours des 33 jours de formation vous aborderez :

1. la stratégie de développement et d'organisation (orientations stratégiques, gestion des tableaux de bord);
2. la gestion comptable et financière (pilotage économique et financier);
3. la stratégie marketing et le développement commercial;
4. l'internationalisation de la stratégie (environnement économique et concurrentiel de l'entreprise);
5. le management des achats et de la chaîne logistique (gestion des achats et processus);
6. le pilotage des RH et le développement des compétences des collaborateurs (ressources humaines et relations sociales);
7. le management organisationnel et management d'équipes (le métier de Manager, communication et leadership du Manager);
8. la mise en oeuvre d'un Plan de progrès pour l'activité concernée ou le service.

Prochaine session

Mars 2018

Témoignage

« Cette formation est centrée sur la progression des stagiaires, sans tomber dans la facilité, mais qui oblige chaque participant à se questionner pour la bonne cause et le développement de la structure ».

« Dans cette formation, on note une bienveillance entre chacun des stagiaires, une bienveillance avec les formateurs et une bienveillance du jury dont chaque question et chaque remarque sont élaborées dans un souhait de compréhension. »

ÊTRE ENCADRANT DE PROXIMITÉ EN ENTREPRISE ADAPTÉE

Vous êtes encadrants de proximité en Entreprise Adaptée, vous souhaitez enrichir votre manière d'être un encadrant, situer votre action dans le contexte spécifique de l'Entreprise Adaptée et accompagner des personnes en situations de handicap.

L'UNEA vous propose une formation sur-mesure pour répondre à ces objectifs :

- questionner et enrichir sa manière d'être un encadrant de proximité : communiquer, réguler, organiser le travail, sécuriser le parcours professionnalisant des salariés en situation de handicap, accompagner le maintien des acquis et la montée en compétences, réfléchir à son engagement en tant que chef d'équipe;
- situer son action dans le contexte spécifique de l'Entreprise Adaptée;
- accompagner des personnes en situations de handicap : intégrer à ses pratiques une définition interactionniste et situationniste du handicap; comprendre les principales situations handicapantes.

Témoignage

« J'avais besoin de m'assurer que les consignes passées avaient bien été comprises par les salariés et surtout je souhaitais les emmener au maximum de leur capacité en passant différentes étapes tout en respectant leur handicap. La formation nous a permis de situer notre action dans un contexte spécifique et d'aborder les situations en fonction de nos interlocuteurs.

Dans mon organisation, je me libère plus de temps entre les dossiers pour ainsi échanger avec les salariés et être plus à leur écoute ».

Stagiaire, encadrant de l'Entreprise Adaptée Qualéo

ACCOMPAGNEMENT DU PROCESSUS ACHAT DES ENTREPRISES VERS LES SECTEURS ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

L'UNEA propose aux entreprises un accompagnement dans leur stratégie de collaboration avec le secteur adapté en :

- formant et sensibilisant les différentes catégories de collaborateurs sur la perception même du handicap afin d'acquérir un regard positif et ouvert;
- communiquant auprès des Directions des services donneurs d'ordres internes pour mieux connaître et promouvoir les prestations possibles en ESAT et EA;
- aidant à décliner efficacement une politique des achats vers les secteurs protégé et adapté.

En groupe de formation, vous atteindrez les objectifs suivants :

- les fondamentaux juridiques, philosophiques et culturels sur le handicap;
- l'acculturation à nos secteurs ESAT et EA;
- la découverte de la diversité de l'offre des secteurs protégé et adapté;
- le bon usage de l'annuaire des ESAT et EA;
- s'engager dans un plan d'engagement individuel.

Témoignage

« Le Crédit Mutuel Arkea, dans le cadre de son projet stratégique, a formé et sensibilisé ses acheteurs et prescripteurs à développer des partenariats avec les secteurs adapté et protégé de ses territoires.

Sur les conseils de l'UNEA qui nous accompagne sur cette stratégie d'achats responsables, les achats, la RSE et la mission handicap ont organisé une formation en deux temps. Les collaborateurs ont d'abord été conviés à une journée de découverte des pratiques d'une entreprise adaptée.

Les avis sont unanimes sur l'intérêt d'une telle immersion qui permet de lever les freins conscients ou inconscients à collaborer avec les EA et les ESAT. Une rencontre est ensuite programmée en janvier 2018, pour favoriser les échanges entre des salariés et des fournisseurs potentiels.

L'objectif de ce parcours de « formation action » est de mieux se connaître et d'oser travailler ensemble. Qui sera le premier à oser? »

Aurélie MAHÉO, Acheteuse, département Achats Groupe Crédit Mutuel Arkéa

CONCEVOIR ET OUTILLER L'ACCOMPAGNEMENT D'UN SALARIÉ DANS L'ÉLABORATION ET LA CONDUITE DE SON PROJET PROFESSIONNEL

S'adressant aux encadrants et aux dirigeants d'Entreprise Adaptée, cette formation a comme objectif :

- une présentation du cadre réglementaire des démarches RH d'accompagnement professionnel (GPEC, Compte Personnel de Formation, passeport compétences...);
- les principes de l'accompagnement par la pédagogie et méthodologie de projets;
- une co-construction d'un module d'accompagnement dynamique des salariés dans leur projet professionnel.

A travers cette formation, vous aborderez entre autres l'accompagnement de la personne dans son projet professionnel (les enjeux et les éléments de posture professionnelle de l'accompagnateur/accompagnant), les composantes d'un

projet professionnel (compétences; aptitudes; conditions de travail; potentialités...) et sa mise en œuvre de groupes de travail sur chaque composantes pour l'élaboration de mini-ateliers d'animation.

