

30 ANS

LES 30 ANS DE L'UNEA

**PROJECTION SUR
L'AVENIR DU SECTEUR
ADAPTÉ**

ZOOM SUR LA RÉGION PACA



Crédit photo : Romain Laurent

Enedis recrute des collaborateurs en situation de handicap – H/F

Apporter l'électricité, en toute sécurité, partout, tout le temps. Cette année encore, Enedis embauche des collaborateurs en situation de handicap pour tous ses métiers : relation clients, exploitation, développement des réseaux, informatique... Du CAP à Bac +5, avec ou sans expérience, rien n'arrête celles et ceux qui apportent l'électricité chez nos 35 millions de clients. Enedis propose des métiers diversifiés, et s'adapte afin de les rendre accessibles. Mettez, toutes et tous, vos compétences au profit de nombreuses carrières passionnantes pour créer les réseaux de demain au service de nos clients. Postulez à nos offres sur le site enedis.fr

ENEDIS
L'ELECTRICITE EN RESEAU

Retrouvez-nous sur Internet



L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA!

ÉDITO



Stéphane Foisy
Président de l'UNEA

Chers lecteurs,

Le 1^{er} juin dernier, l'UNEA fêtait ses 30 ans. 30 ans ce n'est pas rien ! Quel chemin ! Que d'engagements ! Un grand merci à toutes ces femmes et tous ces hommes qui ont construit l'UNEA, qui ont collectivement mené des luttes dans un seul et unique but : permettre à un maximum de personnes en situation de handicap d'accéder à une pleine citoyenneté par la signature d'un contrat de travail dans nos Entreprises Adaptées, modèle de réussite d'organisation inclusive. « 30 ans d'investissements, d'engagements » au service des Entreprises Adaptées. 30 ans, c'est l'âge de la maturité qui nous donne cette capacité à construire dès maintenant notre avenir pour demain.

– Être inclusif c'est redéfinir et redonner sens à la vie normale dans ce chez soi pour tous.

Ce numéro 30 de *La Une* présente toute la symbolique du changement qui s'opère dans notre organisation.

Vous le savez, les Entreprises Adaptées sont productrices d'innovation et prouvent au quotidien leur double performance sociale et économique. Mettre l'humain au cœur de nos actions, permettre à travers l'écoute et la confiance à une personne de reprendre pied, de se remettre en selle et se sentir à nouveau utile en tant que citoyen et acteur économique du pays. Tel est notre objectif.

Comme l'a si bien dit Charles Gardou lors de son intervention pour notre 30^e anniversaire, « être inclusif c'est redéfinir et redonner sens à la vie normale dans ce chez soi pour tous ».

Le Contrat de développement responsable et performant du secteur adapté signé le 9 mars dernier a introduit une notion importante : la capacitation. Ce processus d'autonomisation permet à chaque individu de prendre en main sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale.

Et pour cela, nos entreprises sont une force. Aujourd'hui, nous avons les moyens d'amorçage de notre politique économique et sociale. Il s'agit maintenant de les mettre en œuvre à travers des actions. Le Contrat de développement et le Consortium « Partenariats pour la professionnalisation et l'emploi dans les Entreprises Adaptées » [dans le cadre du programme d'investissement d'avenir (PIA)] vont nous permettre de grandir et d'aller vers un modèle d'entrepreneuriat social encore plus performant.

Bien sûr, notre force nous la puisons dans la dynamique de notre réseau. Notre stratégie territoriale a été mise en place à ces fins : mettre en lien toutes les parties prenantes et offrir les opportunités de se connecter et de mieux travailler ensemble, demain, au service de l'inclusion de la personne en situation de handicap. Déjà les différents exemples cités lors de notre événement des 30 ans et les portraits des Entreprises Adaptées dressés dans le zoom régional en page 45 vous en donnent un aperçu.

Aussi ce numéro 30, relifté dans la nouvelle charte graphique de l'UNEA, vous replongera dans les débats prometteurs tenus lors des 30 ans de l'UNEA et vous présentera les enjeux du Contrat de développement et du Consortium « Partenariats pour la professionnalisation et l'emploi dans les Entreprises Adaptées », projets ambitieux qui nous ouvrent le chemin vers une nouvelle dimension, celle de l'entreprise inclusive.

Dans tous les cas, je vous invite à prendre soin de vous. À vous soutenir. L'UNEA doit rester une famille où chacun d'entre nous devra magnifier les compétences de nos salariés. Tous les jours, nous devons continuer à répéter notre message : « la compétence n'est pas une affaire de handicap. »

Bonne lecture à tous

SOMMAIRE

p.6

ACTUALITÉS

- 6 L'UNEA invitée au 1^{er} Forum international de l'emploi des personnes en situation de handicap en Corée du Sud
- 7 EuCIE : premier congrès à Valence en octobre 2017

p.9

LES 30 ANS DE L'UNEA

- 10 Depuis 30 ans, un objectif : l'inclusion durable des personnes en situation de handicap
- 12 Regards croisés : un modèle efficace qui évolue
- 13 Quand innovation rime avec secteur adapté
- 18 L'UNEA : quels enjeux pour des 30 prochaines années ?
- 20 Souvenons-nous de nos 30 ans
- 22 Quand les membres témoignent
- 23 Dans l'optique d'une société inclusive, le rôle des Entreprises Adaptées ?

p.27

PROJECTION SUR L'AVENIR DU SECTEUR ADAPTÉ

- 28 Les enjeux du secteur adapté
- 31 Stéphane Foisy : Je rêve d'un modèle d'Entreprise Adaptée plus inclusif
- 33 Un Contrat de développement responsable et performant
- 36 L'État attentif à la mise en œuvre du contrat de développement
- 37 Cheops : Il faut une vraie politique publique pour favoriser l'insertion des jeunes
- 39 Une déclinaison d'actions en faveur de l'emploi dans les Entreprises Adaptées
- 41 Infographie : les EA 2017 – 2021
- 42 Témoignage d'un partenaire : l'UNML
- 43 Témoignage d'un partenaire : CLPS L'enjeu compétences

p.45

ZOOM SUR LA RÉGION PACA

- 46 PACA : créer du lien entre Entreprises Adaptées
- 46 HumainEA : les personnes autistes ont des talents qui font leur performance
- 48 Avencod, actrice des technologies numériques de demain
- 50 L'AFPJR : un développement pour le bien-être des salariés
- 51 NEA PACA : une nouvelle structure au service de la diversité et de la performance
- 52 Aktisea : le plaisir, c'est de relever des challenges

p.54

L'UNEA rend hommage à Simone Veil

L'UNEA INVITÉE AU 1^{ER} FORUM INTERNATIONAL DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN CORÉE DU SUD



Sébastien Citerne et Mlle Kyoungin-Yun, membre de KEAD

À l'invitation de KEAD (Korea Employment Agency for the Disabled), une délégation de l'UNEA, composée de Manuel Bonnet, membre du Bureau chargé des partenariats, et Jean-Marc Froger, administrateur et président de EuCIE, interviendront au 1^{er} Forum international de l'emploi des personnes en situation de handicap, le 6 septembre prochain à Seoul.

Organisation publique dépendant du Ministère de l'Emploi et du Travail Sud-Coréen, KEAD est composée de 18 branches et de 5 centres de formation pour les personnes en situation de handicap répartis sur l'ensemble du territoire Sud-Coréen. Actuellement, 800 personnes travaillent pour l'organisation.

KEAD est la principale partie prenante pour l'application du système de quotas pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'organisation offre également divers services tant pour les personnes handicapées que pour les employeurs tels que le placement en milieu de travail, la formation professionnelle, le support technologique auxiliaire, la subvention pour l'emploi, etc.

Le ministère du Travail du nouveau Président de la République de Corée, Moon Jae-In, a l'intention de rédiger une ordonnance spéciale sur les questions liées à l'emploi des personnes en situation de handicap. Un groupe de travail a été créé dernièrement pour ce projet. Dans ce contexte politique, KEAD et EDI (Employment Development Institute), institut affilié spécialisé dans la recherche et le développement, organisent avec le ministère coréen de l'Emploi et du Travail, le premier Forum international de l'emploi pour les personnes en situation de handicap, en présence du ministre de l'Emploi et du Travail.

L'UNEA interviendra sur sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ses réalisations et ses perspectives. Elle présentera notamment sa stratégie en matière d'innovation métiers. « L'UNEA est la principale association qui permet aujourd'hui l'embauche massive de personnes handicapées dans les secteurs privé et public. C'est pour nous une référence. Son organisation propre et les Entreprises Adaptées se rapprochent du modèle que le nouveau gouvernement coréen souhaite mettre en place », explique Eona Kim, Directrice adjointe de EDI. Le modèle coréen s'appelle « l'entreprise standard ». Elle a pour mission d'employer dans ses effectifs 30% des personnes lourdement handicapées.

« Nous souhaitons partager notre expérience et expertise quant à notre stratégie politique en matière d'innovation métiers, et montrer comment les Entreprises Adaptées évoluent en fonction d'un marché concurrentiel exigeant et sans cesse en mouvement et par quels moyens l'UNEA accompagne le secteur dans cette réussite », déclare Manuel Bonnet.

En décembre 2013, Sébastien Citerne, Directeur général de l'UNEA, avait déjà rencontré des représentants de KEAD à Paris venus échanger sur le modèle Entreprise Adaptée et comprendre le fonctionnement de l'UNEA.

– Les Entreprises Adaptées se rapprochent du modèle que le nouveau gouvernement coréen souhaite mettre en place.

En mars 2016, en marge des journées Abylimpics à Bordeaux, l'UNEA avait organisé une visite de l'Entreprise Adaptée CVSI avec une délégation Sud-Coréenne. Franck Raymond, Directeur de CVSI ainsi que Cyril Gayssot, Vice-président de l'UNEA, ont montré toute la technicité de l'Entreprise Adaptée spécialisée dans les métiers de la signalétique et ont présenté le fonctionnement et l'organisation des Entreprises Adaptées françaises.

EuCIE : PREMIER CONGRÈS À VALENCE EN OCTOBRE 2017



« La mise en place de EuCIE (European Confederation of Inclusive Enterprises) est un événement marquant de notre dynamique. Le lancement avec l'Espagne, l'Allemagne, la Belgique, nous-mêmes et quelques pays venus en observateurs, s'est fait en janvier à la Commission européenne à Bruxelles. Les fondations de cette construction sont solides, les enjeux sont partagés et vont bien au-delà des échanges classiques sur la connaissance de chacun. Le droit européen des personnes handicapées, le droit concernant nos entreprises, mais aussi le développement et la réponse à des donneurs d'ordre européens y seront abordés », déclare Stéphane Foisy, Président de l'UNEA.

L'UNEA s'est mobilisée activement avec ses partenaires pour affirmer les principaux objectifs communs à l'échelle européenne :

1. Représenter, promouvoir et développer le modèle des Entreprises Inclusives et leur liberté entrepreneuriale, en tant que levier stratégique de la politique de l'Union Européenne de l'inclusion active et de la « capacitation » (« l'empowerment ») des personnes en situation de handicap.
2. Accroître et promouvoir le droit universel européen garantissant aux salariés en situation de handicap une compensation de leur capacité réduite au travail, sans discrimination sans limitation ni restriction de quota.

3. Développer et promouvoir un droit universel européen pour les salariés des entreprises inclusives d'avoir accès à un emploi durable à durée indéterminée favorisant la réalisation de son projet professionnel dans le marché de l'emploi ordinaire.

Les statuts de EuCIE ont été signés le 21 juin 2017 à Strasbourg. « EuCIE a pour objectif d'être une brique remarquable à la construction de l'Europe sociale, à la construction d'une société européenne inclusive pour les personnes en situation de handicap », a déclaré Jean-Marc Froger, le Président de EuCIE.

Première fédération européenne des entreprises inclusives représentative de plus de 130 000 salariés, dont près de 100 000 en situation de handicap, EuCIE organise son premier congrès Européen le vendredi 24 octobre 2017 à Valence, en Espagne avec un accueil programmé à 9h.

Toutes les organisations européennes représentatives des entreprises inclusives fondatrices seront présentes pour présenter les enjeux de la mobilisation européenne et internationale des Entreprises Inclusives. « Notre désir collectif est de promouvoir l'entreprise inclusive comme modèle performant sur le territoire européen », précise son Président. Seront ainsi présents, députés et experts européens, partenaires économiques, dirigeants d'entreprises inclusives et adaptées...

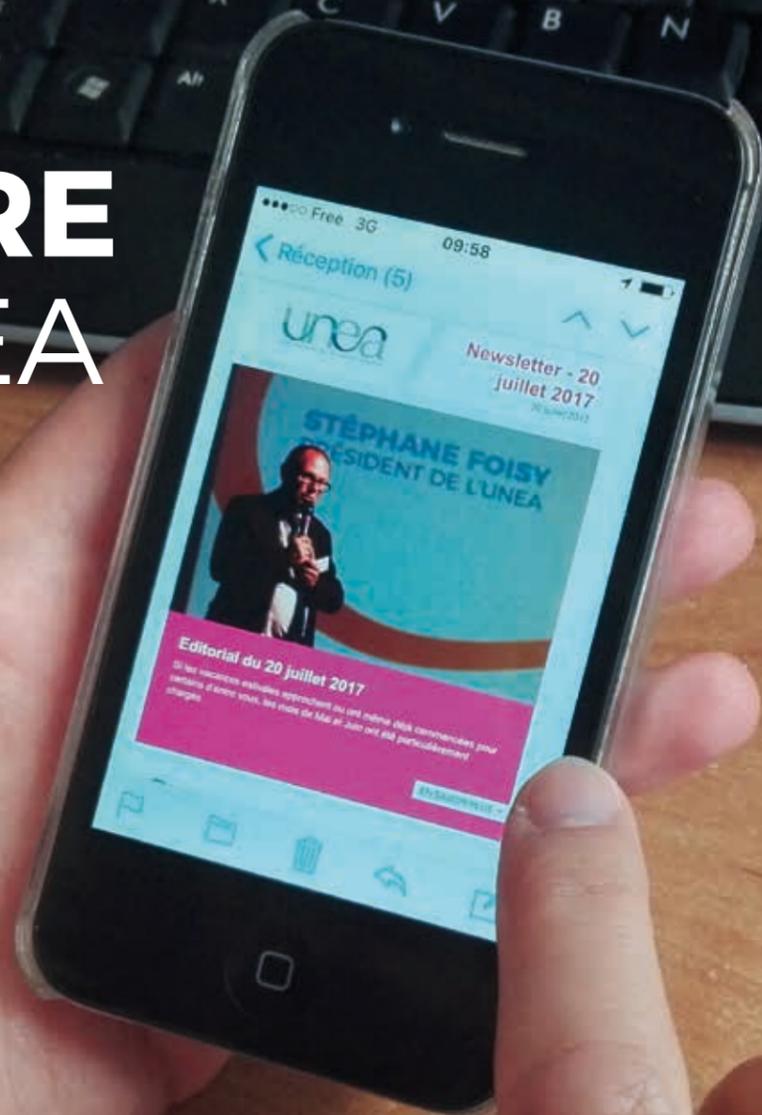
– EuCIE a pour objectif d'être une brique remarquable à la construction de l'Europe sociale, à la construction d'une société européenne inclusive pour les personnes en situation de handicap

Les principales thématiques abordées au congrès de EuCIE à Valence (programme non exhaustif) seront :

- Présentation des différents modèles des Entreprises Inclusives en Europe ;
- Table ronde sur les retours d'expérience des pratiques en matière de professionnalisation et de développement des compétences des personnes en situation de handicap
- Table ronde sur l'avenir des Entreprises Inclusives dans les 4 pays ;
- Remise des Trophées aux Entreprises exemplaires en matière de partenariat international avec les Entreprises Inclusives.

Contact pour solliciter une demande d'inscription au congrès EuCIE : info@unea.fr

LA LETTRE DE L'UNEA



DOSSIER



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

**LES 30 ANS
DE L'UNEA**



DEPUIS 30 ANS, UN OBJECTIF : L'INCLUSION DURABLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

« 30 ans, 30 ans d'existence, ce n'est pas rien, l'UNEA a fait du chemin ». En ouverture des 30 ans de l'UNEA, Sébastien Citerne, Directeur général, a rappelé la volonté de se réunir et de faire force ensemble.

En 1987, après plusieurs réunions communes, un ensemble de dirigeants travaillant en ateliers protégés, a décidé de créer un collectif qui s'appelait à l'époque le GAP et dont le premier Président était Fernand Charton. Leur objectif : parler de leurs problématiques communes et toujours travailler sur la même mission, celle de l'emploi des personnes handicapées.

Depuis 30 ans, que de luttes, que d'investissements partagés, que d'engagements bénévoles pour construire un collectif avec un seul objectif : celui de l'inclusion durable et la participation à une pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Dans la préface du livre de l'UNEA, *Et Pourtant elles tournent*,

Simone Veil écrivait : « la manière dont une société favorise l'inclusion des personnes handicapées est révélatrice de son degré humanité ».

Force est de constater qu'il y a à peine dix ans, cette pleine citoyenneté était loin d'être atteinte dans notre pays. Un salarié handicapé en atelier protégé n'avait pas le même salaire minimum que son collègue valide. Si en dix ans des efforts ont été effectués, il reste bien du chemin. Dans notre société, chacun doit pouvoir trouver sa place et s'y sentir utile. Chacun doit pouvoir faire valoir ses droits et le premier de ces droits est le travail. Il est fondamental qu'il soit accessible à tous.

Un modèle efficient

L'Entreprise Adaptée est une entreprise de l'Économie sociale et solidaire.

La dimension économique se met au service du social. Notre modèle est une réussite. KPMG l'a montré pour nous. Le ROI

(Retour sur Investissement) est positif pour l'État : embaucher une personne handicapée et financer son poste dans une Entreprise Adaptée, ne coûte pas plus cher à l'État que laisser la personne en inactivité. De plus, le gain social est proche de 10 000 euros pour la collectivité lorsqu'on remet un demandeur d'emploi au travail.

À cette réussite économique vient s'ajouter une multitude de réussites sociales et professionnelles : un plus grand accès à la formation professionnelle pour les salariés, à la VAE, à la RAE, aux différents dispositifs de professionnalisation...

Le travail en Entreprise Adaptée permet de redonner une socialisation totale au salarié et le réapprentissage de nouveaux métiers pour sécuriser son parcours professionnel, il est important de comprendre qu'il nous faut du temps pour réaliser notre mission et réussir ce socle.

Les Entreprises Adaptées apportent à leurs salariés ce que l'on attend de leur travail : salaire, dignité, fierté d'appartenir au mouvement de ceux qui participent à un collectif et, au-delà, à l'économie de leur pays.

Que pouvons-nous souhaiter de plus qu'une longue vie aux Entreprises Adaptées dans leur réinvention permanente pour faciliter et développer l'emploi des plus fragiles.

L'UNEA partenaire des Entreprises Adaptées

L'objectif de fournir des services à ses adhérents a toujours été présent à l'UNEA et je pense à toutes les personnes qui se sont investies au CERDA (Centre de ressource des Entreprises Adaptées) que le GAP, à l'époque avait porté et qui a produit un travail phénoménal, uniquement avec des dirigeants bénévoles.

Aujourd'hui, l'UNEA a pour mission de valoriser le secteur, ses activités, ses pratiques, ses réussites, de professionnaliser toutes les parties prenantes internes aux Entreprises Adaptées ainsi que les parties prenantes externes afin de faciliter leur interconnaissance.

Toutes ces actions vont aujourd'hui dans le même sens. La mise en œuvre du Projet d'investissement d'avenir (voir dossier page 27) en est encore la preuve.

La clé de la réussite : le travail en réseau

« Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ». Telle peut être aujourd'hui la doctrine de l'UNEA. C'est ensemble que nous pourrions développer, c'est ensemble que nous pourrions grandir.

Nous avons besoin de vous tous, de tous les dirigeants d'Entreprises Adaptées, de la singularité de chaque structure, de la spécificité de chaque structure.

Lors du séminaire des Délégués régionaux, qu'elle a animé pour nous, Claire Hebert Sufrin nous a invités à réfléchir sur le travail en réseau. Une chose évidente en est ressortie : nous devons considérer que tous les savoirs sont de droit pour tous.

Enfin, je citerais ici Jean-Pierre Dumont, second Président de l'UNEA, qui n'a pas pu se joindre à nous et qui nous écrit : « chers dirigeants, prenez soin de vous, soutenez-vous, que le collectif UNEA reste votre famille, un appui solidaire pour avancer, pour mutualiser l'expérience, pour accélérer les mutations nécessaires et plus que jamais, témoigner de la volonté efficiente de nos salariés. Répondez avec énergie à cette double confiance ».



L'UNEA renouvelle ses instances

L'Assemblée générale de l'UNEA qui s'est tenue jeudi 1^{er} juin dernier a été, comme chaque année, l'occasion de renouveler une partie des membres sortants du Conseil d'administration.