Témoignage

« Il est souvent compliqué pour nous dirigeants d'Entreprise Adaptée en Outre-Mer de permettre la participation de nos collaborateurs aux différentes sessions de l'Académie UNEA. Nous devons donc construire en interne avec d'autres Entreprises Adaptées des montages financiers afin de réaliser certaines sessions intéressantes et enrichissantes pour les collaborateurs. La dernière formation organisée est de celle-là.

Pour nous à l'Entreprise Adaptée le CHAMPFLEURY, l'intérêt était double. Il se trouve que nous avons opté pour un outil de suivi GPEC Eform-Adapt qui est en plein déploiement. Or, jusqu'à maintenant, nous n'avions que peu d'initiatives de formation au bénéfice (compétences clés, RAE ...).

La formation « Concevoir et outiller l'accompagnement d'un salarié dans l'élaboration et la conduite de son projet professionnel » s'insérait dans cette continuité de disposer des fondamentaux pour mettre en place la réalisation des projets professionnels de chacun. Depuis, les chefs d'équipe ont souhaité avoir un lieu spécifique pour mener leur entretien, un ordinateur pour consigner les desiderata, tout ceci ne pouvant se faire sur les chantiers espaces verts.

Au niveau de la direction, nous avons répondu positivement et avons également pris l'initiative de recruter une Assistante sociale à temps partagé afin de les accompagner dans la compréhension de toutes les démarches et formalités liées à la formation tout au long de la vie. »

Joseph BLOMBO, Dirigeant de l'AGIPSAH

« En tant qu'encadrant Entreprise Adaptée exerçant mon activité aux Antilles, ce fut un grand plaisir d'accueillir mes confrères, mes collègues et nos formateurs. Leurs dévouements et aptitudes à nous emmener sur le chemin de l'accompagnement furent riches, pleins de découverte et d'émotions.

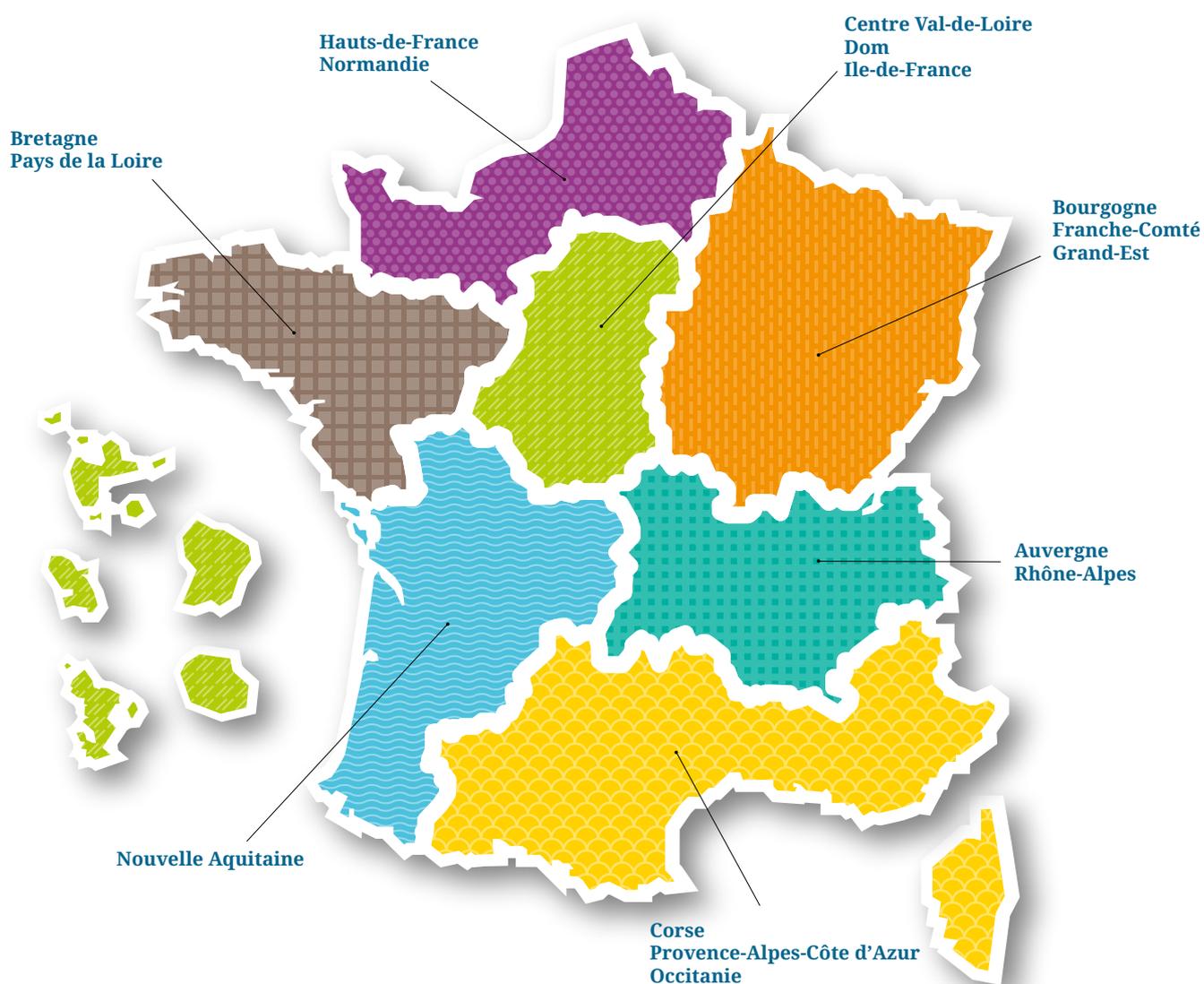
Cela reste tout de même un exercice délicat puisqu'il faut conduire et donner le siège adéquat au passager : écouter, analyser, comprendre les attentes et les besoins du porteur de projet. Ce qui est sûr, c'est qu'être source facilitatrice est un exercice gratifiant.