Pour rappel 5 administrateurs étaient sortants, 9 candidats se sont soumis au vote des adhérents. Ces derniers ont procédé au renouvellement au tiers du Conseil d'administration.

Les membres élus sont (par ordre décroissant de voix obtenues) :

Nathalie Colin – 175 voix
Julia Baronne – 166 voix
Cyril Gayssot – 156 voix
Nathalie Gerrier – 155 voix
Jérôme Renaudin – 149 voix

Le Bureau de l'UNEA est aujourd'hui composé de :

Stéphane Foisy, Président
Erwan Pitois, Vice-Président
Cyril Gayssot, Vice-Président
Julia Barone, Trésorière
Sébastien Raynaud, Secrétaire national
Manuel Bonnet

De gauche à droite : Sébastien Citerne, Gilbert Epplin et Sébastien Raynaud

REGARDS CROISÉS : UN MODÈLE EFFICACE QUI ÉVOLUE

Entre les premiers ateliers protégés, créés il y a près de 50 ans, et les dernières Entreprises Adaptées créées post loi de 2005, le modèle diffère aussi bien dans les activités, le statut ou dans les techniques de management. Pour autant, une flamme commune anime ces structures : celle de l'emploi pérenne des personnes en situation de handicap.

Face à face deux Entreprises Adaptées ont porté un regard croisé mutuel : les Ateliers Sinclair et Aktisea (Lire article page 52).

Gilbert Epplin, qui a participé à l'Assemblée générale constitutive de l'UNEA, est le dirigeant des Ateliers Sinclair en Alsace, structure associative créée en 1987, qui emploie plus de 90 salariés sur des métiers plutôt historiques tels que les espaces verts et les services de propreté. « Au départ, notre motivation était de trouver de nouveaux débouchés pour les jeunes de l'Impro et de l'Esat », explique-t-il.

De son côté, Kevyn Kohler, qui cette année, comme l'UNEA, fête ses 30 ans, dirige Aktisea, qu'il a créée conjointement avec son partenaire Alban Grolleau en 2012 en région PACA. Son Entreprise Adaptée d'une trentaine de collaborateurs est une plateforme de services marketing et RH.

Ces deux dirigeants aux parcours différents - Gilbert Epplin vient du monde de l'Industrie et du médico-social tandis que Kevyn Kohler est sorti d'une école de commerce et a été confronté au handicap - ont une motivation commune : celle « d'apporter la preuve que la performance est compatible avec le handicap ».

La valorisation des compétences

En 30 ans, notre vision de la personne handicapée a changé. Avant, les Entreprises Adaptées étaient plutôt dans l'accompagnement. Aujourd'hui, elles valorisent les compétences comme l'explique Gilbert Epplin : « En son temps, on vendait du handicap tandis qu'aujourd'hui, on vend des compétences. C'est une belle avancée et je crois que l'avenir est également fait de cette vision des choses : la valorisation des compétences des personnes que nous salarions. Chacun a des compétences. À nous de les mettre en avant. »

Un nouveau management : la gamification

Aktisea, quant à elle, a développé une politique de management basée sur le jeu : la gamification.

L'idée est simple : prendre du plaisir au travail. « Le plaisir c'est relever des challenges c'est jouer à travers la gamification sur tous les sujets », explique Kevyn Kohler qui cite en exemple la qualification d'une base de données : « On peut voir cette mission comme une contrainte (aller chercher des noms, des numéros de téléphones) ou bien la voir comme une course de Mario Kart, en se disant qu'à chaque fois que j'arrive à qualifier une fiche j'ai le droit d'avancer d'une case et si j'arrive à qualifier cinq fiches en une heure, j'obtiens une carapace rouge pour faire reculer celui qui est juste devant moi. D'un côté, je qualifie une base de données ; un travail qui peut m'ennuyer au point de ne pas avoir envie de venir travailler. De l'autre côté, je peux m'amuser, prendre du plaisir, et faire la course avec mes collègues. Alors j'ai changé le paradigme du travail et j'adore ça. »

Des parcours inspirants

Portant un regard sur le modèle des nouvelles entreprises, Gilbert Epplin reconnaît qu'il s'agit de « l'avenir ». Pour autant, prévient-il, « il ne faut pas oublier les personnes ayant moins de capacité qui ont besoin de travailler et doivent être visibles dans la société ».

Enfin, Kevyn Kohler, estime que les deux modèles d'Entreprises Adaptées ont chacun leur point de départ, chacun leur histoire et « espère pouvoir, dans trente ans, avoir un retour d'expérience et dire : j'ai réussi à mener à bien de nombreux projets et à pérenniser dans la même activité. »

Stéphanie Benaroc



QUAND INNOVATION RIME AVEC SECTEUR ADAPTÉ

L'innovation est l'enjeu principal de la survie des Entreprises Adaptées dans un environnement économique complexe. Au cours de ces 3 décennies, les Entreprises Adaptées se sont lancées dans la course à l'innovation pour mieux se démarquer de leurs concurrents et être plus compétitives que jamais. L'innovation au cœur des Entreprises Adaptées touche quatre grandes familles : les métiers et le management, la technologie, le social et le territoire.

À l'unanimité, les dirigeants s'accordent à dire que la pérennité d'une entreprise repose principalement sur sa capacité d'innovation, qui dépend du bon contexte et du bon environnement, mais surtout, comme l'indique Sylvain Couthier, administrateur à l'UNEA et dirigeant d'ATF GAIA, « c'est aussi du bon sens, et c'est surtout s'inspirer de ce qui fonctionne en conformité avec l'ensemble des valeurs que portent les Entreprises Adaptées au travers de l'UNEA ».

Du temps et de l'écoute

Et lorsqu'il est état d'innovation managériale, les évolutions portent avant tout sur l'organisation et les systèmes d'information à travers un seul et même objectif : mettre l'humain au centre des priorités. Pour Sylvain Couthier, « c'est essayer de dessiner ensemble des parcours de vie pour ces personnes » et leur redonner de « l'estime de soi ».

La singularité des Entreprises Adaptées c'est d'accorder du temps et de l'écoute à ses salariés. « Lorsque l'on a remis une personne en situation d'emploi, une personne qui ne croyait plus en grand-chose, on lui redonne le sentiment d'utilité. Cette personne arrive non seulement à se projeter, de nouveau, vers des projets de vie tout simples - partir en vacances, acheter un appartement, acheter une maison, faire des enfants - mais surtout reprend confiance et se sentir utile », indique-t-il.

Le dirigeant d'ATF GAIA, qui cite l'exemple d'un de ses salariés, chauffeur poids lourd, devenu assistant d'accueil après s'être formé sur Word et Excel, dit privilégier la personne et essayer de trouver un axe possible de reconversion. « Cela fait partie du mécanisme de fonctionnement du dirigeant d'Entreprise Adaptée que d'essayer de trouver une solution pour le maintien à l'emploi. »

Sensibiliser les collaborateurs

Au sein des entreprises dites classiques, l'importance est la sensibilisation des collaborateurs. CGI, entreprise de services en technologies de l'information et en gestion des processus d'affaires, est parvenu, par le biais de projets pilotes en cotraitance avec le secteur adapté, à une meilleure connaissance du secteur adapté et du handicap. « Les collaborateurs commencent à s'intéresser au sujet car cela permet une nouvelle approche vis à vis du client mais également parce qu'au niveau individuel, ça les nourrit autrement en termes d'engagement », explique Magali Fabre, Responsable de l'Offre handi-ready.

Sport et management

Le sport peut être également un levier d'innovation managériale. C'est dans cet esprit qu'est dirigée NEA. Frédéric

Simiand, dirigeant de NEA IDF, ancien joueur de rugby avec son frère Denis, créateur de l'Entreprise Adaptée, a mis en place une politique managériale autour de l'esprit sportif collectif. Evoquant un collectif de la diversité, il fait le lien avec l'Entreprise Adaptée : « Il faut arriver à mettre en place un mode de management qui tienne compte de toute cette diversité et pour pouvoir aider individuellement les personnes du collectif à développer ses compétences, à développer ses capacités, à développer des aptitudes, pour faire en sorte qu'au final ce soit le collectif qui gagne. »

L'innovation est finalement quotidienne dans les Entreprises Adaptées. Comme le fait remarquer Thomas Brunet, représentant l'Entreprise Adaptée ALTHEA : « Les Entreprises Adaptées sont aujourd'hui en mode « start up ». Elles innovent chaque jour s'adaptant à la demande du client. »

L'innovation technologique un accélérateur de croissance

S'adapter aux salariés et les adapter à leurs métiers tout en restant compétitives, telle est la mission des Entreprises Adaptées, qui se doit d'innover dans ses métiers, et ce, dans tous les domaines.

C'est le cas des Ateliers du Rouergue dont le cœur de métier est la menuiserie. Dirigée par Sébastien Nowitzski, Délégué régional de l'UNEA pour l'ancienne région Midi-Pyrénées, l'Entreprise Adaptée a déposé un brevet pour une porte sans charnière visible, sans poignée visible et sans huisserie visible. Elle a également lancé une verrière en bois avec un aspect métal. « Nos projets ne sont rien de plus que des projets qui entrent dans le cadre du développement d'une entreprise », déclare simplement Sébastien Nowitzski.

Ne jamais dire non

Au sein de sa structure, il développe la philosophie du « jamais dire non » à des projets et à de nouvelles idées. « Ne jamais dire « non », c'est déjà s'ouvrir les chakras et voir les choses différemment. Ne jamais dire « non », c'est s'autoriser à faire autre chose et à le faire autrement. Ne jamais dire « non », c'est accepter de relever un défi. L'équipe doit être motivée et se dire à la fin « on l'a fait ». Ne jamais dire « non », c'est aussi capitaliser de l'expérience », expérience qui fait grandir et aide à trouver des solutions.

Les Entreprises Adaptées ont suivi l'évolution des différentes industries dont celle de l'aéronautique. Face à ce constat, Airbus a relancé un projet pour inclure dans sa chaîne de sous-traitance depuis les années 2011, les Entreprises Adaptées. « Il a été important pour nous de trouver de nouvelles solutions de travail avec vos sociétés pour pouvoir continuer à travailler ensemble », déclare Pascal Petit, project Leader achats.

La co-traitance : un moyen de booster les contrats

Airbus a développé le contrat de cotraitance et a souhaité associer ses fournisseurs de rang 1 à travailler avec les Entreprises Adaptées « parce qu'il y a des compétences, des gens qui veulent s'investir et sont capables de réaliser des travaux de grande qualité ».



De gauche à droite : Sébastien Nowitzki, dirigeant des Ateliers du Rouergue, et Dominique Nothomb, Directrice générale de l'EWETA

Tout au long de ces années de collaboration, les Entreprises Adaptées ont cherché à se développer et à répondre aux exigences du groupe. Pascal Petit constate d'ailleurs une évolution des métiers : « Nous sommes partis sur des travaux « classiques » tels que l'impression, les espaces verts, puis, nous sommes allés vers des métiers de haute technologie. » Aujourd'hui, les Entreprises Adaptées qui travaillent sur le secteur aéronautique, arrivent à réaliser des pièces d'avions et prouvent leurs compétences.

STS est l'une des Entreprises Adaptées spécialisée dans l'aéronautique. Elle réalise des matériaux composites notamment pour Airbus et ses SIT de rang 1. Comme l'explique Stephan Mazars, le dirigeant de la structure, « on arrive à faire passer les Entreprises Adaptées au rang 1 ce qui est assez remarquable pour le personnel handicapé, vu auparavant comme des petites mains. Aujourd'hui on amène de la matière grise, on amène des idées et une certaine reconnaissance. C'est un vrai plus pour nos sociétés ».

La robotisation crée de l'emploi

La robotisation, la numérisation et les nouvelles technologies ne font plus peur à ces dirigeants qui avancent et grandissent. Au contraire, « intégrer des robots à la production c'est soulager l'homme et non le supprimer ».

Depuis que STS a intégré la robotisation, l'Entreprise Adaptée a doublé en trois ans son chiffre d'affaires et son personnel. « Le robot nous amène de nouveaux marchés, il n'a enlevé aucun emploi au contraire, il en a créé », et surtout a permis d'employer des personnes qui, hier, n'étaient pas employables, et d'aller plus loin.

Une ouverture européenne

Toutes ces bonnes pratiques peuvent être adaptées au niveau européen. C'est ce que souhaite Dominique Nothomb, directrice générale de l'EWETA, organisation qui représente 55 entreprises de travail adapté à Wallon en Belgique, et qui est membre fondateur d'EuCIE (European confederation of inclusives entreprises).

Airbus a déjà commencé à développer la sous-traitance avec les entreprises inclusives en Allemagne et en Espagne. « Notre ambition est de créer des partenariats européens d'entreprises qui proposent les mêmes niveaux de qualité, les mêmes activités afin de proposer à nos prestataires de rang 1, un réseau d'Entreprises Adaptées qui travaillent avec la même efficacité qu'une entreprise classique et donnera peut-être la possibilité, demain, d'avoir des échanges entre salariés », souligne Pascal Petit.

Cette politique du groupe a une importance capitale : la reconnaissance de la personne en situation de handicap au niveau européen et son ouverture vers le monde.

L'innovation sociale, une solution durable aux défis sociaux

Fonder une Entreprise Adaptée, c'est être un entrepreneur évidemment, mais avant tout un entrepreneur social c'est-à-dire donner du sens à son entreprise et renforcer un engagement commun.

Quand Cyril Gayssot, Vice-président de l'UNEA et dirigeant de FMS, a créé son Entreprise Adaptée, il a souhaité créer un écosystème systémique permettant à la fois à la personne de s'autonomiser tout en étant responsable, c'est-à-dire être capable de rendre compte de ce qu'elle fait et de lui donner plus de pouvoir d'agir. « Ceci est difficile puisque toutes les

personnes en situation de handicap n'ont pas la même autonomie et certaines autonomies sont en grave difficulté avec nos écosystèmes. D'ailleurs, l'autonomie n'est jamais gagnée, elle est toujours à faire et à refaire, ce pourquoi on ne parle pas d'autonomie mais d'autonomisation... », déclare-t-il avec philosophie.

L'Entreprise Adaptée a injecté du digital et de la numérisation dans l'ensemble des processus créant ainsi une interaction homme/machine pour autonomiser la personne. « Il s'agit d'un processus en devenir où la personne agit sur son environnement et trouve les moyens de s'accomplir et d'être en pleine capacité », explique Cyril Gayssot qui rappelle que c'est pour cette raison que les dirigeants d'Entreprises Adaptées sont des entrepreneurs sociaux.

Un état d'esprit

L'innovation sociale est aussi un état d'esprit. Société Générale a fait en sorte, à travers un partenariat avec l'UNEA, que le secteur adapté émerge comme étant un facteur inclusif non seulement sur l'emploi indirect pour le groupe mais également pour l'emploi direct. Lorsque le groupe bancaire s'est engagé dans le Pacte de professionnalisation, il a mis



Cyril Gayssot, Vice-président de l'UNEA

en adéquation l'offre et la demande. Sandrine Dhellemmes, Directrice inclusion et mission handicap, parle de révolution interne pour orienter la co-traitance avec le secteur adapté sur des activités autres que classiques et plus, particulièrement, l'informatique.

« On a lancé un road show sur nos opérationnels et un speed meeting de toutes les Entreprises Adaptées dans le secteur informatique avec les Entreprises de services numériques (ESN) de premier rang. Aujourd'hui, existe un catalogue dont toute entreprise peut profiter pour le développement de sa cotraitance », explique-t-elle.

Être entrepreneur social est une chance

Partageant la même fougue que ses collègues, Patricia Gros-Micol, dirigeante d'Handishare, définit comme une chance le fait d'avoir créé une Entreprise Adaptée. Son premier objectif a été « de panser les plaies des gens qui ont

été bien chahutés par la vie ». S'inspirant de la citation de J.F. Kennedy, « On ne savait pas que c'était impossible, alors on l'a fait », Patricia Gros-Micol a tenté, au départ, des choses impossibles mais réalistes. « On a toujours eu la tête dans les étoiles mais les pieds sur terre », ne prenant jamais de risques inconsidérés car, pour elle, une mission avec un client doit être une success story. « C'est indispensable pour le client mais pas uniquement. Je pense évidemment à mes salariés », pour qui la réussite est primordiale puisqu'elle les valorise et reprennent ainsi confiance en eux.

« On est atypique, on ne stigmatise surtout pas les gens. » Lors des recrutements, la dirigeante ne s'intéresse pas au CV. Elle privilégie la rencontre permettant de se rendre compte de leurs expressions et de leurs motivations. « Ce qu'il y a de génial, c'est de créer une vraie famille avec des gens qui viennent d'univers différents parce qu'on leur a fait reprendre confiance en eux et en la vie. »

La dirigeante pousse ses salariés à s'engager plus loin encore. « Puisque une main a été tendue vers ces personnes au bord de la route, nous avons voulu qu'ils grandissent à leur tour et soient capables de tendre la main à d'autres. » Handishare a publié un livre « Madagascar, entre terre et mer ». Cette île est l'un des pays le plus pauvre au monde et dont le salaire moyen est de l'ordre de 30 euros par mois.

Fan de photographie, la dirigeante a utilisé ses clichés, rédigé les textes. Avec son équipe, elle a monté ce projet. La vente du livre a permis de récolter 100 000 euros de bénéfices finançant la construction de huit écoles et scolarisant plus de 1000 enfants à Madagascar. « C'est le genre de projets qui, je crois, fait grandir nos équipes. Il ne s'arrête pas à l'univers professionnel et leur en apprend tout autant. »

L'innovation territoriale, une relation à l'autre

L'innovation territoriale, qui repose sur l'énergie créative des acteurs locaux, est souvent présentée comme une voie nouvelle propre à accélérer le développement local.

Interrogé sur le sujet, Erwan Pitois, Vice-président de l'UNEA, revient sur la définition des termes « innover » et « territoires ». Pour ce dernier, la nouveauté ne s'exerce que dans la relation à l'autre. « Lorsqu'un projet est présenté, proposé et que nos interlocuteurs ne le connaissent pas, pour moi il y a innovation », explique-t-il.

En tant qu'acteur du réseau, Erwan Pitois s'est interrogé sur le fait de savoir comment innover et relier les territoires européens, nationaux et régionaux, les uns aux autres. Il en a conclu que cet objectif ne pouvait être atteint seul. En effet « c'est en se reliant à l'UNEA et en essayant de participer à cette aventure, de concevoir des cadres, des outils et des moyens, que l'on pourra obtenir des résultats ».

L'UNEA a défini un cadre avec des objectifs essentiellement inclusifs, axés sur la capacitation, et qui donnent la possibilité à chacun des acteurs qu'ils soient en situation de handicap ou non, entrepreneurs appartenant au réseau, de pouvoir, quelle que soit sa place sur le territoire, de participer à cette aventure inclusive qu'est l'Entreprise Adaptée.

Les innovations achats de la SNCF

Face à la concurrence, les entreprises ont l'obligation d'être des acteurs plus actifs et présents sur les territoires. Aujourd'hui, c'est la politique mise en place par la SNCF qui travaille de façon « pérenne sur des prestations à forte valeur ajoutée » avec 250 Entreprises Adaptées et Esat.

La SNCF a hétérogénéisé sa politique d'achats au niveau national, régional et local. Martine Tucakovic, Responsable Achats Solidaires, parle même « d'innovation achats sur de la prestation de transport » ou sur des prestations de nettoyage en journée.



La société de transport s'est également engagée dans le mécénat de compétences avec l'objectif de faire monter en compétences les Entreprises Adaptées. « C'est surtout, à termes, mettre des outils à disposition de nos clients et nos acheteurs », indique-t-elle précisant : « Aujourd'hui l'ensemble de nos acheteurs a une clé pour agir, pour aller vers le secteur adapté et notamment vers la cotraitance qui est le sujet phare pour 2017. »

L'emploi des jeunes

Un des enjeux de l'innovation territoriale est l'emploi des jeunes et notamment en Entreprise Adaptée dont le public est majoritairement vieillissant.

Daniel Lafranche, dirigeant de Bretagne Ateliers a cherché à résoudre cette problématique. Il a initié avec la Direccte Bretagne une rencontre avec les missions locales en charge de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans, qui sont éloignés de l'emploi en raison de défauts de formation.

20 personnes ont répondu présents dont 90% de jeunes ayant une RQTH ou ayant engagé des démarches pour en avoir une. Parmi eux, 14 jeunes se sont positionnés sur un contrat d'avenir sur trois ans ; la mission de l'entreprise étant de les former, les professionnaliser et les qualifier.