Enfin, cette formation donne de nouvelles perspectives aux salariés de l'Entreprise Adaptée : parcourir plus de possibilités et leur permettre de changer de cap ou encore d'améliorer leurs parcours professionnels. »

Eddy ROBERT, encadrant à l'Entreprise Adaptée AGIPSAH

CONTACTS :

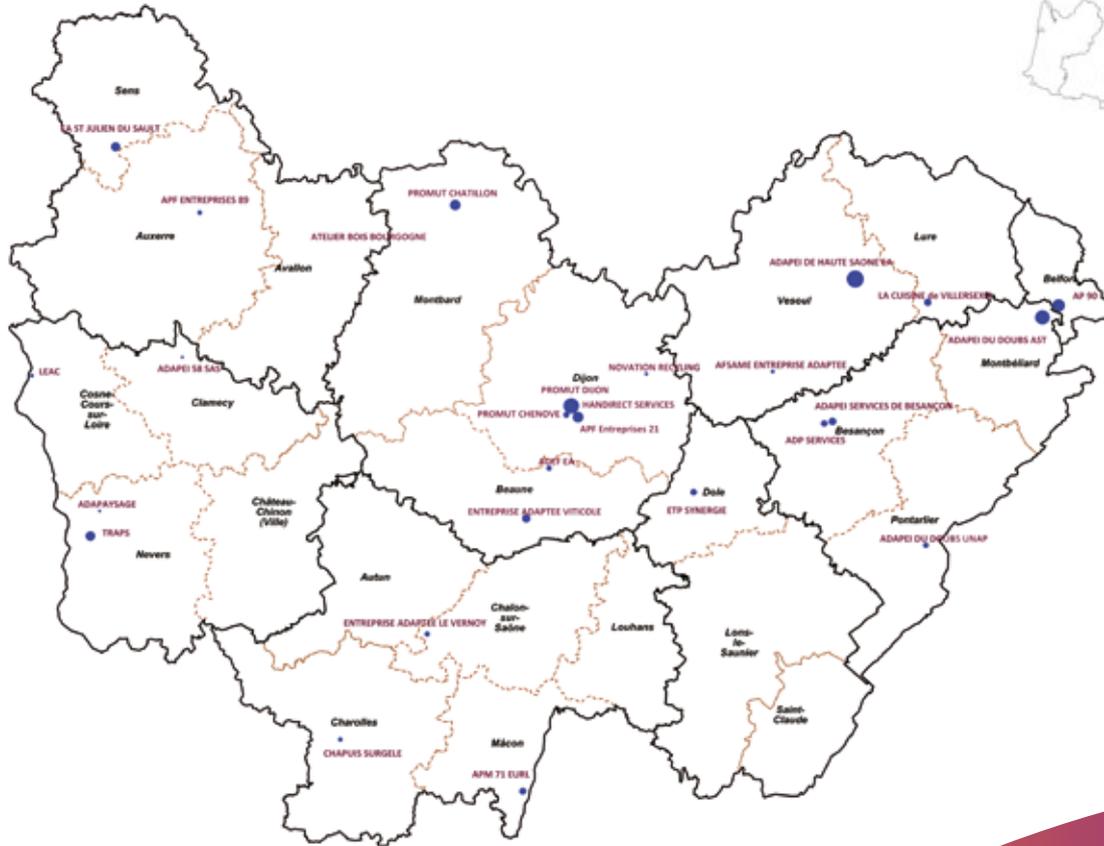
Madalena MOUTURIER – mmouturier@unea.fr



UNEA Grandes régions

au service des territoires

ZOOM RÉGIONAL



LA RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

UNE RELATION DIRECCTE-ENTREPRISES ADAPTÉES POUR LA CONSTRUCTION D'UN RÉSEAU INTÉGRÉ ET SOLIDAIRE

Avec près de 17% d'emplois dans le secteur de l'industrie, la Bourgogne-Franche-Comté est la région la plus industrielle de France métropolitaine. C'est aussi une région agricole avec 4% d'emplois tournés à la fois vers la viticulture et l'élevage et portés par des filières agro-alimentaires à forte valeur ajoutée. Comme dans les autres régions, le tertiaire, tourné vers les services à la population, est le secteur le plus représenté et regroupe plus de 73% des emplois de la région (source Chiffres clés Bourgogne Franche-Comté 2017 – Préfecture région Bourgogne Franche Comté).

C'est dans ce paysage économique que se positionnent les 26 Entreprises Adaptées de la région (18 en ex-Bourgogne et 8 en ex Franche-Comté) dont les activités sont représentatives du bassin d'emploi régional.

Bien réparties sur le territoire, elles emploient, en 2017, plus de 1 800 salariés en situation de handicap. Avec un taux de consommation de 99,8% en septembre dernier, elles bénéficient de plusieurs redéploiements d'aides au poste équitables et transparents.

«La relation que nous entretenons avec la DIRECCTE est très constructive. Nos interlocuteurs sont à l'écoute de nos besoins et soutiennent nos structures dans leur développement», affirme Sylvain Dupic, Délégué régional de Bourgogne-Franche-Comté.

Dans un souci d'accompagnement qualitatif, la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté a décidé de réunir régulièrement les Entreprises Adaptées. En décembre dernier, elle a tenu son 5ème comité de pilotage de l'année 2017.