Divisés en deux groupes de sept personnes, ils ont été pilotés à travers une école métiers et ses formateurs pendant trois semaines avec comme programme :

- Découverte de l'entreprise au sein de l'école métiers et orientation vers un métier
- Découverte des ateliers avec un tuteur pour observer et comprendre les différents fonctionnements de l'entreprise.
- Entrée en production.

À la fin de ces trois semaines, un bilan a été effectué en interne et avec les candidats. Sur les 14, 11 ont signé un contrat d'avenir et 3 ont souhaité arrêter.

Pour Daniel Lafranche, cette expérience est une réussite et révèle qu'une population non identifiée peut être embauchée dans les Entreprises Adaptées. Cette expérience a également permis aux missions locales de trouver une solution dans le bassin d'emploi et de mieux connaître les Entreprises Adaptées.

Rebondissant sur ce partage d'expérience, Martine Neuville, responsable de la mission emploi des travailleurs handicapés à la DGEFP, informe qu'un groupe de travail sur l'insertion des jeunes travailleurs handicapés est lancé. Dans ce cadre le secteur adapté a été identifié comme un partenaire privilégié pour l'inclusion des jeunes travailleurs handicapés et sera sollicité.

Rebondissant sur ce partage d'expérience, Martine Neuville, responsable de la mission emploi des travailleurs handicapés à la DGEFP, informe qu'un groupe de travail sur l'insertion des jeunes travailleurs handicapés est lancé. Dans ce cadre le secteur adapté a été identifié comme un partenaire privilégié pour l'inclusion des jeunes travailleurs handicapés et sera sollicité.

Le réseau comme force

D'ailleurs, la question territoriale étant primordiale, la DGEFP souhaite développer une meilleure collaboration avec l'UNEA afin d'accompagner et d'encourager l'implantation de nouvelles Entreprises Adaptées ou accompagner des projets de développement d'Entreprises Adaptées dans des territoires moins bien dotés en France sur le territoire métropolitain, afin de garantir une égalité d'accès à l'Entreprise Adaptée quels que soient les territoires.

La stratégie territoriale de l'UNEA a été mise en place à ces fins : mettre en lien les parties prenantes et offrir les moyens de se connecter et travailler mieux ensemble demain au service de l'inclusion de la personne handicapée. « C'est le point d'innovation principal de notre réseau. Je pense que chacune des Entreprises Adaptées doit s'en saisir pour être demain plus performantes dans l'innovation », estime Erwan Pitois qui ajoute en guise de conclusion : « Une entreprise sur son territoire peut innover mais elle innove jamais aussi bien que lorsqu'elle est reliée à son propre écosystème c'est-à-dire à son réseau. Le réseau doit permettre de développer des moyens, d'aller à la rencontre de ceux qui veulent bien innover avec nous sur les mêmes champs, le champ de l'inclusion notamment. »

Stéphanie Benaroc



De gauche à droite: Isabelle Hennebelle, journaliste, animatrice, Sylvain Couthier, Dirigeant d'ATP GAIA, Magali Fabre, Responsable de l'Offre handi-ready à CGI, et Frédéric Simiand, Dirigeant de NEA IDF.



De gauche à droite : Isabelle Hennebelle, Gérard Brunaud, Manuel Bonnet, Jean-Marc Froger et Sébastien Raynaud

L'UNEA : QUELS ENJEUX POUR LES 30 PROCHAINES ANNÉES ?

Se projeter pour mieux réussir. Telle est l'ambition de l'UNEA et des entrepreneurs sociaux que représentent les dirigeants d'Entreprise Adaptée.

Quels sont les enjeux du secteur pour les 30 prochaines années ? À travers la technique du mindmap, les intervenants ont abordé des thématiques ambitieuses permettant de dessiner une vision stratégique autour des salariés, des enjeux politiques et économiques.

Le statut de salarié existera-t-il encore dans 30 ans ? Parlons-nous d'Entreprises Adaptées ou d'entreprises inclusives ? L'ubérisation sera-t-elle présente dans les Entreprises Adaptées ? Autant de questions qui suscitent une véritable réflexion commune sur l'avenir du secteur.

Les enjeux économiques

Dès l'ouverture de la discussion, Manuel Bonnet, membre du Bureau de l'UNEA, évoque, en jouant le jeu de la provocation, le fait qu'« à l'aube de ces 30 ans, on parle d'ubérisation ». L'assimilation à une centrale d'achats numériques, il développe : « Si l'UNEA, à travers ses filières métiers, réussit à organiser cette centrale d'achats numériques, cela permet-

trait de faire travailler plusieurs structures dans différents domaines et différents territoires et générerait ainsi une convergence entre l'offre des Entreprises Adaptées et les besoins de ses clients et prospects. »

Ubérisation, robotisation et plateformisation : autant de notions qui peuvent faire peur mais qui, au contraire, complète les capacités du travailleur. Pour Manuel Bonnet, l'UNEA peut prôner cette initiative.

Rebondissant sur la question, Sébastien Raynaud, membre du Bureau de l'UNEA, estime que « l'enjeu économique est de se projeter à long terme en clarifiant le modèle et son financement. Un modèle plus simple, peut-être universel » qui tend à aller vers « l'entreprise inclusive ». L'idée serait que toute entreprise française puisse être inclusive si elle le désire.

Tout en rappelant que l'on ignore ce que sera la société dans 30 ans, Jean-Marc Froger, Président de EuCIE, estime qu'il ne faut pas avoir peur des nouvelles technologies. « Le secteur du handicap est souvent porteur de ces nouvelles technologies et c'est une opportunité pour nous car on construit les 30 ans à venir maintenant. »

L'objectif pour Gérard Brunaud, ancien Secrétaire général de l'ObsAR, est donc de « se mettre à niveau pour répondre aux enjeux de l'évolution économique et sociale ». « Je crois que l'organisation du réseau, terme fondateur pour la nouvelle économie, est de faire des plateformes coopératives qui permettent d'échanger, de mutualiser, de se grouper pour répondre à des besoins », ajoute-t-il.

Se mettre à niveau pour répondre aux enjeux de l'évolution économique et sociale. Sur le plan de l'économique cela sous-entend repenser un modèle économique inclusif répondant en interne et externe aux besoins sociaux et sociétaux.

Les enjeux politiques

Pour l'ensemble des intervenants l'importance de la territorialisation à travers la présence sur l'ensemble du territoire français est fondamentale.

« Il faut renforcer le maillage territorial des Entreprises Adaptées en poursuivant les actions au plus près des différents acteurs locaux », insiste Sébastien Raynaud.

Au-delà de notre territoire, on peut voir encore plus loin avec l'enjeu européen à travers EuCie. Parlant de « synergies », Jean-Marc Froger indique que « cet acte d'ouverture européenne permettra de servir nos territoires pleinement sur le niveau politique ».

Manuel Bonnet, pour sa part, pense à créer un fond d'investissement européen qui serait un enjeu pour l'UNEA et rappelle l'importance de clarifier la politique européenne sur la

question de la libre circulation des travailleurs handicapés dans l'Union Européenne, « véritable enjeu de demain pour l'UNEA et EuCIE ».

Sur ces questions, Gérard Brunaud « rêve qu'il n'y ait plus de marchés réservés ». « Que ce soit naturel purement et simplement. »

Le salarié

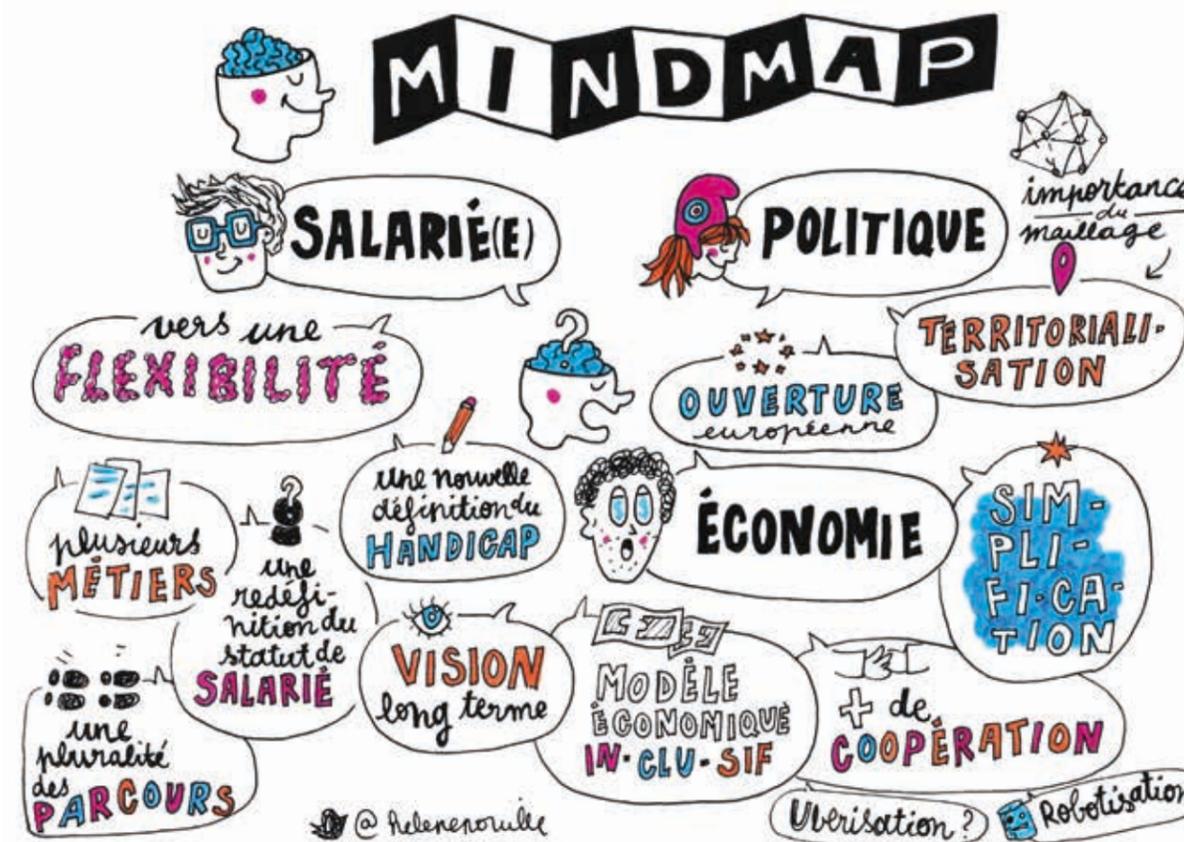
Enfin, dans 30 ans, quel statut pour le salarié ? Manuel Bonnet imagine le salarié avoir plusieurs métiers à la fois, plusieurs contrats de travail : « Il pourrait ainsi interagir sur plusieurs entreprises. Il ne faut pas avoir peur de cette flexibilité ». Cela passe par l'accompagnement dans le parcours de professionnalisation du salarié.

Pour Sébastien Raynaud, « l'UNEA doit être porteur des indicateurs RSE qui certifieront les entreprises comme entreprises inclusives pouvant aider les salariés » dans leur parcours et de les imposer.

De son côté, Jean-Marc Froger s'interroge : le statut de salarié handicapé existera-t-il encore dans 30 ans ? Même interrogation sur la notion du handicap, qui a évolué et continuera à évoluer. « C'est pour cette raison que l'on parlera d'entreprise inclusive », précise-t-il.

Pour arriver à ces fins, il faut, estime Gérard Brunaud, approfondir ces visions et ne pas oublier deux notions : celles de l'accessibilité et l'évolution du droit du travail qui seraient plus liées à la personne qu'à l'entreprise.

Stéphanie Benaroc





01



04



08



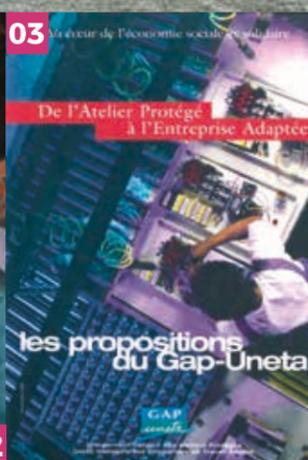
06



10



02



03



05



07



09



12

SOUVENONS-NOUS DE NOS 30 ANS

01 « L'évolution de notre société, les mutations profondes et rapides du milieu économique induisent un changement significatif du concept même du travail protégé et de la place du travailleur handicapé dans son environnement social et économique »
Fernand Charton, premier Président du GAP

02 « Ensemble au plan national comme sur le terrain régional, nous allons continuer à nous organiser et à nous structurer »
Les Présidents du GAP de gauche à droite : Jean-Michel Queguiner (1991 – 1993), Régis Roncin (1994 – 1996) et Jean-Pierre Dumont (1989 – 1990)

03 « Aujourd'hui nous devons orienter notre réflexion sur la manière de conjuguer deux mondes : celui de la production et celui de l'insertion »
Jean-Louis Coulon, Président de GAP UNETA (1997 – 1998)

« Le handicap est toujours singulier. La diversité des publics nous oblige à diversifier nos solutions »
Hervé Knetch, Président de GAP UNETA (1999 – 2001)

04 « L'emploi des personnes handicapées demeure prioritaire. (...) L'État renforcera et modernisera les ateliers protégés. 100 millions de francs de crédits nouveaux seront pour cela engagés sur trois ans. »
Lionel Jospin, Premier Ministre, janvier 2000, devant le Conseil national consultatif des personnes handicapées

05 « Il s'agit de mieux comprendre les mutations du tissu économique issues de la mondialisation sur le secteur des Entreprises Adaptées, d'analyser les incidents de la réforme des ateliers protégés en Entreprise Adaptée sur les métiers et de mettre en avant le professionnalisme de ces entreprises, qui vont devoir intégrer le milieu ordinaire. »
Les Présidents de l'UNEA de gauche à droite : Guy Lacam (2006 – 2007), Désiré Mahé (2002 – 2003) et Denis Simiand (2004 – 2005)

06 « Faire leur place aux personnes handicapées, c'est en effet permettre à l'ensemble de la société de progresser, en renforçant, notre capacité à vivre ensemble. Faire sa place au handicap, cela n'est pas si compliqué. C'est œuvrer pour soi-même autant que pour les autres. »
Jacques Chirac, Président de la République – 8 février 2005

07 Les mots : « ateliers protégés » sont remplacés par les mots : « entreprises adaptées ». Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à des travailleurs handicapés à efficience réduite, d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ils favorisent le projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, de sa promotion, et de sa mobilité au sein de la structure en elle-même ou vers d'autres entreprises.

08 « Le plus bel hommage que l'on puisse rendre à ces dirigeants du 3^e type est de prendre quelques minutes de notre temps pour entrer dans leurs entreprises ; Parce qu'ils ont sciemment laissé de côté un parcours de carrière pour une autre forme de richesse : celle du dévouement responsable envers les plus faibles. »
Simone Veil en préface du livre *Et pourtant elles tournent*

09 « Le secteur adapté et nos entreprises sont bien un exemple vivant de l'économie sociale et solidaire. »
Sébastien Citerne, Président de l'UNEA (2008–2009)

« Nous, dirigeants d'Entreprises Adaptées, sommes les piliers de ce pacte. Nous devons concourir à la création d'emploi de travailleurs handicapés, favoriser la formation et la mobilité professionnelle des salariés, et accompagner la modernisation du secteur. »
Jean-Denis Martin, Président de l'UNEA (2010 – 2011)

10 « L'Observatoire des métiers et des compétences est un outil pertinent. L'État est à vos côtés pour vous accompagner dans vos démarches de professionnalisation et d'innovation des Entreprises Adaptées. »
Myriam El Khomri, ministre du Travail, à **Jean-Marc Froger**, Président de l'UNEA (2012 – 2015)

11 « Je crois fermement au modèle des Entreprises Adaptées. C'est donc une grande satisfaction de nous voir réunis aujourd'hui pour graver dans le marbre notre engagement en faveur d'une société qui permet au plus grand nombre d'accéder à l'emploi. »
Myriam El Khomri, ministre du Travail, aux côtés de **Stéphane Foisy**, Président de l'UNEA (2016–) à l'occasion de la signature du Contrat de développement du secteur adapté le 9 mars 2017.

12 Les Députés européens ont exprimé leur souhait de voir le modèle entreprises inclusives faire partie intégrante de la stratégie inclusive des personnes en situation de handicap 2020 – 2030 et invitent EuCIE à poursuivre ses travaux avec la Commission européenne.
21 juin 2017 – Création de EuCIE (European Confederation of inclusive enterprises)

QUAND LES MEMBRES TÉMOIGNENT

QU'EST-CE QUE LES 30 ANS DE L'UNEA REPRÉSENTENT POUR VOUS ?

« L'Unea, précédemment le Gap, est arrivée à maturité. »
Jean-Denis Martin, Ancien président de l'UNEA

« Cela correspond à un chemin qui a été parcouru, qui reste dans la même idéologie et est assez satisfaisant. »
Régis Roncin, Ancien président de l'UNEA

« Une histoire qui perdure et la conviction qu'on fait bien de se battre. »
Brigitte Le Nerrand, Directrice d'APF Tour

« Les 30 ans c'est une fête ! »
Joël Archie, Dirigeant d'Ethap

« Nous montrons que l'on a une réelle existence : on est nombreux, soudés. Depuis la loi de février 2005 il y a eu énormément d'avancées et de diversification des Entreprises Adaptées et des secteurs d'activités qui permettent aux personnes en situation de handicap de se stabiliser sur un emploi. »
Nathalie Bringas, Dirigeante de LEA services

« Les 30 ans représentent pour moi un âge certain qui marque le fait qu'on ait quitté l'adolescence et l'enfance d'un réseau pour entrer en plein dans l'âge mûr celui de la maturité, promettons nous un bel avenir. À 30 ans, on est plein de force et plein d'envie. »
Erwan Pitois, Vice-président de l'UNEA

« Cela représente beaucoup et me rappelle notre président d'association maintenant décédé, qui fut à l'origine de la loi sur la création de l'atelier protégé. C'est tout une histoire, pour nous, à l'ANRH. »
Myra Cohen, Directrice générale adjointe de l'ANRH

QUEL ÉVÉNEMENT VOUS A LE PLUS MARQUÉ ?

« C'est une succession de faits marquants, d'individus tous différents qui ont agi dans un but commun. Tous avaient leur caractère et leurs compétences et ont dû affronter des mouvements, des grosses vagues et des mers calmes. »
Régis Roncin, Ancien président de l'UNEA

« C'est le combat de l'Unea qui me semble important car c'est un combat qu'il faut sans arrêt mettre sur le tapis et continuer à mener face à l'évolution des politiques. »
Brigitte Le Nerrand, Directrice d'APF Tour

« Cette année 2017 est une année charnière. La signature du contrat de développement doit confirmer une authenticité du modèle Entreprise Adaptée. »

Annette Fréoux, Dirigeante de Start ateliers

« La dernière signature du Contrat de développement. C'est une avancée et une continuité de l'accompagnement de l'État pour les Entreprises Adaptées. C'est un gros travail de l'Unea. »

Alexandre Dubos, Directeur des opérations de l'ANRH

COMMENT VOYEZ-VOUS L'AVENIR DU SECTEUR ?

« Je ne le vois qu'avec une action toujours pertinente et affirmée d'un groupement tel que l'Unea sinon il y aurait très longtemps que le secteur aurait cessé d'exister. »

Régis Roncin, Ancien président de l'UNEA

« Il faut que l'on reste vigilants, soudés, convaincus de la justesse du combat que l'on mène, cohérents et que l'on puisse convaincre nos politiques qui ne connaissent pas les Entreprises Adaptées de ce qu'elles apportent. »

Brigitte Le Nerrand, Directrice d'APF Tour

« Je m'inquiète sur l'avenir de nos métiers et plus particulièrement face à la concurrence des grands industriels qui créent des Entreprises Adaptées avec plus de moyens que nous. »

Joël Archie, Dirigeant d'Ethap

« Très florissant ! Je pense que plus on se fera connaître, plus il y aura de places pour les entreprises comme les nôtres. On est dans l'économie sociale et solidaire. Il y a une réelle prise en compte des salariés, de la montée en compétences. Notre modèle a un bel avenir. »

Nathalie Bringas, Dirigeante de LEA services

« Les actions que mène l'Unea, même au niveau de l'Europe, permettent une reconnaissance de ce statut, cette spécificité et ce label d'inclusion de personnes en situation de handicap. »

Annette Fréoux, Dirigeante de Start ateliers

« Avec optimisme ! On a notre place. À nous aujourd'hui de faire progresser nos structures, les adapter aux clients, avec les enjeux que l'État souhaite... »

« Mais toujours être vigilants, toujours se bagarrer pour qu'on puisse reconnaître, que vu la capacité productive moindre qu'ont nos salariés, vivre sans aides au poste ou autres compensations ce n'est pas possible. »

Myra Cohen, Directrice générale adjointe, et Alexandre Dubos, Directeur des opérations de l'ANRH

Propos recueillis par Léa Mallo

DANS L'OPTIQUE D'UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE, LE RÔLE DES ENTREPRISES ADAPTÉES ?