«Les comités de pilotage ont pour objet de relayer les orientations nationales tout en prenant en compte les particularités locales d'une part, et d'inciter au partage des pratiques des Entreprises Adaptées, d'autre part», indique Jean-Baptiste Hun, chargé de mission «Entreprises Adaptées» du Pôle 3E – Service Développement de l'Emploi et des Compétences à la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté.

Dans une volonté d'échange et de dynamique collective, la DIRECCTE souhaite, à travers cette initiative, créer des interrelations entre les Entreprises Adaptées de la région. «La perspective est de partager des idées, définir des marges de progrès, faciliter les coopérations entre Entreprises Adaptées dans les domaines des RH, de la sécurisation et de l'évolution des parcours professionnels des salariés, ou commercial», précise ce dernier. Pour résumer, une démarche Bourgogne-

Franche-Comté qui vise à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, dans une approche qualitative, soucieuse des partenariats et en adéquation avec les spécificités et besoins territoriaux, tout en mutualisant et partageant les bonnes pratiques.

Une initiative bien reçue de la part des dirigeants d'Entreprises Adaptées. «La DIRECCTE veut exploiter nos champs de compétences spécifiques afin de créer des liens avec les différents acteurs et créer des emplois, explique Jean-Marc Phommavong, Délégué régional UNEA Bourgogne-Franche-Comté. L'idée est d'abonder notre réflexion pour sortir de nos champs économiques classiques. La DIRECCTE nous ouvre les portes pour agir».

L'un de ses objectifs est le partage de bonnes pratiques notamment en matière de Ressources Humaines. La DIRECCTE a amorcé une démarche à laquelle l'UNEA a été associée : «Une Entreprise Adaptée de l'ex-Franche-Comté a consulté ses salariés via des questionnaires en matière de motivation au travail, de projets d'évolution professionnelle etc., que nous avons trouvée intéressante, et dont nous avons invité les dirigeants des Entreprises Adaptées à se saisir. Notre perspective est d'engager un processus d'amélioration continue», explique Jean-Baptiste Hun.

– Notre perspective est d'engager un processus d'amélioration continue.

Jean-Baptiste Hun, chargé de mission «Entreprises Adaptées» du Pôle 3E à la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté

La professionnalisation est l'une des préoccupations majeures des deux parties. La DIRECCTE soutient une démarche d'accompagnement renforcé en vue de faciliter l'accès des salariés d'Entreprises Adaptées à la VAE portée par le CREA de Bourgogne-Franche-Comté. Engagée en Côte d'Or en 2008, elle avait été progressivement élargie à l'ensemble du territoire bourguignon, avec un taux de réussite de 87%. Au vu de ces résultats, le dispositif a été étendu à l'ensemble de la région Bourgogne-Franche-Comté en 2017.

Sylvain Dupic abonde en ce sens : «Nous avons un besoin réel de faire monter en compétences nos salariés. Nous souhaiterions d'ailleurs construire des formations répondant à des besoins spécifiques pour chaque métier et décentraliser les formations de l'Académie UNEA pour créer du lien entre les Entreprises Adaptées de la région».

Compte tenu des enjeux en compétences attendus en région, aux mutations des métiers, et à la nature des activités économiques en pleines évolutions, la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté, dans le prolongement des préconisations nationales et sous l'impulsion de la cheffe du service Déve-

– Chacun dans son rôle, nous orientons nos efforts dans les mêmes directions pour avancer plus efficacement sur le territoire.

Benoît Berny, chargé de mission UNEA Bourgogne-Franche-Comté - Grand Est

veloppement de l'Emploi et des Compétences, intègre l'UNEA aux instances de pilotage du nouveau PRITH, notamment pour ouvrir les partenariats et décloisonner les approches.

Pour un déploiement optimal des politiques publiques et dans un souci d'échange de proximité, la DIRECCTE siège et ses 8 unités départementales se sont rendues en 2017 au sein de chaque Entreprise Adaptée de la région. Ce moment privilégié de dialogue a pu permettre aux dirigeants de faire part de leurs problématiques ou projets de développement.

Avec son rôle de «facilitateur», la DIRECCTE «permet aux Entreprises Adaptées de travailler ensemble, de créer un collectif d'échange et de réflexion, une dynamique» dont le

résultat ne sera que positif «pour nous, acteurs économiques de la région», souligne Jean-Marc Phommavong tout en ajoutant : «C'est indispensable pour présenter le bien-fondé de nos structures.»

Compte-tenu des mutations, des évolutions des marchés et des besoins des acteurs économiques, impactant fortement les compétences, ce mode de relation entre Etat et Entreprises Adaptées, dans le respect de leurs champs de compétences propres, est une condition nécessaire pour répondre aux enjeux du contrat de développement et du PIA.

Et à Benoît Berny, chargé de mission UNEA pour les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est, de préciser : «Le contrat de développement et sa déclinaison opérationnelle, le PIA, servent de cadre pour mettre en œuvre la collaboration entre la DIRECCTE et l'UNEA. Chacun dans son rôle, nous orientons nos efforts dans les mêmes directions pour avancer plus efficacement sur le territoire.»

Stéphanie Benaroc

LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ LANCE SES PROJETS POUR DYNAMISER SON RÉSEAU TERRITORIAL



Le séminaire des Délégués régionaux en octobre dernier a été l'occasion de poser les grandes lignes de l'animation du réseau des Entreprises Adaptées en Bourgogne-Franche-Comté pour 2017-2018.

Une première séquence, qui s'étend de la fin 2017 au début 2018, est consacrée à l'état des lieux des Entreprises Adaptées de la région. C'est durant cette période que le nouveau chargé de mission va aller à la rencontre des entreprises. Deux journées régionales d'automne à l'échelle des anciennes régions administratives ont également mobilisé les dirigeants d'Entreprises Adaptées, en novembre dernier. De toutes ces rencontres, émergeront les attentes des dirigeants; celles-ci seront mises en perspectives avec les orientations du contrat de développement et du PIA.