Charles Gardou, anthropologue, professeur à l'Université Lumière Lyon 2 et chargé d'enseignement à l'Institut de Sciences Politiques de Paris, consacre ses travaux à la diversité humaine, à la vulnérabilité et à leurs multiples expressions. Il est l'auteur de nombreux ouvrages dont *La Société inclusive, parlons-en !*.

Grand témoin lors des 30 ans de l'UNEA, nous publions ici quelques extraits de son intervention.



« (...) l'UNEA veut permettre aux personnes fragilisées par le handicap de s'extraire de la marginalisation, de participer à la société, de développer et de faire valoir leurs compétences, de permettre l'émergence et l'essor de leurs potentiels, de se former, de se qualifier pour l'exercice d'un métier dans des entreprises diverses, de devenir maître de leur devenir personnel, familial, social, professionnel. Il s'agit d'offrir pour chacun et pour tous, un espace de travail créatif, stimulant et non-discriminant. »

(...) l'UNEA a choisi de faire place aux fragilités au sein de l'entreprise : c'est sa philosophie, son ambition, son action concrète : **s'engager et œuvrer pour un environnement de travail inclusif**, (...) en cohérence avec les standards internationaux et les lois nationales en matière de droits humains et de droit du travail.

(...) 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 comme sa mobilité interne et externe.

Les Entreprises Adaptées l'ont admis et le vivent : la diversité est vecteur de mieux-vivre et d'essor commun.

(...) La promotion de la diversité est reconnue par l'UNEA comme essentielle à tous les salariés et, de fait, à la performance et à la compétitivité des entreprises.

(...) Une société est inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir, au sein de l'ensemble commun, un « chez soi pour tous ».

(...) Chacun mérite une réponse accompagnée, à la construction de laquelle il doit, à sa mesure, pouvoir contribuer. C'est ce que s'applique à mettre en actes les Entreprises Adaptées.

Cela renvoie directement au **processus de capacitation, mis justement en avant par l'UNEA, qui sous-tend une responsabilisation, une émancipation de chacun, une prise en compte de ses besoins et désirs**. On parle d'empowerment pour désigner l'estime de soi, la compétence personnelle, le désir de participation sociale et la conscience critique. Ce processus, accompagné, sans contrainte, est l'une des spécificités qui autorise à qualifier d'inclusives les Entreprises Adaptées. Le pouvoir d'agir ne relève pas seulement de caractéristiques personnelles, il dépend d'un environnement professionnel, communautaire et social ; il repose sur les ressources et les droits de la personne et de son groupe d'appartenance ou d'exercice professionnel.

(...) 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**.

(...) Les êtres humains ne sont pas des copies conformes à un modèle unique, reproduits en millions d'exemplaires interchangeables. Leur égalité qualitative n'induit pas la similitude de ce qu'ils sont et de ce qu'ils vivent

(...) Les Entreprises Adaptées constituent un laboratoire d'innovation sociale : (...) elles font de la diversité un facteur de croissance, à la fois économique et humaine.



30 ANS * UNEA

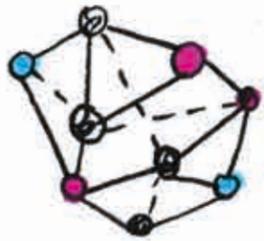


une dimension
ÉCONOMIQUE

AU SERVICE



du
SOCIAL



un travail de
RÉSEAU



un développement de
RÉSEAUX LOCAUX



EXISTER dans la SOCIÉTÉ (inclusive)



l'entreprise
adaptée ...

comme LABORATOIRE



RÉUSSITE
entrepreneuriale



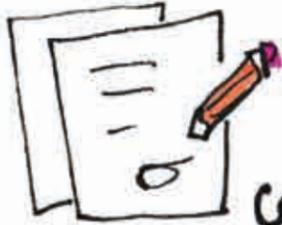
30 000

salariés

— dont —

25 000

personnes handicapées



~ 10 000

contrats/an



420
millions
d'€

de budget



gain social
de 10 000 €
/ embauche

RSEA, la responsabilité sociétale des Entreprises Adaptées



Valorisez vos engagements
auprès de vos partenaires

DOSSIER

**PROJECTION SUR
L'AVENIR DU
SECTEUR ADAPTÉ**

LES ENJEUX DU SECTEUR ADAPTÉ



Le secteur adapté est en constante mutation, en termes d'activités et d'organisation des marchés, ou encore vis-à-vis des modes de gouvernance de ses structures. On constate notamment une évolution des attentes vis-à-vis des Entreprises Adaptées (EA) de la part des pouvoirs publics, des donneurs d'ordre, des dirigeants d'EA et, évidemment, des personnes en situation de handicap. D'une réponse mécanique à une problématique de chômage (création d'emplois pour les personnes en situation de handicap), les Entreprises Adaptées deviennent un véritable modèle multiforme d'entrepreneuriat social et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Afin de comprendre les enjeux actuels et futurs dans ce contexte mouvant, partageons quelques constats¹ :

- À fin mars 2017, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés (DEBOE) s'élève à 495 674 personnes. Il continue de progresser (+1,9% en 1 an). Pour rappel, ils étaient 250 000 en 2005.
- Le taux de chômage des personnes handicapées s'établit à 19%, soit presque le double de celui de l'ensemble de la population active (10 %).
- Une population plus masculine, plus âgée et moins qualifiée par rapport à la catégorie tout public
- 54 % des bénéficiaires de l'OETH sont des hommes (contre 49% pour la catégorie tout public)
- 48% ont 50 ans et plus (contre 25% pour la catégorie tout public)
- 26% ont un niveau de formation Bac et plus (contre 45% pour la catégorie tout public)
- 24% sont chômeurs depuis 3 ans et plus (contre 16% pour la catégorie tout public)
- L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jours est de 801 jours (contre 597 jours pour la catégorie tout public)

Les personnes en situation de handicap cumulent les obstacles. La professionnalisation et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessitent donc des actions partenariales fortes en adéquation avec les réalités très variables des territoires. Quels sont donc les principaux enjeux du secteur ?

Développer l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap

Plusieurs constats sont établis concernant l'emploi des jeunes :

- ils peuvent intégrer des parcours avec des statuts d'élèves (ULIS, IME, ...) ou étudiants (avec accompagnement type handisup),
- ils peuvent bénéficier d'un accompagnement adapté en alternance par une structure locale (initiatives territoriales),
- ils peuvent être suivis par les missions locales ou par les Cap Emploi avec un accompagnement à la carte, ou bien au Pôle Emploi dans un accompagnement plus généraliste,
- ils peuvent être dans une situation d'errance.
- Au final, les jeunes demandeurs d'emploi en situation de handicap ne sont pas toujours bien identifiés et eux-mêmes se « brident » parfois dans leur projection d'avenir et leur orientation professionnelle du fait de la situation de handicap².

Par ailleurs, les Entreprises Adaptées souhaitent également intégrer des jeunes afin de contribuer au rééquilibrage de leur pyramide des âges. Le profil moyen de la personne recrutée en Entreprises Adaptées depuis quelques années est un salarié d'environ 50 ans licencié pour inaptitude dans un précédent métier.

L'ensemble de ces éléments légitime un travail partenarial sur les territoires pour que les acteurs de l'inclusion par le travail développent un réflexe « Entreprises Adaptées » et que les jeunes en situation de handicap découvrent celles-ci comme une solution positive d'entrée sur le marché du travail.

Faciliter l'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap

Pour les jeunes en situation de handicap, dès la scolarisation, le parcours reste compliqué. Nous pouvons parler de « maintien » en scolarité. C'est la même chose dans les ULIS³ lycées dans lesquels les décrochages scolaires s'accumulent selon divers rectorats.

S'agissant de l'alternance, il existe des réseaux territoriaux de l'apprentissage adapté pour les jeunes en situation de han-

dicap. La situation reste insuffisante et les derniers chiffres sont inégaux : une baisse de 3 % des contrats d'apprentissage et une baisse de 39 % des contrats de professionnalisation entre mars 2015 et mars 2017.⁴

Concernant les 30 à 45 ans, les exigences de recrutement sur le marché du travail actuel sont plus proches du bac +2 (voir bac +3), d'où une forte inadéquation entre l'offre et la demande.

Quant aux seniors en situation de handicap, ils sont peu demandeurs de formation professionnelle... sans doute que les modèles traditionnels de formation ne leur correspondent pas et qu'il faut développer les démarches de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et de RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience). Les seniors ont des années d'expérience à partager, ils ne voient pas immédiatement l'intérêt de se reformer. De plus, le taux d'accès à la formation décroît avec l'âge car la priorité est donnée aux jeunes peu qualifiés et peu expérimentés. Et pourtant, le public sénior doit souvent faire face à une nécessité de réorientation professionnelle et d'apprentissage d'un nouveau métier, car cette catégorie de salariés est fortement touchée par les licenciements pour inaptitude.

Malgré une offre de formation dédiée aux personnes en situation de handicap avec plus de 200 formations qualifiantes dans 14 secteurs d'activités dans les ERP et CRP (Etablissement et centre de reclassement professionnel), cela ne suffit pas pour couvrir les besoins et les nouveaux métiers dans les EA.

Accompagner le parcours socio-professionnel pour sécuriser les emplois

Pour pérenniser les emplois des salariés en situation de handicap, il est important de sécuriser leur parcours professionnel par un accompagnement spécifique. Cet accompagnement est inévitablement lié aux compétences des encadrants et à la mise en place d'une véritable politique de gestion des emplois et des compétences (évaluation des acquis et du potentiel, anticipation des futures compétences, suivi des évolutions, entretien professionnel, construction des parcours de formation, etc.) au sein des Entreprises Adaptées.

Les encadrants sont les garants de la professionnalisation des salariés en situation de handicap en leur permettant de « devenir » des professionnels de leur métier qui n'était initialement pas le leur à l'entrée dans l'Entreprise Adaptée.

Dans une vision collective, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) est une démarche de gestion

— 26% des entreprises privées et établissements publics interrogés expliquent qu'ils ne connaissent pas ou peu l'offre de biens et de services du secteur adapté

¹ Agefiph : Le tableau de bord avril 2017 : Emploi et chômage des personnes handicapées (<https://www.agefiph.fr/content/download/835901/20043318/version/1/file/TB%20N%C2%B02017-2%20-%20FRANCE.pdf>)

² <http://www.droitausavoir.asso.fr/attachments/article/220/r%C3%A9sultats%20enqu%C3%AAtes.pdf>

³ Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire

⁴ Source AGEFIPH – Tableau de bord national « Emploi et chômage des personnes handicapées » n° 2017-2

des Ressources Humaines qui consiste, d'une part, à prévoir l'évolution des métiers dans l'entreprise afin d'anticiper les changements d'organisation (choix des marchés, organisation du travail...), et d'autre part à développer les compétences des salariés pour améliorer leur employabilité.

Les Entreprises Adaptées, qui cherchent à la fois à adapter leur offre aux évolutions de la demande des donneurs d'ordre et à construire des parcours professionnels valorisants pour leurs salariés, ont donc tout intérêt à s'engager dans ce type de démarche.

Faire évoluer les métiers des Entreprises Adaptées pour pérenniser les organisations

Les Entreprises Adaptées ont été confrontées ces dernières années à la nécessité de faire évoluer leur offre, pas seulement pour des besoins de croissance, mais aussi en raison des évolutions de la demande, liées pour certaines à l'arrivée de nouvelles réglementations ou de nouvelles technologies.

Compte tenu de la mission sociale spécifique des Entreprises Adaptées et des caractéristiques de leurs salariés (75% de travailleurs handicapés en EA n'ont pas de qualification), les activités du secteur adapté n'ont pas vocation à s'aligner exactement sur celles des entreprises dites «classiques». Pour autant, ce décalage structurel ne dispense pas le secteur adapté de prendre en compte les mutations qui touchent l'ensemble de l'économie, bien au contraire.

Aujourd'hui, plus que jamais, les Entreprises Adaptées sont invitées à s'interroger sur le juste positionnement de leur activité au regard de l'évolution des demandes des donneurs d'ordres. En effet, les Entreprises Adaptées privilégient souvent le maintien et la création de l'emploi (sa vocation sociale) plutôt que de conserver un métier, une expertise ou un secteur d'activité comme le font la plupart des entreprises classiques.

D'ailleurs, l'étude KPMG montre que 66% des Entreprises Adaptées ont au moins 3 activités et 25% des Entreprises Adaptées ont au moins 5 activités. Cela démontre bien la flexibilité des Entreprises Adaptées à s'arranger à de nouveaux métiers pour assurer sa mission sociale.

Développer la croissance des Entreprises Adaptées via les achats publics responsables

Comme toute entreprise, les Entreprises Adaptées ne peuvent pas vivre sans leurs clients. Selon l'étude KPMG, les entreprises de droit privé représentent 74% du chiffre d'affaires des Entreprises Adaptées alors que le secteur public ne représente que 13%, le reste étant les contrats avec les particuliers 6%.

Or, la recherche d'économies sur les coûts, la volonté d'afficher des actions socialement responsables (circulaire parue le 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'État), la révision de la commande publique actée par l'ordonnance du 23 juillet 2015, l'évolution des modèles organisationnels qui pousse à externaliser des compétences centrales et à rationaliser la politique d'achats sont autant de raisons pour les acheteurs publics d'avoir recours aux Entreprises Adaptées.

L'Observatoire Economique de l'Achat Public a publié un guide spécifique sur la prise en compte du handicap dans la commande publique. Il fournit mode d'emploi et arguments pour développer le recours aux entreprises du secteur adapté dans les marchés publics. Néanmoins, les chiffres précédemment cités montrent que les acheteurs publics méconnaissent ce levier achat.

Permettre aux Entreprises Adaptées d'avoir un dynamisme économique générateur d'emplois

Les Entreprises Adaptées sont multi-activités, elles n'ont pas de convention collective dédiée et sont rattachées à diverses branches professionnelles. Cette hétérogénéité est une richesse avec une offre très variée pour l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est aussi une faiblesse de «visibilité» et de «lisibilité» auprès des acteurs économiques.

Cette diversité d'activités illustre tout à fait toute l'agilité organisationnelle qui caractérise bien les Entreprises Adaptées. Elles sont capables de devenir spécialistes d'un métier qui n'était pas le leur quelques années auparavant dans le seul but de développer un schéma économique stable qui permette de fournir, à des personnes en situation de handicap, des emplois accessibles, de qualité et non-délocalisables.

Structurer et valoriser l'ensemble du secteur adapté sur les territoires

L'impact des Entreprises Adaptées sur leur territoire est positif sur plusieurs plans (tissu économique local, inclusion et leviers sociaux, etc.). Si le secteur adapté dispose de réels atouts cela n'est pas encore toujours perçu par les acteurs économiques des territoires.

D'après les résultats du baromètre Humanis⁵, ce décalage peut en partie s'expliquer par la méconnaissance de ce secteur : 26% des entreprises privées et établissements publics interrogés expliquent soit qu'ils ne connaissent pas ou peu l'offre de biens et de services du secteur adapté, soit qu'ils n'y pensent pas dans leurs démarches d'achat, soit qu'ils ne savent pas à qui s'adresser pour y recourir.

Cette perception a un véritable impact sur le recours au secteur : 61% des donneurs d'ordre interrogés perçoivent le recours au secteur adapté ou protégé comme une difficulté objective du fait de la nature des postes qu'ils proposent.

Si le secteur adapté a encore une marge de progrès importante dans l'investissement de nouvelles activités, ses efforts de communication sur l'offre déjà existante semblent tout aussi imputables dans la faible visibilité dont il jouit. La majorité des entreprises privées et établissements publics considèrent qu'il faut communiquer davantage sur les offres et les services des Entreprises Adaptées, et 16% proposent de partager davantage d'informations sur les dispositifs de sous-traitance existants.

Franck Bernard

⁵ Baromètre Humanis, IFOP pour Humanis, 1002 professionnels représentant les donneurs d'ordre et 270 professionnels exerçant dans une Entreprise Adaptée/Esat entre novembre 2013 et janvier 2014

STÉPHANE FOISY : JE RÊVE D'UN MODÈLE D'ENTREPRISE ADAPTÉE PLUS INCLUSIF



À l'occasion de l'Assemblée générale de l'UNEA, qui s'est tenue le 1^{er} juin 2017, le Président Stéphane Foisy a présenté son rapport d'orientation. Il y dévoile sa vision quant à l'avenir du secteur évoquant clairement un modèle d'entreprise inclusive. Nous publions ici une partie de son intervention.

(...) Nous avons besoin de prendre notre destin en main.

Nous ne pourrions pas continuer ce combat permanent parce que c'est un combat récurant, usant, fatiguant et sans fin. Pas une année depuis que je suis au bureau s'est passée sans devoir surveiller les attributions, se battre pour que les engagements soient tenus, et comme le diable se cache toujours dans les détails, il y a toujours au national comme sur les territoires de nombreux dysfonctionnements ou consignes qui viennent perturber et, parfois, détruire tout le travail que nous menons.

Nous avons considérablement avancé avec la Loi de 2005, avec notre arrivée dans le marché concurrentiel. Le droit des personnes avait considérablement progressé. Pourtant, j'ai le sentiment, que depuis cette date, chaque jour qui passe

— Faisons notre révolution !

éloigne l'entreprise ordinaire que nous sommes, de l'entreprise classique comme nous avons l'habitude à tort de la qualifier... Hors, la vraie inclusion de la personne handicapée avec son niveau de fragilité, c'est de travailler dans de vraies entreprises, avec les mêmes droits et devoirs que n'importe quel salarié.

Aussi je vous l'affirme, les signaux positifs du Contrat de développement et du PIA, doivent être l'occasion de prendre une nouvelle dimension, parce que nous ne pouvons conti-

nuer ainsi dans un combat de position, un combat de tranché stérile, mais surtout parce que nous sommes des entrepreneurs sociaux, parce que nous avons la vocation, la vocation de grandir, la vocation de l'emploi de la personne handicapée.

Alors je souhaite partager avec vous mes réflexions:

J'avais émis le rêve suivant dans mon discours auprès de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, le 9 mars dernier, je cite :

« Je rêve que le taux de chômage des personnes handicapées s'aligne naturellement avec celui des personnes dites valides, la non-discrimination. C'est ça l'égalité des chances, la non-discrimination. »

Je rêve que les Entreprises Adaptées deviennent la référence technique et d'expertise pour l'accompagnement socio-professionnel des personnes handicapées auprès de toutes les entreprises.

– Nous devons être un laboratoire ouvert qui montre et partage son savoir-faire.

Que l'Entreprise Adaptée soit une sorte de "laboratoire" de l'inclusion de la personne handicapée au sein d'entreprise tout à fait ordinaire, qu'elle serve d'exemple, de modèle, qu'elle s'ouvre pour montrer que c'est possible.

Je rêve d'un modèle d'Entreprise Adaptée plus inclusif avec certainement plus de personnes dites valides, avec certainement plus de mixité.

Je rêve d'un retour sur investissement pour l'État mesuré de manière instantanée lui permettant de réinvestir encore.

Je rêve d'un dialogue de gestion responsable et partagé avec l'administration.

Je rêve d'un modèle entrepreneurial au cœur de l'Économie sociale et solidaire.»

Alors ce rêve en fait, il ne faut pas seulement qu'il se réalise, qu'il se concrétise, il faut qu'il aille plus loin. Nous devons désormais porter des propositions concrètes pour diminuer le taux de chômage des personnes handicapées.

Nous devons être un laboratoire ouvert qui montre et partage son savoir-faire.

Nous devons faire en sorte que toutes les entreprises que tous les employeurs, dont nous sommes, soient plus inclusifs. Nous devons voir grand, voir sous un angle global.

Nous devons faire en sorte que l'inclusion professionnelle ne soit pas réservée à un « petit secteur » mais bien qu'elle s'applique à tous, et partout.

Faisons notre révolution ! La compensation des personnes les plus fragilisées ne devrait pas nous être destinée à nous seuls, elle devrait être destinée à tous les employeurs. L'aide au poste compense le différentiel de productivité des plus fragiles, c'est une réalité nous le savons tous. Nous en avons besoin, alors il n'y a pas lieu qu'elle soit aussi limitative.

Le renforcement et le besoin de professionnalisation est aussi une

réalité. Il ne s'arrête pas aux seuls salariés des Entreprises Adaptées mais bel et bien au 65% des 500 000 chômeurs handicapés qui ont un très faible niveau de qualification et qui sont véritablement éloignés de l'emploi.

Nous devons aussi promouvoir l'accompagnement des personnes par n'importe quelle entreprise qui les emploie. Pourquoi ne pas soutenir, à l'image des Entreprises Adaptées, toutes les entreprises ? Pour un même public, le besoin de compensation est le même.

C'est ainsi que nous pourrions définitivement nous inclure nous aussi dans le marché réel des entreprises. Bien sûr, il y a de très nombreux points de vigilance que nous devons intégrer, étudier, cadrer. Nous ne devons surtout pas sous-estimer notre expérience, nos compétences, nos savoir-faire.

Pour autant, toutes les entreprises qui embauchent des personnes handicapées éloignées de l'emploi doivent disposer des mêmes droits parce qu'elles embauchent les mêmes personnes. Elles doivent bien évidemment rendre compte, comme nous, et être inclusives comme nous.

Pour être très clair, dans ce schéma, nous pourrions vivre une véritable mutation mais une mutation positive au profit du vrai droit commun. Nous n'aurions plus que des entreprises inclusives, ou non inclusives d'ailleurs, en fonction de leur taux d'emploi de personnes handicapées. Nous aurions une Union Nationale des Entreprises Inclusives pour représenter les plus actives, dans tous les champs d'activités, public comme privé, association comme entreprise commerciale, petite, intermédiaire, comme grand groupe.

C'est pour moi une évidence, nous devons réellement prendre une autre dimension en utilisant nos forces plutôt que nos faiblesses.

Prendre une autre dimension c'est intégré que :

- 500 000 personnes handicapées sont au chômage dont 115 000 perçoivent l'AAH,
- 2 600 000 personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap,
- 920 000 personnes travaillent dans les entreprises de plus de 20 salariés, ce qui représente un taux d'emploi de 36% contre 65% pour la totalité de la population.
- le coût de l'invalidité pour la France est de 30 milliards d'Euros,
- le coût total de l'AAH est de 8 milliards d'Euros,
- le coût de la branche ATMP est de 8 milliards d'Euros.

Alors j'espère pouvoir utiliser le demi mandat qu'il me reste pour vous convaincre, pour convaincre l'État que nous pouvons faire mieux que ce que nous faisons aujourd'hui, dans une vision globale, rentable pour l'État, et pour une vraie prise en compte de toutes les personnes handicapées exclues de l'emploi.

– Nous devons faire en sorte que l'inclusion professionnelle ne soit pas réservée à un « petit secteur » mais bien qu'elle s'applique à tous, et partout.

UN CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE ET PERFORMANT

C'est un travail de fond de plus de deux ans qui a vu son aboutissement le 9 mars dernier au ministère du Travail. Engagé sous la présidence de Jean Marc Froger dès le printemps 2015, la préparation de la signature de ce Contrat de développement a été longue et a fait l'objet de nombreux échanges avec le gouvernement. Ce Contrat de développement s'est également finalisé en tenant compte des travaux du rapport IGF-IGAS qui a été remis aux ministres concernés en Septembre 2016.

Un engagement important pour le secteur

Ce Contrat de développement responsable et performant a plusieurs vertus :

- Il permet la **création d'emplois durables** pour les personnes en situation de handicap : l'Entreprise Adaptée a démontré depuis plusieurs décennies maintenant qu'elle était un outil performant d'inclusion au service des territoires.
- Il redonne la **visibilité** nécessaire et des perspectives à tout un secteur : sans visibilité, il est difficile pour des entreprises de se projeter et de mettre en œuvre des stratégies de développement.
- Il accompagne le **développement** des Entreprises Adaptées : soutenir notre secteur, c'est investir dans une dynamique économique forte.

« Comme ont pu le faire valoir Jean Marc Froger et Stéphane Foisy lors des différentes rencontres d'élaboration et de construction de ce contrat, cette signature est un engagement politique fort qui envoie un signal particulièrement positif aux acteurs de l'Entreprise Adaptée qui ont besoin d'une visibilité économique pour continuer leurs développements et investissements. Ce contrat répond à un des principaux objectifs de la loi de 2005 : celui de permettre l'inclusion par le travail des personnes en situation de handicap », déclare Sébastien Citerne, Directeur Général de l'UNEA.

Une forte mobilisation de l'UNEA

Lors du congrès de l'UNEA en 2015 au CESE, Monique Rabin, Députée de Loire-Atlantique, avait indiqué avoir apprécié le « lobbying positif et pédagogique de l'UNEA ». C'est dans cette optique que toute la préparation à la signature de ce contrat s'est déroulée.

En s'appuyant sur son partenaire expert, KPMG, l'UNEA a démontré que le modèle « Entreprise Adaptée » était sans aucun doute un modèle d'entreprise inclusive, créatrice d'emplois durables pour les personnes en situation de handicap. Elle a également prouvé que le retour sur investissement était bénéfique pour l'État : « 1 emploi retrouvé par une personne en situation de handicap en Entreprise Adaptée, génère un peu plus de 11 000 euros de gain social. Cette étude menée par KPMG a montré que dès que le salarié en situation de handicap percevait un salaire de "SMIC +0,3%" la collectivité récupère tous les ans l'investissement qu'elle consacre aux Entreprises Adaptées dans la compensation financière du handicap du salarié ». Ce qui signifie qu'un euro investit par l'État sous forme de compensation finan-

UNE SITUATION DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP TOUJOURS DIFFICILE

2,7

millions de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) soit 7% de la population d'âge Actif

938 000

BOE sont en emploi soit un taux d'emploi de 35% (contre 64% pour tout public) 495 674 demandeurs d'emploi BOE (soit 8,5% de l'ensemble des DE)

19%

de taux de chômage soit près du double que pour tout public

801

jours d'ancienneté moyenne d'inscription au chômage (+204 jours par rapport à tout public)

3,3%

taux d'emploi direct de BOE en EQTP dans le secteur privé

cière à la situation de handicap dans une Entreprise Adaptée lui est retourné sous forme de recette sociale et fiscale dès que la rémunération du salarié en Entreprise Adaptée dépasse SMIC +0,3%.

« Nos parlementaires sont aujourd'hui très sensibilisés aux « financements positifs » des actions de l'État pour la mise en œuvre des actions de justice et progrès social sans endetter le budget de notre nation. Avec ses partenaires reconnus, l'UNEA a su justifier factuellement la performance du Modèle "Entreprise Adaptée". Dans les démarches de construction de EuCIE, nous nous sommes aperçus que l'Allemagne allait déployer un plan de 150 M€ sur 3 ans pour favoriser la création d'entreprises inclusives. Un formidable signal européen est, ici, donné pour s'engager et entreprendre socialement », souligne Cyril Gayssot, Vice-Président de l'UNEA.



Signature du Contrat de développement responsable et performant le 9 mars 2017

Une continuité du précédent Pacte pour l'emploi

En 2011, l'UNEA avait signé avec l'État un Pacte pour l'Emploi permettant d'accélérer le développement du secteur. Ce contrat prévoyait le financement de 3000 postes supplémentaires sur une période de 3 ans. Le bilan des engagements des acteurs du secteur adapté dans ce cadre a été très positif : sur une période de 5 ans (puisque finalement les engagements des nouveaux financements ont été lissés sur deux années supplémentaires), la création nette d'emploi a dépassé les 4 500 postes, et sur cette même période, plus de 30 000 contrats ont pu être signés au sein des Entreprises Adaptées »

« Le Pacte pour l'Emploi a permis de mettre en lumière les pratiques en matière de développement des compétences et d'accélérer la professionnalisation au sein des Entreprises Adaptées à travers la montée en compétences des salariés. Ce nouveau Contrat de développement va bien au-delà », ajoute Cyril Gayssot.

À perspective équivalente, sur la période 2017-2021, ce contrat devrait permettre la création de 7500 emplois, et la signature de plus de 60 000 contrats au sein des Entreprises

Adaptées. Une des forces majeures de ce contrat est d'embarquer les trois acteurs du Service Public de l'Emploi : le Pôle Emploi, Chéops, pour le réseau des CAP EMPLOI et l'UNML, pour le réseau des Missions Locales.

« La signature du Contrat avec l'ensemble du service public est une avancée majeure par rapport au précédent Pacte pour l'emploi », précise Sébastien Citerne. « En effet, les difficultés de mise en œuvre connues en 2012, devraient s'estomper et il est très important, pour la réussite au quotidien des engagements du pacte, que les interlocuteurs de proximité du SPE et des Entreprises Adaptées travaillent ensemble dans un même objectif. »

Un premier objectif de concourir à la création d'emplois

Dans le contrat, l'État s'engage à financer 5000 nouvelles aides au poste sur 5 années, ce qui nous amènera à 27 536 postes en 2021. Cet engagement conséquent (75 M€) permettra d'accompagner le développement économique des Entreprises Adaptées. Aujourd'hui, nous nous apercevons que l'enveloppe globale allouée par le parlement est pratiquement totalement consommée. Toutefois, il apparaît toujours aussi incompréhensible, que la centaine de postes non financés ne soit pas régularisée afin de limiter le reste à charge des Entreprises Adaptées au regard de la mission qu'elles mènent.

Sébastien Citerne tient toutefois à rappeler que « 1000 nouvelles aides au poste au niveau national ne représentent en moyenne que 1,3 postes dans les Entreprises Adaptées ». L'enjeu de la finesse du déploiement, de la répartition, de l'utilisation des crédits alloués, et de leurs éventuels redéploiements est primordial.

Cet axe entrevoit également le développement de l'emploi des jeunes de moins de 25 ans dans les Entreprises Adaptées.

Les objectifs de majeurs dans le recrutement des jeunes sont de :

- Faciliter l'interconnaissance entre les Entreprises Adaptées 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 Écoles – Entreprises Adaptées.

« Nous atteindrons ces objectifs grâce à notre participation active au sein des différents réseaux territoriaux et aux partenariats que nous mettrons en place avec les différents acteurs de la formation et de l'emploi sur les territoires (PRITH, le Service Public de l'Emploi, les Programmes d'aménagement d'Espace, etc.) », confie, de son côté, Erwan Pitois, Vice-Président de l'UNEA.

Un second objectif d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap
L'un des points essentiels de cet axe est le développement de la **capacitation** des salariés en Entreprises Adaptées.

La très grande majorité des personnes en situation de handicap recrutées dans les Entreprises Adaptées ont peu de qualification professionnelle au regard de leur emploi qu'ils occupent (environ 80%). « Pour tout employeur, c'est un formidable challenge à relever que de créer les conditions de l'efficacité économique tout en accomplissant le développement de l'efficacité des Ressources Humaines nécessaires à l'obtention de la performance attendue par ses clients », souligne Cyril Gayssot.

Dans cette société mouvante où les marchés sont de plus en plus concurrentiels, où l'évolution technologique est de plus en plus rapide, et qui connaît une complexité croissante des systèmes, des outils et des matériels, « monter les forces et talents des femmes et des hommes qui composent l'entreprise en système solidaire est une nécessité, et chaque salarié porte une part de responsabilité de contribuer à l'effort de création de richesse, non pas comme une ressource, mais comme un talent du présent et du futur au service de l'intérêt collectif ».

Le concept en science sociale de **capacitation** peut être défini comme le processus d'accroissement personnel de l'autonomisation et de la responsabilisation d'un individu en vue d'augmenter son pouvoir d'agir sur son environnement et ses situations vécues, et ainsi de prendre en charge par lui-même sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. « La recherche de l'autonomisation n'est pas un but, c'est une finalité de

chaque instant pour créer les conditions de l'accomplissement de soi dans son emploi, dans son environnement immédiat », déclare ce dernier.

Pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel et leur donner toutes les chances de réussite, l'UNEA va promouvoir et renforcer l'accueil des jeunes en situation de handicap par des expérimentations dans le cadre de programmes régionaux d'insertion de travailleurs handicapés. Elle souhaite également favoriser l'accès des salariés d'Entreprises Adaptées aux formations certifiantes par le biais des sections d'apprentissage pour adultes handicapés (SAAH). Cet accompagnement permettra d'encourager la mobilité interne ou externe et de faciliter toutes les actions de mobilité professionnelle au sein de l'Entreprise Adaptée ou vers les entreprises classiques du milieu ordinaire.

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 possibles. « Nous nous engageons à encourager la finalité d'une mobilité promotionnelle initiée et décidée en

pleine capacitation de la personne par elle-même et pour elle-même dans le strict respect de la réalisation de son projet professionnel. Conformément au code du travail, l'Entreprise Adaptée a pour mission de favoriser la réalisation du projet professionnel tout simplement », explique Cyril Gayssot.

Le troisième objectif est d'accompagner la modernisation du secteur adapté

Ce troisième objectif consacre avant tout la politique de régionalisation permettant le développement du secteur comme outil inclusif du territoire. **L'idée est de structurer la représentativité des Entreprises Adaptées à l'échelon régional pour agir au plus près des acteurs.**

Depuis plusieurs années maintenant, l'UNEA a innové en développant des outils (Observatoire des métiers et des compétences, RSEA, Académie,...) et des politiques (Cap 2016, pacte pour l'emploi, et maintenant contrat de développement...) au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

S'appuyant sur son réseau de dirigeants bénévoles, sa force est d'être sans cesse inspirée par les réalités du terrain.

Aujourd'hui, au-delà d'une vision systémique des actions à mener, l'UNEA propose un Contrat de développement engageant l'ensemble des acteurs à ses côtés sur les 13 grandes régions.

« C'est en réseau ouvert (partenariat, coopération, co-construction...) et acteur (plan d'actions objectif sur une période de 5 ans) que nous proposons de mettre à disposition. L'ensemble de ces moyens a pour seul objectif que le modèle inclusif Entreprise Adaptée se développe sur les territoires au service de l'emploi des personnes en situation de handicap et en lien avec les politiques d'emploi de l'État », indique Erwan Pitois tout en insistant sur le fait que : « les Délégués Régionaux bénévoles de notre réseau, accompagnés par nos chargés de missions experts, seront en place, mobilisés pour agir efficacement en ce sens et en lien avec toutes les parties prenantes disponibles sur les territoires. Nous sommes, en tant qu'entreprises mais aussi en tant que réseau, acteurs et outils inclusifs performants au service de l'aménagement des territoires et en lien avec les politiques d'emploi de l'État ».

« 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. Elles agissent pour et par un territoire dans une pleine responsabilité sociétale. Nous avons besoin à la fois d'une structuration d'un maillage réticulaire autour de ces structures et de leurs dirigeants pour favoriser les connexions, les échanges de bonnes pratiques participant ainsi à l'effort de construction de notre société inclusive », ajoute, pour sa part, Cyril Gayssot.

« 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. Elles agissent pour et par un territoire dans une pleine responsabilité sociétale. Nous avons besoin à la fois d'une structuration d'un maillage réticulaire autour de ces structures et de leurs dirigeants pour favoriser les connexions, les échanges de bonnes pratiques participant ainsi à l'effort de construction de notre société inclusive », ajoute, pour sa part, Cyril Gayssot.

La finalité de notre action est d'inscrire l'Entreprise Adaptée comme outil inclusif au service des territoires.

L'ÉTAT ATTENTIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE ET PERFORMANT DU SECTEUR ADAPTÉ

Aujourd'hui, plus de 34 000 personnes sont employées dans 780 Entreprises Adaptées qui interviennent sur des secteurs d'activité et une palette de métiers d'une extrême diversité. Le soutien à ce secteur constitue depuis des années une priorité pour l'État. Malgré la forte contrainte budgétaire qui pèse sur les finances publiques, l'État mobilise des moyens conséquents en faveur des Entreprises Adaptées. En 2017, ce sont près de 370 millions d'euros qui sont inscrits au budget de l'État pour accompagner les Entreprises Adaptées. Et depuis 2012, le budget dédié aux Entreprises Adaptées a augmenté d'environ 20%.

En effet, l'Entreprise Adaptée, qui allie la performance économique et la dimension sociale au service de l'inclusion des personnes handicapées, est aujourd'hui un acteur essentiel de la politique d'emploi direct des personnes handicapées. Les Entreprises Adaptées participent au développement économique des territoires. Confrontées aux évolutions économiques qui traversent notre époque, elles savent évoluer, s'adapter, développer de nouveaux secteurs et innover. Elles jouent également un rôle majeur pour accompagner leurs salariés dans la définition et dans la mise en œuvre de leur projet socio-professionnel.

Le 9 mars dernier, l'État, l'UNEA, les membres du service public de l'emploi (Pôle emploi, Chéops et l'Union nationale des missions locales) et plusieurs associations intervenant dans le champ du handicap (l'ANRH, l'APAJH, l'APF, l'UNAPEI) ont signé un contrat de développement responsable et performant du secteur adapté.

Ce contrat se situe dans la continuité d'une longue tradition d'engagements mutuels. Il fait suite notamment au précédent Pacte pour l'emploi des personnes handicapées en Entreprise Adaptée qui couvrait la période 2012-2014 et qui s'était accompagné de 3 000 aides aux postes supplémentaires pour le secteur adapté. Le nouveau contrat de développement se donne les moyens d'aller encore plus loin sur les cinq années à venir.

Les enjeux prioritaires auxquels doivent répondre les Entreprises Adaptées ont été soulignés lors de sa signature :

- Continuer à améliorer l'accompagnement des salariés pour leur permettre de développer leurs compétences dans différents postes, leur autonomie professionnelle et leurs projets de mobilité, au sein ou à l'extérieur de l'entreprise adaptée : les engagements triennaux de l'entreprise adaptée et les moyens à mettre en œuvre pour soutenir et accompagner l'émergence et la réalisation du projet professionnel de ses salariés doivent désormais être annexés au Contrat d'objectif triennal signé avec chaque entreprise adaptée ;



Carine Chevrier
Déléguée Générale de la DGEFP

- Favoriser le recrutement de jeunes publics et développer à leur attention une logique de parcours : cette priorité a été rappelée aux services déconcentrés de l'État et à l'ensemble des réseaux du service public de l'emploi ;
- Mobiliser la voie de l'alternance : le contrat prévoit que chaque entreprise adaptée conclut au moins 1 contrat d'apprentissage et 1 contrat de professionnalisation sur la durée du contrat.

Et pour accompagner le développement du secteur adapté, l'État a pris les engagements suivants :

- Créer 5 000 aides au poste supplémentaires pendant 5 ans, soit une cible à 27 500 au terme du contrat ;
- Aider le secteur adapté à être toujours plus visible en associant ses représentants aux travaux des Programmes régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), afin que le développement des entreprises adaptées se fasse en lien étroit avec la stratégie régionale coordonnée en matière d'emploi, de formation et de développement économique.

Un premier comité de suivi du contrat de développement a réuni l'ensemble des signataires le 12 juin dernier. Il a donné lieu à des échanges riches et constructifs et se réunira deux fois par an, sous l'égide de la DGEFP.

L'État sera particulièrement attentif à la mise en œuvre de ce contrat, en mobilisant l'ensemble des services déconcentrés et les partenaires intervenant dans le champ du handicap (notamment l'AGEFIPH, le FIPHP et la CNSA). Un travail approfondi va également être mené afin d'élaborer des indicateurs précis et pertinents qui permettront de mieux piloter les chantiers en cours.

Parallèlement, la DGEFP a engagé un cycle de travail sur l'évolution du cadre conventionnel des Entreprises Adaptées. Un groupe de travail, dont la première réunion a eu

lieu le 29 juin, se réunira une fois par mois d'ici fin 2017. Y participent l'UNEA, cinq DIRECCTE et les autres associations représentatives du handicap signataires du contrat de développement.

Les travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail permettront de répondre à certains engagements du contrat de développement et de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour accompagner les Entreprises Adaptées, en tant qu'outil de développement de l'emploi des personnes handicapées et outil de développement économique. Ces travaux seront également éclairés par le rapport sur le secteur adapté de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale des finances qui a été publié au printemps dernier.

Carine Chevrier

CHEOPS : IL FAUT UNE VRAIE POLITIQUE PUBLIQUE POUR FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES

Cheops réunit l'ensemble des organismes de placement spécialisés que l'on appelle CAP Emploi, chargés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et de leur suivi durable dans l'emploi. À compter du 1^{er} janvier 2018, ils ont une mission étendue à celle du maintien dans l'emploi.

Partenaire de l'UNEA dans la mise en œuvre du Contrat de développement, Gilles Lenice, Directeur général de Cheops, fait part de sa vision.

UNEA : Concourir à la création d'emploi et accompagner l'évolution professionnelle des salariés sont les principaux enjeux du contrat de développement signé le 9 mars dernier en partenariat avec l'État. Comment voyez-vous votre contribution à cette dynamique collective ?

Gilles Lenice : Sur ce sujet-là, nous avons deux axes principaux.

Le premier est en cours. En tant qu'organisme de placement spécialisé, nous avons des relations étroites avec les Entreprises Adaptées sur les territoires. On instruit leurs offres d'emploi et on propose des candidats. Annuellement, on a un peu plus de 4600 contrats signés au sein des Entreprises Adaptées.