La deuxième séquence couvrira le premier semestre 2018. Elle sera un temps d'ouverture sur les parties prenantes (DIRECCTE, Conseil régional, Pôle Emploi, réseau des missions locales, ARACT, etc.). C'est avec eux que le PIA en région pourra se mettre en oeuvre. En mars avril, tous ces acteurs seront conviés à une journée régionale de printemps Bourgogne-Franche-Comté.

Enfin, pour clore l'année, l'UNEA en Bourgogne-Franche-Comté se fixe un objectif ambitieux à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Avec leurs collègues de la région Grand-Est, il s'agira d'organiser un rendez-vous de promotion du travail des personnes en situation de handicap. A destination des acteurs économiques, celui-ci pourrait devenir une vitrine récurrente du savoir-faire des EA et des ESAT en région Est.

ENTREPRISE ADAPTÉE VITICOLE : « FORMER ET RESPONSABILISER SONT NOS PRINCIPAUX OBJECTIFS »



« Beaune sans vigne n'est plus Beaune. » C'est dans cet esprit que l'association des Papillons Blancs de Beaune et sa région a développé une activité viticole pour son Entreprise Adaptée.

Démarrant avec 4 salariés et 1 encadrant en 1994, la structure évolue en 2008 vers une Entreprise Adaptée totalement autonome sous statut SASU.

« Je souhaitais une entreprise viable économiquement parlant pour les personnes en situation de handicap », explique Jacques Berthet, Directeur général de l'association.

Elle compte aujourd'hui 59 salariés, répartis sur deux activités : la vigne et les espaces verts. « C'est une belle aventure humaine. Nos salariés sont enthousiastes à venir travailler. Cela se traduit d'ailleurs par un taux d'absentéisme faible de l'ordre de 4% et ce, malgré la difficulté de la tâche ». Taux d'ailleurs inférieur à la moyenne nationale de 4.55% tous secteurs confondus.

Ouvriers d'exploitation, les 32 salariés dédiés à la vigne sont sous la responsabilité d'un responsable qualité et répartis en 6 équipes. Ils gèrent 38 hectares de vignes pour le compte de 13 clients qui leurs confient la gestion complète de leur domaine viticole, ainsi que des prestations viticoles ponctuelles pour une quarantaine de clients. Le service des espaces verts compte 21 salariés sur 4 équipes, dirigés par un responsable d'atelier.

Le travail est reconnu de qualité par l'ensemble de la profession, comme le confirme les enquêtes de satisfaction réalisées en 2016, puisque 82,83% des clients interrogés sont très satisfaits des prestations réalisées par les salariés de l'EAV.

Dès leur arrivée dans l'entreprise, les salariés bénéficient d'apprentissages aux différentes techniques de travail. « Notre objectif est de faire en sorte que tous les salariés soient formés. Nous sommes dans un esprit de formation pour laisser la personne évoluer professionnellement, explique Philippe Vega, Directeur de l'Entreprise Adaptée. Notre mission permet de développer le potentiel de chacun ». L'ensemble des salariés de l'EAV atteste majoritairement, soit d'un certificat d'ouvrier d'exploitation viticole, soit d'une Reconnaissance des Savoirs-Faire Professionnels.

Pour certains, c'est un vrai succès, à l'image d'Edouard, qui a intégré l'équipe d'un des partenaires de l'Entreprise Adaptée, le domaine Labry à Auxey-Duresses. « Jamais je n'aurais pensé y arriver, avoir un diplôme », confie-t-il avec fierté.

Toujours dans cet esprit de responsabiliser les équipes et de monter les salariés en compétences, l'Entreprise Adaptée a eu l'idée de créer des postes de chef d'équipes. Elle a ainsi accompagné les salariés volontaires dans l'obtention d'un Certificat d'aptitude professionnel agricole (CAPA).

La transmission des compétences aux services des jeunes entrants est favorisée au sein de l'EAV. Dans ce contexte, la direction a aménagé un poste pour l'un de ses salariés en fin de carrière. Âgé de 60 ans, le travail de la vigne devenait pénible pour ce dernier. La direction lui a ainsi confié l'accompagnement des stagiaires et des nouvelles recrues. « Max encadre trois personnes en moyenne. Il canalise des jeunes avec bienveillance et sagesse. Cette fonction a permis de valoriser son travail. Il est aujourd'hui dans la transmission de son savoir-faire », souligne Philippe Vega, qui estime que ce poste est nécessaire.

Aujourd'hui, l'Entreprise Adaptée se porte bien, affichant depuis trois ans des excédents, reversés en intéressement auprès des salariés. 2017 a été une bonne année permettant de démarrer les vendanges tôt, s'étalant ainsi sur 29 jours de travail. D'ailleurs, pour le Directeur général de l'association, l'objectif est « de nous maintenir, d'être économiquement viable pour assurer l'emploi de nos salariés en CDI tout en assurant notre rôle d'accompagnant dans leur parcours professionnel. »

Stéphanie Benaroc

APF ENTREPRISES 21 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES TRÈS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Deuxième Entreprise Adaptée créée en 1954, APF Entreprises 21, basée à Longvic, est devenue avec le temps une PME réactive et dynamique spécialisée dans la sous-traitance industrielle et tertiaire.

Avec ses 100 salariés dont 80% en situation de handicap, elle a misé sur la diversité de ses activités, telles que le câblage, l'usinage, l'assemblage, la découpe, pour l'industrie en passant par le centre d'appels et des prestations administratives pour le tertiaire.