Dernièrement, il y a eu accord de l'ensemble des acteurs du Service public de l'emploi (SPE) – DGEFP, Pôle Emploi, Mission locale et CAP Emploi – pour se mettre d'accord avec l'UNEA sur la procédure des recrutements en Entreprise Adaptée. À la fin du mois de juin dernier, toutes les têtes de réseau ont envoyé à leurs adhérents respectifs la procédure qui devrait même faire l'objet d'un point de l'ordre du jour des futures réunions des SPER (Service Public de l'Emploi Régional).

Le deuxième est à mon avis extrêmement important. Depuis la loi de mars 2014 relative à la formation, les organismes de placement spécialisés et Cap Emploi sont opérateurs du

Conseil en évolution professionnelle (CEP). Cela a amené la reconnaissance du CEP pour les demandeurs d'emploi. On sait que dans la nouvelle offre de service, les CAP Emploi seront aussi l'opérateur du CEP pour les salariés handicapés.

Ce qui est très intéressant, c'est une double possibilité :

- Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les salariés d'Entreprise Adaptée pourraient se rapprocher du CAP Emploi pour l'envisager ;
- La deuxième possibilité est liée à la problématique d'usure au travail ou de vieillissement de la population salariée handicapée. Il peut être intéressant pour ces salariés de mobiliser un Conseil en évolution professionnelle auprès du CAP Emploi afin de pouvoir anticiper leur fin de parcours professionnel.

Cela peut être un outil supplémentaire positif à la disposition des Entreprises Adaptées pour mieux capter et mieux accompagner l'évolution professionnelle des salariés dans leurs structures.

UNEA : Concernant la question de l'inclusion, les signataires s'engagent à faciliter l'accès et le maintien des jeunes dans l'emploi. Quels sont les leviers d'aujourd'hui et de demain pour y arriver ?

GL : Concernant les CAP Emploi, c'est un peu compliqué car dans l'ensemble de l'éco-système qui fait que Pôle Emploi envoie 77 500 demandeurs d'emploi accompagnés par an à CAP Emploi, nous n'avons que 5% de jeunes. C'est extrêmement peu. Par conséquent, on ne s'enferme pas sur cette problématique-là.

Par contre, il est possible que l'on puisse plutôt se mobiliser. Des synergies se mettent en place entre Pôle Emploi, les Missions Locales et CAP Emploi, pour que l'on puisse densifier le sourcing auprès des jeunes en situation de handicap. On

pourrait ainsi proposer, sur des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, plus de candidatures qu'il n'y en a actuellement. Il faut avoir, à mon avis, une approche pragmatique et l'aborder sur ce genre de contrats afin d'obtenir de meilleurs résultats.

Sur le plan macro-économique, on est dans une phase de prise de conscience. Il y a effectivement la nécessité d'une politique publique envers les jeunes handicapés. On se retrouve aujourd'hui avec des jeunes en situation de handicap scolarisés au 1^{er}, 2^e et 3^e degrés. On compte environ 350 000 jeunes qui arriveront demain sur le marché de l'emploi. Il faut que l'on ait une vraie politique publique, cohérente, organisée, structurée par les acteurs du SPE pour favoriser leur inclusion, y compris avec un processus d'adaptation et de prise en compte du handicap dans leur parcours professionnel.

UNEA : Enfin, le Contrat de développement envisage une déclinaison régionale. En tant qu'acteur ancré dans le territoire, comment pouvez-vous partager votre connaissance des éco-systèmes territoriaux ?

GL : Les Entreprises Adaptées sont avant tout des entreprises. La philosophie des CAP Emploi fait qu'il ne peut y avoir de placements que s'il y a adéquation avec une entreprise. On a, donc, une première accroche culturelle entrepreneuriale que l'on partage entre l'UNEA et Cheops.

Maintenant, on peut passer tous les accords, toutes les conventions de collaboration entre l'UNEA et Cheops, c'est quand même le maillage territorial sur le terrain qui fera qu'il y aura ou pas des résultats. Par rapport à cela, il y a un axe adéquation candidature/offre emploi et un autre sur la perspective d'évolution professionnelle. On également avoir un axe sur l'anticipation des besoins. Au niveau de l'Observatoire des métiers et des compétences, mis en place par l'UNEA, il y a tout à fait matière à anticiper les futurs besoins de recrutement. Ainsi, le maillage à l'échelon régional sera sûrement le bon échelon pour pouvoir aborder concrètement ces problèmes de qualification du public dont on aura besoin pour les proposer dans les Entreprises Adaptées.

Enfin, il serait intéressant de développer un outil de qualification sur l'embauche des contrats à durée déterminée (CDD). Sur une ou deux régions, à titre expérimental entre une Entreprise Adaptée et Cap Emploi, on pourrait mettre en place cet outil qui permettrait d'anticiper la sortie des personnes en CDD, et voir comment leur proposer une continuité de parcours. Cela permettrait de construire une sécurisation d'un parcours professionnel pour un certain nombre de salariés qui sont en situation de handicap.

Propos recueillis par Stéphanie Benaroc



UNE DÉCLINAISON D'ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Afin de répondre aux enjeux du secteur adapté et en complémentarité des engagements politiques, l'UNEA propose un projet sur 5 ans : « Partenariats pour la Professionnalisation et l'Emploi dans le Secteur Adapté ».

Ce projet est soutenu par le Caisse des Dépôts à travers le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) qui finance des investissements innovants et prometteurs sur les territoires. Il vise notamment à accompagner les mutations économiques en encourageant le développement de solutions locales s'appuyant sur un engagement conjoint des acteurs économiques et des acteurs de la formation et de l'enseignement.

Bien que la coordination du projet est assurée par l'UNEA, un consortium a été constitué avec les partenaires suivants : ZAPH – l'ANACT – CLPS – CHEOPS – Différent et Compétent Réseau – la FAGERH – Préférence FORMATIONS – Scop Co-Savoirs – l'UNML. Par la suite, au cours du projet, d'autres partenaires intégreront le consortium.

L'objectif de ce projet est de renforcer le développement économique des Entreprises Adaptées (EA) créatrices d'emplois et la professionnalisation pour les personnes en situation de handicap à travers des partenariats sur 5 axes de travail :

1. FAVORISER LES PARCOURS D'ACCÈS ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES JEUNES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (TH)

1.1. Co-construire pour les jeunes handicapés une transition vers l'accès à un premier emploi

- Renforcer l'interconnaissance entre l'enseignement secondaire (milieu ordinaire et spécialisé), les acteurs de l'accompagnement socio-professionnel et les Entreprises Adaptées
- Référencer les EA comme entreprises d'accueil pour des stages, PMSMP, ateliers découverte des métiers, etc.
- Participer à l'ingénierie de parcours découverte professionnelle en Entreprises Adaptées

1.2. Contribuer à la promotion des Contrats d'Apprentissage et Contrats Pro dans les EA

- Identifier et activer les leviers facilitant l'entrée en apprentissage des personnes en situation de handicap
- Développer au moins 1 contrat d'apprentissage et 1 contrat de professionnalisation par EA durant les 5 ans
- Créer des Sections d'Apprentissage d'Adultes Handicapés dans les régions

2. DÉVELOPPER LES PARCOURS D'ACCÈS ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS TH EN EA

2.1. Qualifier l'offre de formation adaptée

- Réaliser une cartographie et une analyse de l'offre de formation accessible aux personnes en situation de handicap relevant du droit commun et de l'offre spécialisée

2.2. Action de formation « Devenir acteur de son projet professionnel »

- Evaluer les enjeux de l'agrément CléA pour des modules de formation
- Identifier les freins ou facteurs de succès de la mise en œuvre de cette formation dans les EA
- Co-construire les modules de formation « Devenir acteur de son projet professionnel » ou « Concevoir et conduire un projet professionnel »

2.3. Mission RH-formation mutualisée

- Développer les outils de GPEC : kit GPEC adapté aux EA de moins de 50 salariés, intégrer la transition numérique, ingénierie de parcours de développement de compétences
- Développer les possibilités de formation : construire des formations métiers accessibles et adaptés, créer des modules de formations courtes MOOC, etc.
- Interfacer les référentiels métiers en compétences avec les bases de données des partenaires emplois

2.4. Observatoire de l'accompagnement des âges des salariés en situation de handicap

- Identifier les catégories d'âges en EA et les croiser avec les problématiques de maintien en emploi
- Observer et comprendre les effets induits / problématiques posées par le vieillissement des salariés en situation de handicap
- Réaliser des expérimentations de « solutions partenariales et territoriales »

2.5. Favoriser l'accessibilité numérique

- Réaliser une étude prospective sur la transition numérique au sein du secteur adapté
- Mettre en œuvre des ingénieries d'actions / formations limitant la vulnérabilité numérique des personnes en situation de handicap
- Concevoir des formations sur les connaissances et savoirs de base NTIC

3. RENFORCER LE NIVEAU DE COMPÉTENCES DES ENCADRANTS ET DIRIGEANTS DES EA

3.1. Création d'une formation inscrite au RNCP « Être encadrant en EA »

- Conception et animation d'une formation « Être encadrant en EA »
- Etude de faisabilité pour que le module puisse être inscrit au RNCP

3.2. Sensibiliser les encadrants d'EA aux nouveaux handicaps

- Identifier les situations de handicap problématiques pour les encadrants en EA
- Construire une ingénierie de formation spécifique, animer et évaluer cette formation

3.3. Renforcer les compétences managériales du dirigeant d'EA

- Enrichir la formation « Être dirigeant d'EA »
- Créer une Université d'été/séminaire des dirigeants d'EA

4. ACCOMPAGNER LES EA DANS LEUR DÉVELOPPEMENT

4.1. Observatoire des métiers et compétences

- Identifier et partager les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers des Entreprises Adaptées
- Observer puis informer les partenaires institutionnels et socio-économiques, en particulier les branches professionnelles, sur l'évolution de l'offre des Entreprises Adaptées,
- Accompagner la professionnalisation et l'employabilité en contribuant au développement des actions de formation, en alimentant la base de fiche de fonction, en partageant les savoirs nécessaires dans l'évolution des métiers, etc.
- Créer les parcours de qualification pour atteindre les compétences cherchées et non couvertes par des formations existantes

4.2. Veille stratégique et juridique à dimension nationale et européenne

- Réunir différents supports d'informations, d'études, d'analyse permettant de contribuer à la structuration et à l'adaptabilité du secteur adapté
- Créer et animer une veille documentaire, adaptée aux besoins opérationnels et stratégiques du secteur adapté

4.3. Favoriser, dans la commande publique, le recours aux achats responsables

- En lien avec les différents réseaux et acteurs de la commande publique, créer et animer des formations sur les achats responsables dans la commande publique, adaptées aux besoins opérationnels des acheteurs

4.4. Encourager les EA à intégrer une démarche RSE

- Former et accompagner au moins 10% des dirigeants d'EA dans une démarche RSE
- Valoriser les Entreprises Adaptées comme un modèle performant sur les 3 piliers du développement durable : performance économique, équité sociale, respect de l'environnement.

4.5. Accompagner le développement économique et stratégique des EA

- Fournir aux Entreprises Adaptées des outils d'analyse et des moyens de monter en compétence à travers une offre complète comprenant de l'accompagnement personnalisé, de la formation des dirigeants et des responsables d'activité et du partage entre entreprises d'un même territoire

5. DYNAMISER LES INITIATIVES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES TH

5.1. Favoriser la reconnaissance/valoriser le secteur adapté

- Valoriser les innovations par la constitution d'un réseau des Chargés de mission UNEA Grandes régions
- Mettre en avant des activités des Entreprises Adaptées par la mise en œuvre de journée portes ouvertes au sein des structures
- Mettre en place des études territoriales (étude/opportunités)

5.2. Accompagner les innovations/bonnes pratiques territoriales et favoriser leur essaimage

- Recenser et capitaliser les bonnes pratiques mises en œuvre dans les Entreprises Adaptées
- Identifier et qualifier les systèmes d'acteurs favorables à l'innovation
- Repérer et dupliquer les facteurs favorables à la création d'emploi sur les territoires

5.3. Coordination et communication du projet PIA

- Conduire la coordination et la communication liées au projet
- Mener une évaluation dynamique intégrée
- Assurer le suivi des activités/comité techniques et groupes de travail

Ce projet qui se veut cohérent avec les enjeux du secteur adapté et en pleine complémentarité avec les engagements politiques du contrat de développement responsable et performant. Il contribue, avec l'implication de l'ensemble des parties prenantes, à l'existence d'un écosystème performant, en réseau ouvert et résolument tourné vers l'avenir.

Franck Bernard

Les Entreprises Adaptées - 2017 - 2021



LE PARTENARIAT UNML/UNEA AURA UN EFFET MOTEUR POUR L'EMPLOI DES JEUNES SUR LES TERRITOIRES

Partenaire de l'UNEA dans le cadre du Contrat de développement et du Consortium « Partenariats pour la professionnalisation et l'emploi dans les Entreprises Adaptées », l'UNML s'est engagée dans des actions concrètes pour favoriser l'emploi des jeunes sur le territoire. Serge Kroichvili, le Délégué général, nous présente ses missions et ses actions.

UNEA : Vous êtes Délégué général de l'Union Nationale des Missions Locales (UNML). Pouvez-vous nous présenter votre organisation et ses missions ?

Serge Kroichvili : Les Missions locales sont des associations loi 1901, créées dans le cadre de l'ordonnance du 26 mars 1982, qui accompagnent les jeunes dans leurs parcours d'accès à l'autonomie et à l'emploi, en prenant en compte la globalité de leurs besoins, en termes d'emploi, de formation, de mobilité, de logement, de santé, etc..

Pour ce faire, elles mobilisent un large partenariat avec l'ensemble des acteurs publics, socioéconomiques et associatifs pour permettre aux jeunes d'accéder aux ressources de leurs territoires.

L'Union Nationale des Missions Locales, créée en 2003, représente le réseau national des 440 Missions locales et 14 associations régionales au plan national auprès des acteurs publics et associatifs des politiques de jeunesse. À ce titre, elle participe à l'élaboration, à la mise en œuvre, au pilotage des différents dispositifs d'accès des jeunes à l'emploi et à l'autonomie.

Elle apporte un soutien aux Missions locales et aux Associations Régionales de Missions Locales (ARML) dans le déploiement des politiques de jeunesse et dans la réalisation de leurs projets.

Enfin, l'UNML est l'unique syndicat d'employeurs de la branche professionnelle des Missions locales avec ses 14 000 salariés. Elle organise les négociations avec les syndicats représentatifs des salariés et la professionnalisation des salariés du réseau.

UNEA : L'UNML s'est engagée aux côtés de l'UNEA dans le Contrat de développement responsable et performant du secteur adapté et du Consortium « Partenariats pour la professionnalisation et l'emploi dans les Entreprises Adaptées ». Pour votre réseau, comment cela va-t-il se traduire en termes d'actions ?

SK : Les jeunes en situation de handicap doivent pouvoir accéder comme tous, à l'ensemble des dispositifs de droit commun, avec une attention particulière aux freins qu'ils peuvent rencontrer. C'est pourquoi, l'UNML s'est engagée dans le projet proposé par l'UNEA, « Partenariats pour la professionnalisation et l'emploi dans les Entreprises Adaptées ». Concrètement, l'UNML va mobiliser les ARML et les Missions Locales dans 4 régions afin d'initier des réunions de présentation du secteur adapté et des Entreprises Adaptées sur ces territoires et renforcer l'interconnaissance entre les deux réseaux.

Les Missions locales organiseront des visites au sein d'Entreprises Adaptées pour des jeunes ayant une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Elles participeront également aux démarches recrutement en Contrat d'Apprentissage et Contrat de professionnalisation dans les régions en lien avec les chargés de mission UNEA et les Entreprises Adaptées. Enfin, les Missions locales pourront faciliter l'identification et la mobilisation de l'offre de formation adaptée aux jeunes en situation de handicap.

UNEA : Au terme de ces 5 ans, quels seraient selon vous les facteurs de succès ?

SK : Trois facteurs de succès peuvent être attendus, au terme de ces cinq années.

D'une part, une meilleure interconnaissance entre les Missions locales et les Entreprises Adaptées et des actions conduites, notamment avec et pour les jeunes travailleurs reconnus en situation de handicap.

D'autre part, ces deux réseaux pourront mieux articuler leurs compétences pour favoriser l'organisation des parcours d'insertion socioprofessionnelle des jeunes avec la mobilisation des dispositifs adaptés, favorisant ainsi l'accès à la formation, à l'emploi adapté et le maintien au sein des Entreprises Adaptées.

Enfin, on peut espérer que ce partenariat ait un effet moteur permettant non seulement aux jeunes d'accéder aux 5 000 emplois au sein des Entreprises Adaptées, mais favorisant également une prise de conscience dans les territoires par l'ensemble des acteurs de l'économie et de l'emploi.

Propos recueillis par Fabrice Blais

— **On peut espérer que ce partenariat ait un effet moteur permettant aux jeunes d'accéder aux 5 000 emplois au sein des Entreprises Adaptées.**

CLPS L'ENJEU COMPÉTENCES : UN PARTENARIAT AU CŒUR DE LA PROFESSIONNALISATION DES ENTREPRISES ADAPTÉES

CLPS L'enjeu compétences est un acteur majeur de la formation et un partenaire de l'UNEA dans le cadre des actions de professionnalisation des Entreprises Adaptées. Catherine Leclair, Responsable Secteur handicap, présente dans cette interview les actions de formation mises en place conjointement avec l'UNEA.

UNEA : Pouvez-vous nous présenter les activités activités du CLPS et revenir sur votre rencontre avec l'UNEA et les Entreprises Adaptées ?

Catherine Leclair : Depuis plus de 35 ans, CLPS L'enjeu compétences, acteur majeur de la formation dans l'Ouest, contribue à l'accès et au maintien dans l'emploi par la formation professionnelle à travers les qualifications et perfectionnements professionnels dans les filières Industrie, Commerce, Restauration, Propreté et Bâtiment, les formations générales (remise à niveau, savoirs de base, CléA...) et la formation continue pour les entreprises.

Un secteur dédié, le secteur Handicap, existe depuis 2006 déployant une offre de formation destinée aux salariés en situation de handicap des Entreprises Adaptées et aux encadrants.

Notre collaboration avec l'UNEA s'est construite par l'intermédiaire de Yoann Piplin, Chargé de mission régional UNEA. En 2016, il nous a contactés pour construire une offre de formation à destination des encadrants de proximité, répondant ainsi aux besoins recensés auprès des Entreprises Adaptées. C'est ainsi que nous avons conçu ensemble la formation « Etre encadrant de proximité en EA ».

Cette formation de 4 jours est organisée autour de 2 axes :

- Questionner sa manière d'être encadrant de proximité : travail sur la posture relationnelle en situation (organisation du travail, communication, montée en compétences...)
- Comprendre les principales situations handicapantes : Identifier les besoins des personnes en situation de handicap, les réponses à déployer sur le terrain, comprendre la singularité de chaque situation...

UNEA : Aujourd'hui, après 1 an de déploiement de cette formation, quelle analyse faites-vous ?

CL : 5 sessions de formation ont déjà eu lieu en Bretagne, Pays-de la Loire et Guadeloupe impactant 52 encadrants de proximité et 17 Entreprises Adaptées. Le niveau de satisfaction est particulièrement élevé. Les participants marquent un fort intérêt pour l'apport sur les situations de handicap (comprendre les situations déroutantes, évaluer les capacités et besoins des personnes en situation de handicap, dépasser la peur de mal faire), la mise à dis-

tance et l'enrichissement des pratiques managériales et la rencontre avec des encadrants d'autres Entreprises Adaptées.

Chaque participant est invité à formuler des axes d'engagement au terme de la formation. Ces engagements sont variés. Ils sont axés notamment sur les adaptations de consignes et de situations de travail, la responsabilisation des salariés (tutorat), l'accompagner dans le développement des compétences et le développement de la participation et de la concertation...

Il ne nous reste plus, avec l'UNEA, qu'à évaluer les effets de cette formation sur le terrain.

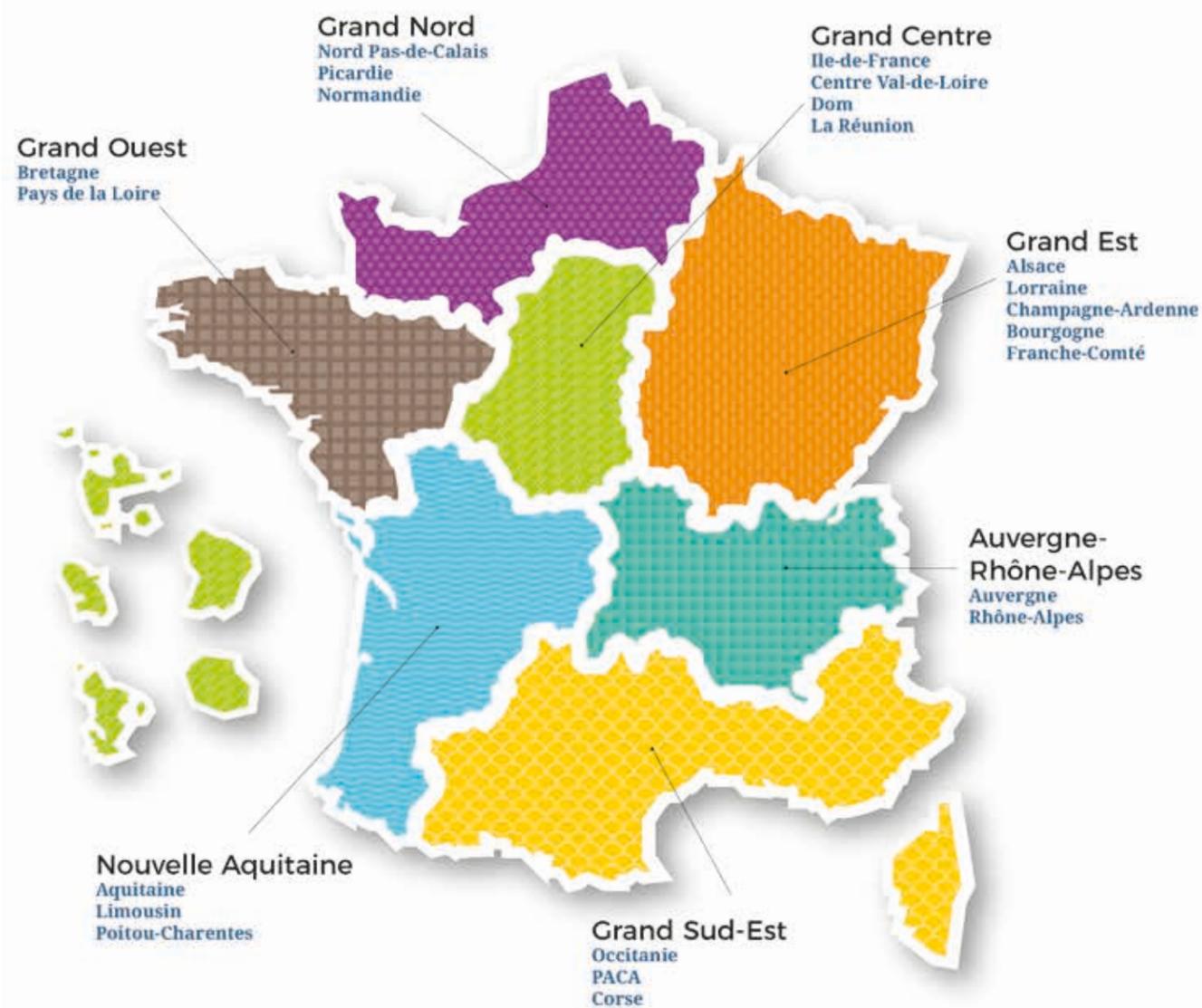
UNEA : Dans le cadre du programme d'actions communs autour de la professionnalisation et de l'emploi dans les Entreprises Adaptées, quels sont les thèmes qui vous intéressent et pour quelles raisons ?

CL : Notre collaboration avec l'UNEA se poursuit au-delà de cette formation. CLPS L'enjeu compétences a participé dernièrement à un groupe de travail sur la mise en œuvre des FEST (Formations en situation de travail) en Entreprise Adaptée.

Enfin, dans le cadre du programme d'actions autour de la professionnalisation et de l'emploi dans les Entreprises Adaptées proposé par l'UNEA, nous travaillerons autour de trois grandes actions, qui touchent notre cœur de métier : « Devenir acteur de son projet professionnel », « Favoriser l'accessibilité numérique » et, bien sûr, nous continuons de renforcer le niveau de compétences des encadrants et des dirigeants d'Entreprise Adaptée à travers la formation « Etre encadrant de proximité en EA ».

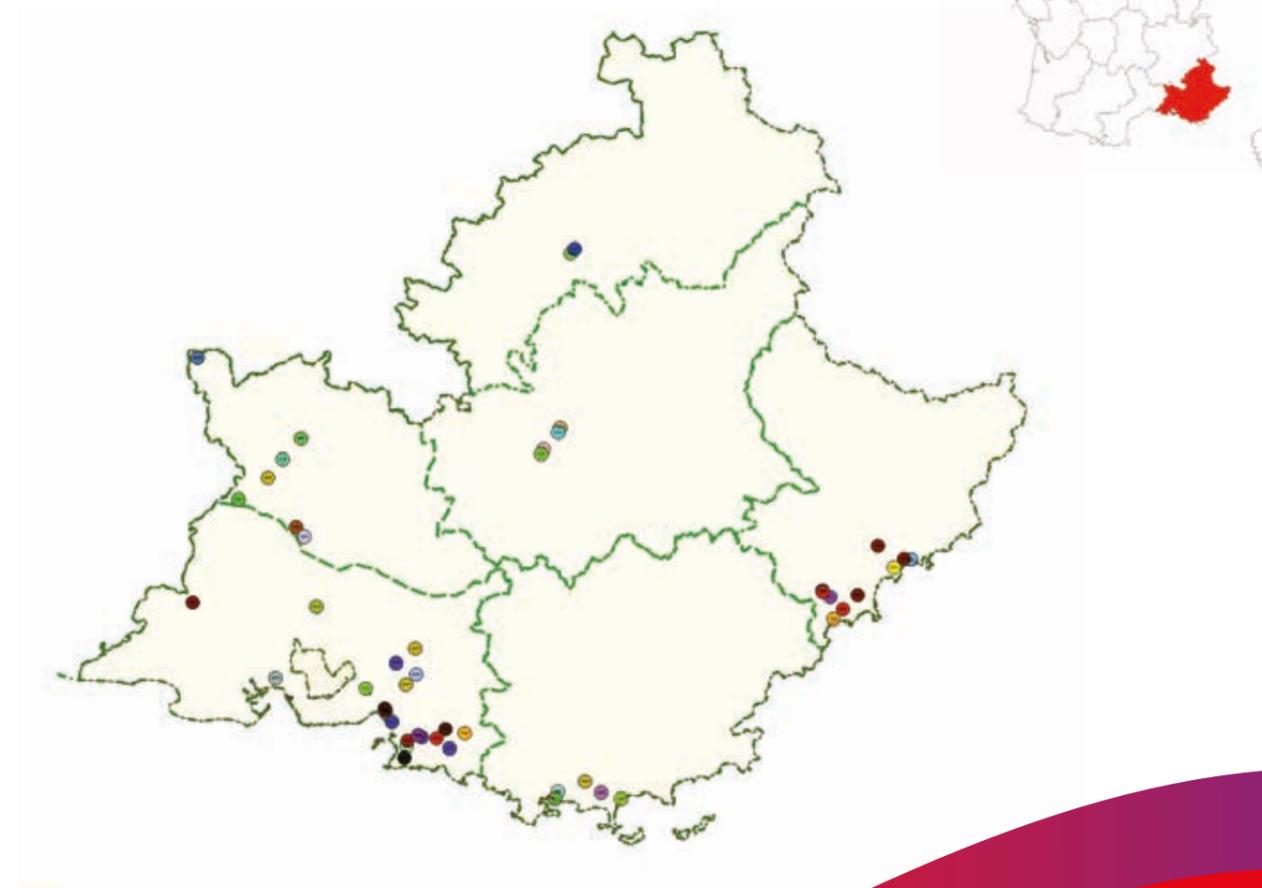
Propos recueillis par Fabrice Blais





UNEA Grandes régions
au service des territoires

ZOOM RÉGIONAL



LA RÉGION PACA

PACA : CRÉER DU LIEN ENTRE ENTREPRISES ADAPTÉES

Depuis ces dernières années la région Provence Alpes Côte d'Azur a su attirer les entrepreneurs sociaux favorisant la création d'Entreprises Adaptées plutôt spécialisées dans les services.

Eric Vanpeene, Délégué régional de l'UNEA depuis 2015, a été témoin de cette évolution. « Il y a quelques années nous étions 22 Entreprises Adaptées. Aujourd'hui on compte 51 structures dont la majorité sont sous statut commercial, principalement des TPE/PME avec une moyenne de 13 salariés. » Pourtant ce nombre n'est pas suffisant pour permettre de combler les besoins en emploi des personnes en situation de handicap. La région, et plus particulièrement Marseille, où le taux de chômage pour les personnes en situation de handicap est plus que doublé par rapport aux personnes dites valides.

« La région est peu industrialisée et, surtout, le nombre d'aides au poste déployées ne permet pas de créer des structures. » La région compte 642 aides au poste avec un taux de consommation proche des 100%. « C'est un réel problème notamment pour les jeunes Entreprises Adaptées, frustrées, puisque freinées dans leur développement », précise le Délégué régional.

La Direccte est à l'écoute des Entreprises Adaptées. Sensible aux conditions de travail des salariés, elle est allée à la rencontre des structures en difficulté. « Elle veille à ce que le projet soit socialement responsable », indique Eric Vanpeene. L'UNEA, consultée pour avis sur les projets de création, se dit vigilante. Dans un échange mutuel, « nous essayons ensemble d'éviter les créations sur les mêmes cœurs de métier pour éviter toute concurrence », fortement présente dans la région.

Face à l'ensemble de ces problématiques, le Délégué régional se rend disponible pour les Entreprises Adaptées et anime son réseau avec l'aide d'autres dirigeants tels que Laurent Fiszbis, administrateur de l'UNEA, ou bien Bernard Dupin, ancien Délégué régional. « L'arrivée du Chargé de mission dans la région va nous permettre de resserrer les liens entre Entreprises Adaptées pour qu'elles puissent dans la finalité travailler ensemble et ne plus avoir peur de la concurrence », espère-t-il. Enfin, il souhaiterait faire une place aux nouvelles Entreprises Adaptées pour une meilleure intégration dans la région et créer un véritable réseau dynamique.

Stéphanie Benaroc

HUMAINEA : LES PERSONNES AUTISTES ONT DES TALENTS QUI FONT LEUR PERFORMANCE

Souvent perçues comme des « ingérables » dans les entreprises, les personnes autistes sont en grande difficulté pour trouver un emploi. C'est ce qu'affirme le rapport de Josef Schovanec sur le devenir professionnel des personnes autistes remis en mars dernier à Ségolène Neuville, ancienne Secrétaire d'État en charge des personnes handicapées, et qui montre une situation déplorable.

L'emploi des autistes est un véritable enjeu en France où un nouveau-né sur 100 serait atteint de troubles du spectre autistique (TSA) et 650.000 personnes, dont 250.000 enfants, seraient concernées.

« Mal connues des entreprises, les personnes autistes ont des talents qui font leur performance. Malgré des difficultés en lien avec les interactions sociales, ce sont en effet des personnes qui possèdent des talents et des facultés souvent

peu connus des entreprises : un remarquable souci du détail et de la précision, un vrai esprit perfectionniste, une vraie implication et persévérance dans leur activité professionnelle », déclare Natacha Cappelier.

En décembre 2016, cette spécialiste des RH crée avec son associé Franck Duthil l'Entreprise Adaptée HumainEA. « J'ai travaillé avec des personnes autistes Asperger et je me suis rendue compte que ces personnes ne trouvent leur place ni en Esat car trop infantilisant pour eux, ni en entreprise "classique" parce que le poste n'est pas adapté et que l'encadrement et le management ne sont pas sensibilisés à cette forme d'autisme. » Finalement, elle opte pour la solution idéale, l'Entreprise Adaptée, qui permet d'accompagner la personne dans l'emploi avec un poste adapté et continue dans le temps.



Rattachée au cabinet de recrutement, Jobinlive, l'Entreprise Adaptée embauche des personnes autistes Asperger sur des postes de chargé de sourcing, qui interviennent dans la recherche de CV dans le cadre de process de recrutement des entreprises clientes et dans l'externalisation de certaines missions RH.

Guillaume est le premier salarié de cette jeune Entreprise Adaptée. Titulaire d'un BTS communication visuelle, il n'a pas réussi à trouver une place en entreprise classique. Après avoir accumulé les petits jobs, ce premier poste en CDI, lui permet de 27 ans comme il le dit lui-même « d'avoir une vie normale ».

Bien qu'ayant des difficultés sociales, il a su s'intégrer au sein de l'équipe et prouver ses performances au quotidien. Convaincue par cette démarche, Patricia Guttig, RRH au sein du groupe AXA, témoigne de son retour d'expérience : « J'ai fait connaissance avec HumainEA au moment où je recherchais dans l'urgence un profil particulier. HumainEA m'a proposé ses services en matière de sourcing et de pré qualification de CV par une équipe de collaborateurs autistes. En tant qu'Entreprise solidaire, nous menons une politique d'accompagnement du handicap, également avec notre association AXA-TOUT CŒUR. J'ai trouvé la démarche en phase avec la nôtre. La réactivité et l'efficacité de l'équipe d'HumainEA m'a permis d'aboutir rapidement à mon recrutement. »

Cabinet de recrutement généraliste, HumainEA accompagne les équipes RH des grands groupes, PME et collectivités publiques, dans le sourcing et la pré-qualification téléphonique de cv. L'équipe intervient sur tous types de postes

(CDI, CDD et contrat en alternance) sur la France entière. L'Entreprise Adaptée intervient également dans la gestion et le traitement des candidatures sur le logiciel de recrutement de l'entreprise ; ce qui permet d'optimiser la base de données du logiciel recrutement en la rendant la plus qualitative possible pour les utilisateurs.

Elle propose aussi la vérification du cv des candidats en cours de recrutement (vérification du diplôme), le traitement des réponses négatives, la gestion des prises de références des candidats et l'externalisation des dossiers de demande d'aides à l'embauche.

D'ici 2018, HumainEA a pour objectif de recruter deux nouveaux collaborateurs : un chargé de sourcing mais aussi un responsable des relations entreprises permettant ainsi de développer ses activités et créer de nouveaux postes.

Stéphanie Benaroc

– Mal connues des entreprises, les personnes autistes ont des talents qui font leur performance.

Natacha Cappelier, Dirigeante de HumainEA



AVENCOD, ACTRICE DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES DE DEMAIN

Le Big Data¹ est considéré comme l'un des principaux défis informatiques des années 2010-2020. Avec l'expansion et la démocratisation des nouvelles technologies, l'utilisation du Big Data a pris une importance prépondérante dans notre économie. Et l'Entreprise Adaptée, Avencod, TPE de 10 salariés, en est l'une des actrices.

C'est à Nice qu'est née cette entreprise dirigée par Laurence Vanbergue et Laurent Delannoy, un couple qui ne concevait pas le travail sans qu'il ne soit social. « Nous voulions faire quelque chose qui réponde à nos valeurs sociales, positives, concrètes et qui nous passionne », déclare Laurent Delannoy. Après plusieurs recherches, ils prennent connaissance de la réalité des freins à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Parallèlement, ils découvrent via une étude du Syntec – syndicat des professionnels de l'informatique et

du numérique – qu'il existe un besoin de 15000 testeurs et développeurs par an en France. « L'idée d'un projet liant le handicap et l'informatique se concrétise », indique cet informaticien de métier.

Pendant deux ans, ils travaillent sur leur business modèle orientant leur réflexion sur l'externalisation de l'informatique dans les grandes entreprises. « Nous nous sommes dirigés vers de la sous-traitance dans nos locaux, permettant ainsi un meilleur accompagnement du salarié et dans un environnement de travail où il se sente bien. »

C'est en présentant leur projet à la Direccte que cette dernière les informe de la démarche de SAP, éditeur de logiciel informatique, qui recrute parmi ses 65 000 collaborateurs dans le monde, des personnes autistes pour les métiers de

testeur fonctionnel informatique et de développeur. « Pour mieux appréhender tous les côtés de ce handicap, nous avons rencontré le président d'Atypique, une association qui vient en aide aux personnes autistes et travaille avec le CRA (Centre de ressources autistiques). Nous avons rencontré à travers des ateliers des gens sérieux, motivés mais que malheureusement personne ne veut embaucher. »

Une rencontre en amenant une autre, Amadeus, fournisseur mondial de solutions technologiques et de distribution pour l'industrie du voyage et du tourisme, séduit par leur projet leur propose un contrat d'un an permettant ainsi l'embauche de deux équivalents temps plein. Avencod est lancé. Au bout de 5 mois, après un constat très positif, Amadeus leur propose un contrat Big Data. « Nous, Avencod, Entreprise Adaptée travaillant avec des personnes en situation de handicap, on est dans les technologies les plus recherchées au niveau du numérique », souligne avec une certaine fierté le dirigeant.

Avencod recrute ainsi son premier data scientist et devrait intégrer un prochain collaborateur en février 2018. Dans sa stratégie de développement, l'Entreprise Adaptée a également développé un plateau de test fonctionnel personnalisé, « Talents@work », créant 5 postes, et a monté une offre de co-traitance sur les tests RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité des Administrations). C'est la société AUSY, rachetée par Randstadt, qui leur a confié pour un premier contrat des campagnes de tests pour l'ensemble des agences de France.

Enfin, Avencod a créé un plateau de développement web basé sur la technologie, Angular, et pour laquelle, elle travaille avec l'Université de Nice et Thales Underwater System. « Cette activité nous offre des perspectives de développement qui je l'espère vont pouvoir se concrétiser rapidement », déclare Laurent Delannoy, « car la finalité dans tout cela c'est de pérenniser nos emplois pour nos salariés et en créer de nouveaux ».

Dans leurs perspectives d'avenir, les deux dirigeants souhaiteraient créer des agences d'une vingtaine de personnes dans plusieurs villes de France et se positionner également sur des besoins d'entreprises plus basiques permettant ainsi à des personnes jeunes et peut être moins qualifiées d'avoir un emploi.

– Nous, Avencod, Entreprise Adaptée travaillant avec des personnes en situation de handicap, on est dans les technologies les plus recherchées au niveau du numérique

Laurent Delannoy, Dirigeant d'Avencod

En 15 mois d'existence, Avencod c'est 10 emplois : 8 temps pleins et 2 mi-temps ; 9 CDI et un contrat d'apprentissage. Aujourd'hui les collaborateurs sont parfaitement autonomes. D'eux-mêmes, ils ont créé une méthode d'intégration et de montée en compétences sur les projets de l'entreprise, ainsi qu'une méthode de travail permettant aux développeurs des grandes entreprises, récupérant les tests, de gagner 10% de leur temps de travail.

C'est une expérience parfaitement réussie comme en témoigne Jules, collaborateur chez Avencod, depuis juin 2016 : « Avant de devenir Avencodeur, lorsque dans ma recherche d'un emploi, on ressentait mon atypie, c'était surtout négatif. Depuis que je suis chez Avencod, mes « trop » sont regardés comme des qualités, et dès lors, je suis reconnu pour ce que je suis, ni plus, ni moins, et j'ai tout ce qu'il me faut pour réaliser mon potentiel. »

Stéphanie Benaroc



¹ Le Big Data désigne des ensembles de données qui deviennent tellement volumineux qu'ils en deviennent difficiles à travailler avec des outils classiques de gestion de base de données ou de gestion de l'information.

AFPJR : UN DÉVELOPPEMENT POUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS



Ainsi, elle souhaite renforcer les fonctions supports avec le recrutement d'un responsable commercial/marketing. « Nous devons être dans la recherche et le développement de nouvelles activités pour demain et peut-être envisager de créer une activité à plus forte valeur ajoutée qui corresponde aux besoins des personnes en situation de handicap dans la région », indique Eric Vanpeene. Pour la direction, il est également capital de renforcer la politique de GPEC. Ayant investi dans le logiciel e-formadapt, « nous souhaitons maintenir et garantir un accompagnement de qualité auprès des personnes en situation de handicap ». Pour se faire, l'association a lancé le recrutement d'un chef de service insertion professionnelle qui sera essentiellement responsable du management des conditions et de la qualité de vie au travail pour les travailleurs en situation de handicap des deux Entreprises Adaptées.

L'association AFPJR (Association de Formation et de Promotion pour Jeunes et Adultes en Recherche d'Insertion) accompagne depuis plus de 50 ans des personnes en situation de handicap. Elle défend les valeurs de dignité, respect et de citoyenneté. Elle vise tout particulièrement, l'insertion des personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun. Elle gère aujourd'hui 18 établissements et services sur le département des Alpes Maritimes, répartis en 3 pôles d'activité : hébergement et vie sociale, éducation et accueil spécialisés, travail protégé et adapté. Elle comprend deux Entreprises Adaptées, l'une située à Saint Jeannet près de Nice, la seconde dans le pays de Grasse. Ainsi, ce sont près de 110 salariés en situation de handicap qui sont employés, accompagnés par une vingtaine d'encadrants.

Le pôle du travail protégé et adapté est dirigé par Eric Vanpeene depuis 2016. L'Entreprise Adaptée Nature et Jardins a connu un fort développement depuis 2004, notamment dans le secteur de l'entretien des locaux et du multi-services tout en maintenant les activités espaces verts. Les effectifs sont passés de 16 à 66 salariés.