«Le tissu industriel bourguignon s'est nettement réduit et l'on assiste à un développement des prestations tertiaires et administratives, explique Nathalie Chenut, assistante commerciale. Nos orientations sont dictées par le tissu économique local. Nous sommes tirés dans cette direction par la force des choses».

Aussi pour rester dans la course et assurer une viabilité économique, APF Entreprises 21 s'est récemment lancée dans un bureau d'étude de DAO (Dessin Assisté par Ordinateur). Elle a recruté deux salariés experts sur AUTOCAD, logiciel de DAO, et entend bien grossir les rangs de ces techniciens.

Après quelques sondages auprès de différentes entreprises, SPIE et SCOPELEC ont fait part de leurs besoins en matière de mise à jour de plans (pièces – ensembles électriques – immeubles) ou de création de dossiers sur des projets immobiliers (DOE).

Depuis 2015, l'Entreprise Adaptée capte de nouveaux marchés et diversifie son éventail d'interventions (INEO – Mairie de NEVERS – TSPC – ST GOBAIN). «Avec ce développement intéressant, nous envisageons de recruter et de qualifier de nouveaux salariés dans ce domaine ultra-technique», indiquent les responsables de l'Entreprise Adaptée.

APF Entreprises 21 s'est engagée dans une démarche RSE. Depuis 2003, elle est certifiée ISO 9001 et déclarée «Installation Classée pour la Protection de l'Environnement» depuis 2009. En 2015, cette politique lui a valu d'être mise à l'honneur par l'ancien Conseil régional de Bourgogne qui lui a décerné le Trophée RSE dans la catégorie «PME de moins de 250 salariés». Sans doute sa présence dans l'économie circulaire (démantèlement d'extincteurs réformés) a-t-elle bonifié sa candidature ?

Cette réussite, elle la doit à l'ensemble de ses salariés très investis dans la vie de leur entreprise. «Nous recrutons des personnes qui sont très éloignées de l'emploi, certaines au chômage depuis de nombreuses années. Nous les accompagnons et nous leur apportons un bien être personnel, explique Huguette Turblin, assistante de direction. Et ils nous le rendent bien avec un fort taux de motivation et d'investissement.»

Polyvalents et volontaires, les salariés reçoivent une formation dès leur arrivée sur leurs postes. Le budget de formation pèse 3 à 4% de la masse salariale chaque année depuis 2005. La montée en compétences est visible comme ce fut le cas pour l'une des salariées Nathalie Collin. A l'issue d'une carrière d'ouvrière au conditionnement, cette salariée a intégré le secrétariat de l'Entreprise Adaptée. Démontrant des facultés d'adaptation remarquables notamment en informatique, elle a été promue à un poste administratif/RH. Aujourd'hui, elle occupe la fonction de Responsable Ressources Humaines. Les besoins de l'entreprise évoluent et sont généralement pourvus par du personnel en interne.

Souffrant d'une image peu valorisante, largement liée aux clichés portés sur le monde du handicap, APF Entreprises 21 a réussi à modifier le regard des décideurs économiques et établir des relations plus équilibrées avec les partenaires, clients et fournisseurs. C'est le résultat d'un travail acharné mené par la fonction Marketing, mise en place dès début 2010. «Nous demeurons modestes, conscients des progrès que nous devons accomplir, mais nous avons la fierté du coureur qui a fini sur le podium alors qu'il démarrait la course quelques mètres derrière la ligne de départ. Notre différence s'avère être finalement un redoutable moteur!»

Stéphanie Benaroc



ENTREPRISE ADAPTÉE DE GY : UNE PRODUCTION BIO EN PLEIN ESSOR



Depuis une dizaine d'années, la consommation Bio connaît une croissance exponentielle. En 2016, la valeur des achats de produits alimentaires issus de l'agriculture biologique a été estimée à plus de 7 milliards d'euros en France. C'est tout naturel que l'activité biologique (production, transformation et distribution) renforce sa croissance avec près de 118 000 emplois directs (source agence bio.org).

A fin 2016, on compte 32 264 producteurs engagés parmi lesquels l'Entreprise Adaptée de Gy.

Producteur spécialisé dans le maraîchage, cette Entreprise Adaptée, créée en 2012 par l'association franco-suisse d'Action médico-éducative (Afsame), emploie actuellement 15 salariés dont 13 en situation de handicap et exploite 12 hectares de surface agricole.

Et ce n'est pas fini. L'Entreprise projette d'ici 2018 d'employer 25 salariés pour une exploitation totale de 30 hectares.

« En 2012, nous exploitions 5 hectares. Les premières années, nous étions déficitaires. Nous n'aurions jamais pensé à une telle croissance. Aujourd'hui, notre chiffre d'affaire est de plus de 500 000 euros. Nous sommes sur une progression à deux chiffres permettant d'entrevoir une activité plus importante », confie le directeur Thierry Sauvageot.

De ce fait, l'Entreprise Adaptée est en cours d'agrandissement. Elle construit un bâtiment frigorifique de 300 m² pouvant recevoir jusqu'à 500 tonnes de légumes et permettant ainsi une meilleure conservation pour la vente, ainsi qu'un deuxième bâtiment lié à la logistique où seront notamment préparées les commandes avec une ligne de lavage, un atelier de transformation et une zone de conditionnement.

L'Entreprise Adaptée vend ses produits dans deux magasins l'un à Gy, l'autre situé à Gray ainsi que sur des sites internet spécialisés tels que Agro Bio Conso.

Mais son chiffre d'affaire est principalement réalisé avec les GMS comme Super U et les magasins spécialisés. « Ce sont des marchés très porteurs où la demande augmente », précise le directeur.