La deuxième Entreprise Adaptée EMS, située dans le pays de Grasse, travaille essentiellement sur le secteur de la restauration et dispose d'une cuisine centrale et d'un restaurant d'entreprise. Elle diversifie ses activités avec une équipe dédiée à l'entretien des espaces verts, entre autres.

Depuis 2017, Sandrine Lehoux, a été nommée Directrice des deux Entreprises Adaptées dont le public est principalement de niveau V voire sans qualification, et dont un tiers a 50 ans et plus.

Le fort développement de ces deux Entreprises Adaptées dans un contexte économique toujours plus concurrentiel, pousse l'association à réfléchir sur l'organisation de ses entreprises et le soutien managérial qui permet d'accompagner au mieux les salariés.

« Ce recrutement renforcera la mission sociale de l'entreprise et permettra de faire grandir et évoluer les compétences professionnelles des personnes en situation de handicap », explique le directeur de pôle.

La montée en compétences des salariés permettra aux Entreprises Adaptées d'aller vers de nouveaux marchés tout en maintenant l'équilibre entre ses missions sociales et ses objectifs économiques.

D'ailleurs, Eric Vanpeene développe une stratégie économique pour maintenir les Entreprises Adaptées sur le marché concurrentiel en mettant en place des partenariats et pouvoir ainsi répondre à des appels d'offres importants. En partenariat avec GSF, Nature et Jardins a répondu à un marché d'entretien pour l'entreprise MANE, 6e mondiale dans la création d'arômes et de parfums. Elle vise un challenge équivalent avec Vinci ou Bouygues pour 2018.

Le Pôle travail protégé et adapté de l'AFPJR développe également une démarche RSE depuis plusieurs années et souhaite poursuivre et accentuer cette démarche pour les années à venir.

« On est obligé de répondre à ces challenges pour rester dans la course face aux autres entreprises. Il faut se développer. Si une entreprise ne bouge pas, elle meurt », souligne le directeur. « Nature et Jardins a toujours cherché à se développer avec réactivité, adaptabilité et respect des clients. Ces derniers nous font confiance. Toute l'équipe croit en son projet et vise la réussite. »

D'autant que les Entreprises Adaptées ont de beaux projets en perspective puisque à l'horizon de 2020 la direction souhaite déménager ou reconstruire une nouvelle structure dans l'optique d'offrir aux salariés des nouvelles et meilleures conditions de travail.

Stéphanie Benaroc

NEA PACA : UNE NOUVELLE STRUCTURE AU SERVICE DE LA DIVERSITÉ ET DE LA PERFORMANCE

« Héritage de notre culture rugby, notre philosophie est de faire de notre engagement sociétal, la diversité, un atout majeur pour la performance collective de notre entreprise et pour la création de valeur durable au profit de nos clients, partenaires, collaborateurs dans nos régions », déclare Denis Simiand, PDG du groupe NEA.

C'est à travers cette philosophie que le groupe NEA, dont le siège est en Auvergne-Rhône-Alpes, a décidé d'implanter une nouvelle Entreprise Adaptée dans la région PACA.

Son projet, il le confie à une personne qui partage ses valeurs et souhaite avant tout créer de l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Bernard Dupin, ancien directeur du pôle EA/Esat de la Chrysalide-Marseille et ancien administrateur et Délégué régional de l'UNEA, a été séduit par le projet. « Ce qui m'anime, c'est la transmission. » Proche de la retraite, il aura donc créé une nouvelle Entreprise Adaptée et, ajoute-t-il, « j'aurais transmis à des personnes impliquées l'envie d'avoir des personnes en situation de handicap dans l'emploi ».

Pour la réussite de ce projet, il s'entoure d'un de ses anciens collaborateurs, Michel Nouveau. Arrivé en mars dernier au poste de Directeur, il a suivi Bernard Dupin dont il était le directeur adjoint EA/ESAT, dans cette aventure. « Lorsque Bernard m'a parlé du projet de création et de développement d'une Entreprise Adaptée sur la région, j'ai tout de suite accepté car c'est dans cette voie-là que je souhaite poursuivre logiquement mon chemin ».

Aujourd'hui l'équipe NEA PACA, dont fait partie une commerciale, Madame Cathy Garoute, part de zéro sur un territoire étendu et défini (Marseille – Aubagne – Gemenos – Aix en Provence) qu'ils connaissent parfaitement bien ; Un vrai challenge cependant !

NEA PACA a obtenu son agrément en décembre 2016. Cette Entreprise Adaptée va développer des activités autour de deux pôles : un pôle communication/informatique et un pôle facilities.

Pour ce dernier, elle projette de recruter dès le mois de septembre trois salariés afin de répondre à des prestations dans les métiers de la propreté et des services associés.

Par ailleurs, l'ambition de NEA PACA demeure de développer ses activités sur les secteurs de l'assistance informatique comme c'est déjà le cas pour NEA Ile-de-France.

« Notre priorité demeurera de développer des activités « traditionnelles » de prestation et de sous-traitance plus propices à l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous pourrions, par la suite, orienter notre action commerciale vers les activités du numérique et de l'informatique. » Pragmatiques, les deux dirigeants souhaitent atteindre dans les

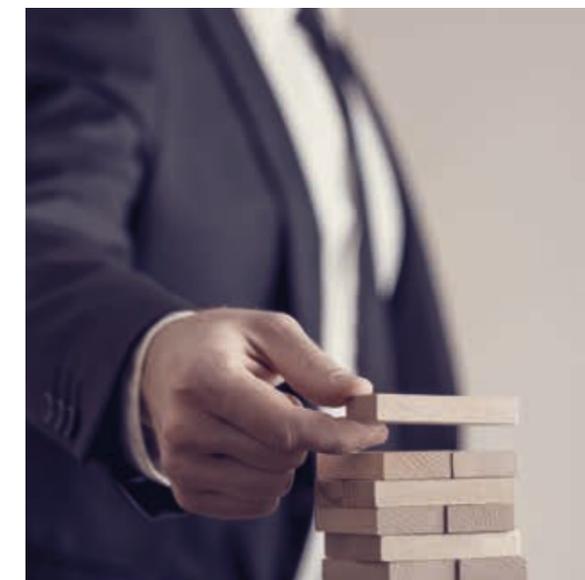
meilleurs délais l'équilibre financier de NEA PACA notamment en s'orientant vers des activités à plus forte valeur ajoutée. « Ce que nous souhaitons avant tout, c'est développer l'emploi durable des personnes en situation de handicap sur le territoire », souligne Bernard Dupin.

NEA PACA travaille actuellement sur des projets dont la concrétisation en cours, permettrait le doublement des effectifs sur 2018.

« Aujourd'hui nous cherchons à nous rendre commercialement visible, notamment en communiquant à l'encontre des stéréotypes tenaces et à la vision négative que beaucoup d'entreprises peuvent encore avoir sur l'Entreprise Adaptée », explique Michel Nouveau. « Nos entreprises réalisent des prestations de qualité et à forte valeur ajoutée. À ce titre, nous revendiquons que l'Entreprise Adaptée s'avère toute aussi performante que n'importe quelle entreprise et porteuse de valeurs humaines inégalées. »

En concordance avec le slogan du groupe NEA « Diversité et Performance » Bernard Dupin et Michel Nouveau se disent fiers de diriger la nouvelle Entreprise Adaptée NEA PACA, et notamment « être là pour que les personnes en situation de handicap deviennent également des acteurs économiques reconnus au sein de la société ».

Stéphanie Benaroc



AKTISEA : LE PLAISIR C'EST DE RELEVER DES CHALLENGES



«La nouvelle organisation mise en place va surtout nous permettre de nous concentrer sur les projets en cours et les stratégies de développement».

AKTISEA a notamment recruté deux directeurs de pôle sur les deux pôles de métiers mais travaille aussi sur l'optimisation de son management gamifié.

Parallèlement à l'Entreprise Adaptée, les deux dirigeants travaillent sur le développement de deux sociétés.

«La première reprendra l'intégralité de l'offre de formations des commerciaux d'AKTISEA», indique Alban Grolleau, «et nous travaillons actuellement sur la création d'une application afin de mettre à disposition de nos clients, nos méthodes, nos outils, nos jeux. L'objectif est de la commercialiser à la fin de l'année 2017.»

À travers cette application, ils inciteront leurs clients à faire appel à AKTISEA et à ses «assistants d'élite,

ses sergents instructeurs». «C'est une manière de valoriser le travail de nos salariés», estime Alban Grolleau.

La partie formation permettra aussi de valoriser tout le conseil apporté par AKTISEA dans le cadre de son accompagnement d'équipes commerciales de PME et grands groupes depuis plus de 5 ans.

Pour ces deux dirigeants, qui ont soit d'entreprendre, atteindre leurs objectifs en prenant du plaisir est leur but principal. C'est un credo qu'ils étendent à toute l'équipe tout comme la volonté de faire d'AKTISEA un tremplin professionnel pour les collaborateurs qui le souhaitent.

«Après 3 ou 4 ans passés sur un projet ou un poste il est fréquent de chercher à se renouveler». D'ailleurs, c'est certainement une des seules entreprises qui possède un tableau de l'emploi : les opportunités des entreprises partenaires et locales sont affichées à l'attention de ses salariés. «Nous sommes contents quand les salariés poursuivent leur chemin après AKTISEA», indique Alban Grolleau. En 2016, 6 salariés ont été recrutés dans des entreprises classiques.

Une satisfaction pour eux dont la motivation est d'apporter la preuve que la performance est compatible avec le handicap.

Stéphanie Benaroc

Depuis quelques années, AKTISEA a bousculé les habitudes de management en basant son organisation sur la «gamification».

Créée en 2012, cette Entreprise Adaptée, dirigée par Kevyn Kohler et Alban Grolleau, deux jeunes trentenaires aux esprits innovants, n'a cessé de se développer dans le secteur du marketing/commercial et des ressources humaines.

Son activité en croissance, permettant la création d'emplois pour des personnes en situation de handicap, lui a permis d'être sélectionnée par le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur pour le projet CEDRE. Ce Contrat d'Expérimentation pour le Développement Responsable de l'Emploi (CEDRE) a pour vocation d'appuyer, sur 3 ans, le développement et le changement d'échelle d'une vingtaine d'entreprises régionales ayant un projet de développement économique avéré et créateur d'emplois de qualité, s'intégrant dans une logique de développement durable (RSE).

«Notre stratégie est de consolider le pôle de soutien aux ressources humaines. Nous proposons aux Missions Handicap de grandes entreprises un service sur-mesure visant à les accompagner dans leur sourcing de candidats, leur campus management et la valorisation de leur marque employeur. Notre spécificité est notre rigueur dans le suivi des candidats qui constituent notre vivier : chaque candidat est accompagné par notre équipe afin de le positionner au moment adéquat sur une offre d'emploi», explique Alban Grolleau, l'un des dirigeants.

Quant à la partie commerciale/marketing, AKTISEA travaille en collaboration avec son client historique Wurth pour lequel la société offre les services d'un assistant commercial.

EXEMPLE DE PARCOURS GAMIFIÉ DANS LE CADRE DU PROJET CEDRE

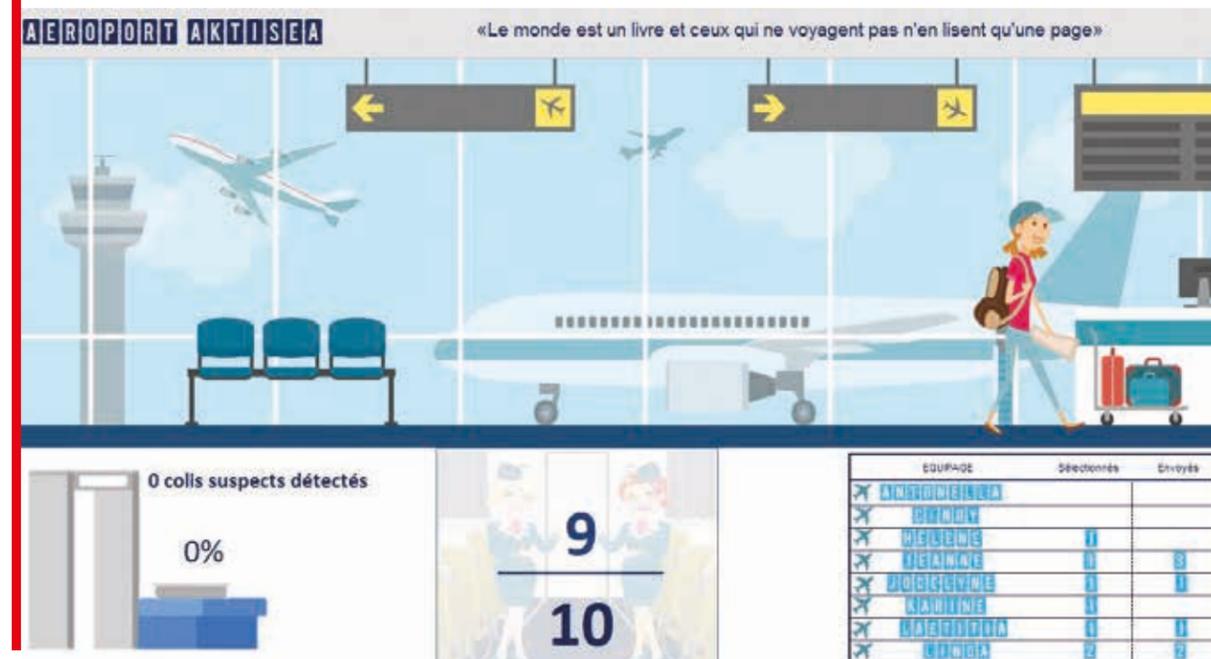
Chaque recruteur AKTISEA est plongé dans un environnement dédié au voyage : l'espace est organisé en pôles correspondants à des activités distinctes sous un thème bien différent : l'espace Thaïlande pour les métiers de l'ingénierie, les USA pour les métiers de l'industrie ou encore les Tropiques pour les métiers de la finance.

Les détectrices de talents sont formées en collectant des visas qui valident leurs compétences.

Et pour finir, des challenges animent leur quotidien : en ce moment Géraldine est présente sur la TV géante au milieu de la zone RH. Elle souhaite prendre son avion mais pour cela l'équipe doit envoyer 10 candidats minimum par jour à ses clients.

Attention si plus de 20% des CV sont bloqués par l'équipe qualité avant envoi le plan Vigipirate est enclenché et l'avion ne part pas.

→ **À la clé** : des repas d'équipe et autres bons moments partagés.



LA UNE

Directeur de publication : Sébastien Citerne

Rédactrice en chef : Stéphanie Benaroc

Rédaction : Fabrice Blais, Stéphanie Benaroc, Franck Bernard, Sébastien Citerne, Léa Mallo, Yoann Piplin

Photographies et illustrations : UNEA, Jérôme Grognet, Fotolia, Aktisea, AFPJR, DGEFP, Hélène Pouille

Création, réalisation : Inspirience

Impression : Ethap

L'UNEA REND HOMMAGE À SIMONE VEIL

Simone Veil avait fait honneur aux dirigeants d'Entreprises Adaptées en préfaçant le livre édité par l'UNEA *Et pourtant elles tournent !*.



Dans la préface du livre *Et pourtant elles tournent*, édité par l'UNEA, Simone Veil écrivait :

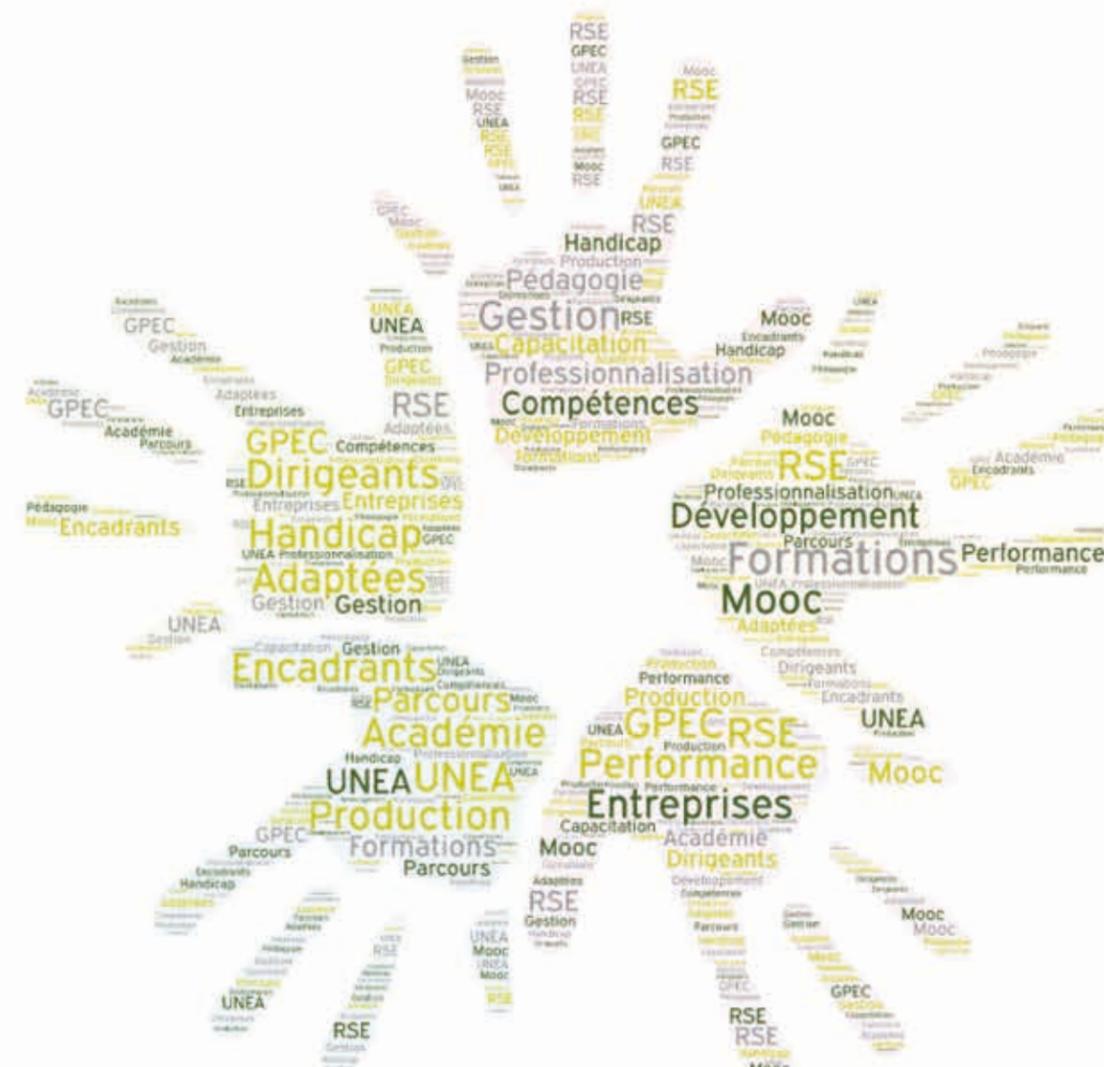
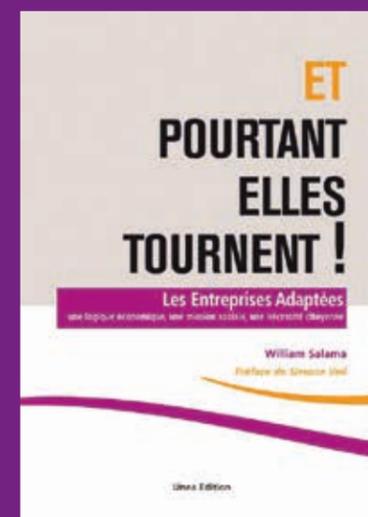
«Ils ont décidé de créer ou de diriger une entreprise où 80% minimum de leurs salariés sont des personnes fragiles ou fragilisées par la vie.

Ils fédèrent avec talent et non sans obstacles, ceux que la vie n'a pas aidés. Est-ce, parce qu'on est sourd, diabétique, opéré du cœur, relevé d'un accident de la route ou marqué par une déficience de naissance, que l'on n'est pas compétent ?

Ils apportent à leurs employés ce que l'on attend de leur travail : salaire, dignité, fierté, d'appartenir au mouvement de ceux qui participent à un collectif et au-delà à l'économie de leur pays.

Le plus bel hommage que l'on puisse rendre à ces dirigeants du 3^e type, est de prendre quelques minutes de notre temps pour entrer dans leur entreprise.

Parce qu'ils ont sciemment laissé de côté un parcours de carrière pour une autre forme de richesse : celle du dévouement responsable envers les plus faibles.»



Les formations de l'Académie UNEA

Pour la performance
des Entreprises Adaptées

unea
ACADÉMIE



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