L'un de leurs plus gros clients est l'enseigne BIOCOOP. L'Entreprise

Adaptée est en cours de référencement comme fournisseur de la plateforme parisienne. « L'idée est d'identifier les produits dont ils ont besoin mais dont la conservation est difficile. Avec notre nouvel investissement, on assure la garde de ces produits pour réaliser la livraison tout au long de la saison », indique-t-il. Dans ce contexte, le magasin de Gy pourrait même devenir une enseigne de la marque.

L'Entreprise Adaptée, qui a reçu dès le départ le soutien de la Mairie et de la Communauté de Communes, s'est vu félicitée par Michel Raison, sénateur de la Haute-Saône, suite à sa visite en octobre dernier : « J'ai été émerveillé par la finalité de votre organisation et du travail fourni ». Des encouragements forts qui aident à aller plus loin.

Stéphanie Benaroc



L'EA DE HÉRICOURT : SPÉCIALISTE DE LA SOUDURE POUR PSA

C'est dans le paysage industriel lié à l'activité historique de la région, l'automobile, que s'est développée une des activités de l'Entreprise Adaptée de l'ADAPEI 70.

Établie à Héricourt, elle emploie 74 personnes dont 51 en CDI et 13 autres en CDD et intérim. Travaillant essentiellement pour PSA, elle réalise un chiffre d'affaire de 4 millions d'euros.

Face à l'accroissement d'activité dans la région, l'Entreprise Adaptée s'est lancée dans un projet architectural en deux temps qui s'est finalisé en 2016. « On a doublé notre surface de production passant ainsi sur un site de 6700 m² », indique Jean-Marc Phommavong, le directeur du site.

L'activité est centrée autour de la soudure par points sur des pièces automobiles pour des véhicules de série. « Nous soudons des écrous, des vis et des éléments de ferrage sur des pièces qui vont être assemblées en chaîne de montage pour Peugeot et Citroën. »

Progressivement, la direction souhaite devenir un véritable spécialiste dans ce domaine. Son projet : développer la mécano-soudure.

« Nous avons formé quatre personnes qui ont passé un Certificat de qualification de métallurgie en soudure (CQPM). Ces salariés savent souder manuellement et font de la mécano-soudure. On fabrique ainsi des pièces assemblées comme des chariots de manutention », explique Jean-Marc Phommavong.

L'activité de l'Entreprise Adaptée est en plein essor. Pour autant, elle a beaucoup de mal à recruter. « L'activité est forte mais nous avons du mal à trouver du personnel. Pour pallier à ce manque de main d'œuvre, Peugeot de son côté fait appel à des travailleurs étrangers pour la production. Mais pour nous, c'est un frein au développement de notre activité », regrette le directeur.

Pour autant, ce dernier a déjà des pistes d'évolution et de spécialisation cherchant ainsi à se diversifier dans l'industrie ferroviaire et aéronautique. « Nous envisageons cette piste dans quelques années. Nous devons encore mûrir notre projet, monter en compétences et c'est à ce moment-là que nous proposerons nos services », conclue-t-il.

Stéphanie Benaroc

L'UNEA SALUE L'ENGAGEMENT DE SES FIDÈLES ADMINISTRATEURS



De gauche à droite : Gilbert Epplin et Jean-Marc Froger

Jean-Marc Froger et Gilbert Epplin. Deux hommes engagés avec la même motivation : créer de l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

«L'engagement militantisme est un engagement bénévole pour défendre des valeurs et faire entendre collectivement le modèle Entreprise Adaptée, tient à rappeler Jean-Marc Froger. C'est ce qui m'a motivé et déterminé à mettre ce soutien en action et porter collectivement cette conviction auprès des pouvoirs publics et politiques».

Ces 30 années passées au sein de l'UNEA à la fois en tant que délégué régional, administrateur et enfin Président ont été un appui fort en tant que dirigeant dans sa politique de management mais également dans l'anticipation des nouvelles activités pour rester dans le marché concurrentiel.

L'ouverture a également été un facteur important pour ces deux dirigeants. «L'UNEA c'est un partage avec les autres Entreprises Adaptées pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap», souligne Gilbert Epplin.

Présent à l'Assemblée constitutionnelle en 1987, cet ancien directeur des Ateliers Sinclair est un des piliers de l'association. «Lorsque je suis arrivé à l'UNEA, le GAP à l'époque, je souhaitais avant tout que les personnes handicapées soient représentées au mieux au niveau politique pour favoriser leur emploi», déclare-t-il. En 2005, il fait partie d'un groupe de travail le Cerdea (Centre de ressources des Entreprises Adaptées), qui a donné naissance à l'UNEA, menant ainsi un travail de réflexion pour une conversion réussie de l'Atelier protégé à l'Entreprise Adaptée : «Il fallait modifier l'esprit et la vision du GAP pour être représentatif de l'Entreprise Adaptée au travers la loi de 2005.»

Depuis, les Entreprises Adaptées ont évolué et lorsque Jean-Marc Froger a pris la présidence de l'UNEA en 2012, le modèle était, d'après lui, à un tournant décisif.

«L'UNEA a fait un travail extraordinaire mais il y avait encore des choses à construire pour consolider notre modèle»,

estime-t-il. C'est sous sa présidence qu'un nouveau cap a été lancé avec une politique menée pour le respect des engagements signés lors du Pacte pour l'emploi en 2011, la valorisation de la démarche RSE en Entreprise Adaptée, l'organisation régionale de l'UNEA pour une meilleure proximité et dynamique de réseau ainsi que le développement de l'action de professionnalisation du secteur à travers notamment l'Observatoire des métiers et des compétences.

«Notre secteur aujourd'hui à tous les arguments pour se développer et faire en sorte que l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le cadre du travail soit l'affaire de tous», déclare ainsi l'ancien Président de l'UNEA.

De son côté, Gilbert Epplin voit une évolution positive vers «la reconnaissance de la personne handicapée en tant que professionnelle à travers ses compétences». Il fait part, toutefois, de ses craintes : «Notre ministère de tutelle nous pousse aujourd'hui vers un modèle d'entreprise qui peut mettre en danger certaines TPE qui réussissent tout autant leur mission d'inclusion. Enfin, il ne faut pas oublier qu'aujourd'hui 75 % de travailleurs handicapés sont sans qualification. Beaucoup d'entre eux ne savent ni lire ni écrire. Il ne faut pas les laisser pour compte».

Aujourd'hui, les deux hommes quittent leur fonction de dirigeant. Pour autant, ils poursuivent leur engagement réel sur le terrain au sein de EuCIE (European Confederation of inclusive enterprises). «Parce que les Entreprises Inclusives, ça me parle», indique Gilbert Epplin.

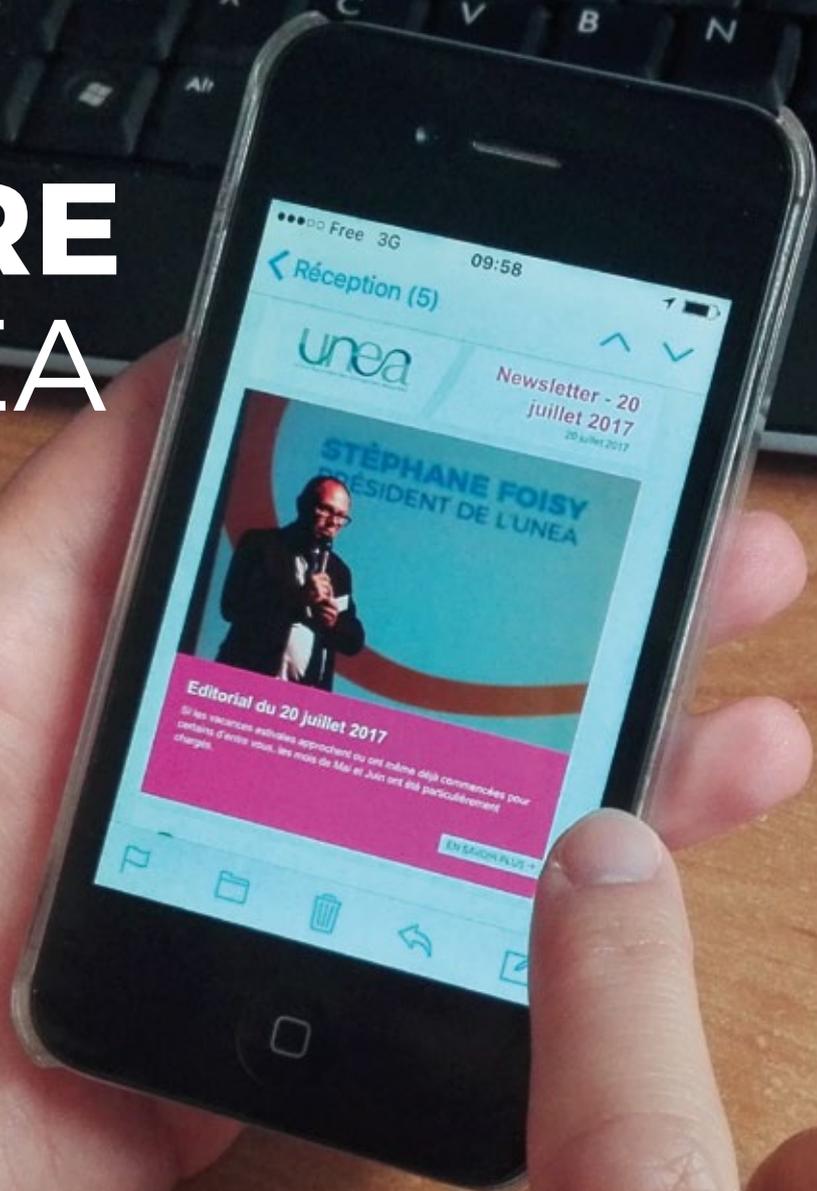
«Il y a aura un changement d'échelle dans les années à venir concernant les personnes en situation de handicap. Notre secteur a la capacité à être et à proposer une nouvelle échelle pour l'inclusion des personnes en situation de handicap», ajoute-t-il de manière convaincue.

«L'histoire de l'UNEA est une histoire humaine. Faire d'une succession d'investissements personnels forts, de convictions et surtout de forces afin d'agir, sans concession, pour l'emploi des personnes en situation de handicap en prenant en compte leurs droits et devoirs, comme on devrait le faire pour l'ensemble de nos concitoyens. J'affirme que Gilbert et Jean-Marc ont apporté, chacun, leur pierre à l'édifice de manière constructive, dynamique, et surtout efficacement, pour que l'emploi des personnes handicapées évoluent favorablement. Ce sont de vrais militants, et plus personnellement, ce sont des amis comme on en a peu», témoigne Stéphane Foisy, le Président de l'UNEA.

L'UNEA est fière d'être dans la lignée de ces deux militants qu'elle remercie pour leur engagement et leur militantisme profonds et salue leurs actions qui ont fait les Entreprises Adaptées d'aujourd'hui.

Stéphanie Benaroc

LA LETTRE DE L'UNEA



Abonnez-vous à notre newsletter !

Et retrouvez **tous les 15 jours**
notre actualité dans votre boîte mail

www.unea.fr

unea
Union Nationale
des Entreprises Adaptées



36 rue du Chemin Vert
75011 Paris
01 43 22 04 42
info@unea.fr
www.unea.fr