

le magazine des Entreprises Adaptées

la une

unea
Union Nationale des Entreprises Adaptées

N° 26
Septembre 2015



Congrès de l'UNEA,
La Loi de 2005 : 10 ans après

CAP RSEA,
la responsabilité sociétale des Entreprises Adaptées



RS EA

**Valorisez vos engagements
auprès de vos partenaires**



la une

ÉDITORIAL

Le congrès annuel de notre Union s'est déroulé dans une enceinte symbolique, celle du Conseil Economique,

Social et Environnemental, dans laquelle produire un bilan de 10 ans d'application de la loi a été un honneur. Comme Jean-Paul Delevoye, président du CESE, l'a rappelé dans son message de bienvenue, « notre conviction est que si nous arrivons à trouver des solutions pour les personnes plus fragiles » elles bénéficieront alors à l'ensemble de la population.

Cette journée s'est organisée autour de la restitution des riches échanges effectués au cours de nos journées régionales de printemps où près de 450 dirigeants d'Entreprises Adaptées se sont exprimés, représentant plus de 60% des structures du secteur adapté.

Au cours de cette journée du 11 juin, nous avons largement donné la parole aux différentes parties prenantes de l'Entreprise Adaptée : dirigeants d'Entreprise Adaptée, salariés, référents de l'administration territoriale, référents de l'administration centrale, élus de la République.

Ces échanges ont eu le mérite de donner sa pleine valeur au modèle Entreprise Adaptée. Comme a pu le préciser François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, « l'Entreprise Adaptée constitue un très bel outil qui allie la performance économique et la dimension sociale au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ». Nos Entreprises Adaptées emploient chaque année plus de 40000 personnes dans des conditions de travail adaptées à leur possibilité.

Ce congrès a permis de repositionner les attentes des Entreprises en termes de fonctionnement : obtenir une plus grande visibilité afin d'asseoir leurs stratégies d'entreprises, passer d'un lien institutionnel à un véritable dialogue de gestion avec l'Etat financeur, être définitivement reconnu comme un outil pertinent de l'inclusion de la personne handicapée.

Les témoignages des salariés ont pu confirmer la dure réalité du marché de l'Emploi pour les personnes handicapées. Passant de 225 000 à près de 470 000 demandeurs d'emploi handicapés de 2005 à aujourd'hui, la situation s'est terriblement dégradée. La durée de l'inactivité est également en forte hausse puisqu'elle dépasse aujourd'hui les 750 jours pour les Demandeurs d'Emplois Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) contre 550 jours pour l'ensemble du public.

Les témoignages ont également mis en avant tous les efforts de professionnalisation réalisés par les Entreprises Adaptées afin de sécuriser au maximum le parcours professionnel du salarié. Comme l'a rappelé le ministre, « les Entreprises Adaptées ont

clairement démontré leur capacité à accompagner les projets professionnels de leurs salariés et de valoriser leurs compétences dans la durée : les résultats sont là, ils sont au rendez-vous ». Karim, Benjamin et Driss ont ainsi témoigné de tous les efforts que leurs Entreprises Adaptées respectives avaient réalisés pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et responsabilités.

Les derniers échanges ont permis de mettre en avant l'une des problématiques majeures de l'Entreprise Adaptée qui est la gestion du vieillissement des salariés dans un contexte de forte représentativité d'une population à risque.

Je tenais personnellement à remercier Monsieur le Ministre François Rebsamen et la Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Emmanuelle Wargon de nous avoir accordé un moment d'échange au cours de notre journée.

Les retours que nous avons reçus de ce congrès 2015 nous confortent dans notre stratégie : près de 300 personnes ont été accueillies dans l'hémicycle venant de l'ensemble des régions de France (Dom compris), des échanges francs et pertinents ont été animés de main de maître par Marc Teyssier d'Orfeuil, des intervenants de qualité ont apporté leur expertise, les députés et sénateurs présents ont rappelé tout leur soutien à notre modèle.

Comme l'a rappelé Monique Rabin, députée de Loire Atlantique, « le lobbying raisonnable et confiant de l'UNEA » porte ses fruits car « il est respectueux et très explicatif ».

Poursuivons nos efforts et continuons ensemble dans cette voie.

Rendez-vous en 2016 à Lyon.

Jean-Marc Froger
Président de l'UNEA

la une

Le magazine des Entreprises Adaptées

16, rue Martel - 75010 Paris

Tel : 01 43 22 04 42 - Fax : 01 43 22 04 30

info@unea.fr - www.unea.fr

Directeur de la publication : Sébastien Citerne

Rédactrice en chef : Stéphanie Benaroc

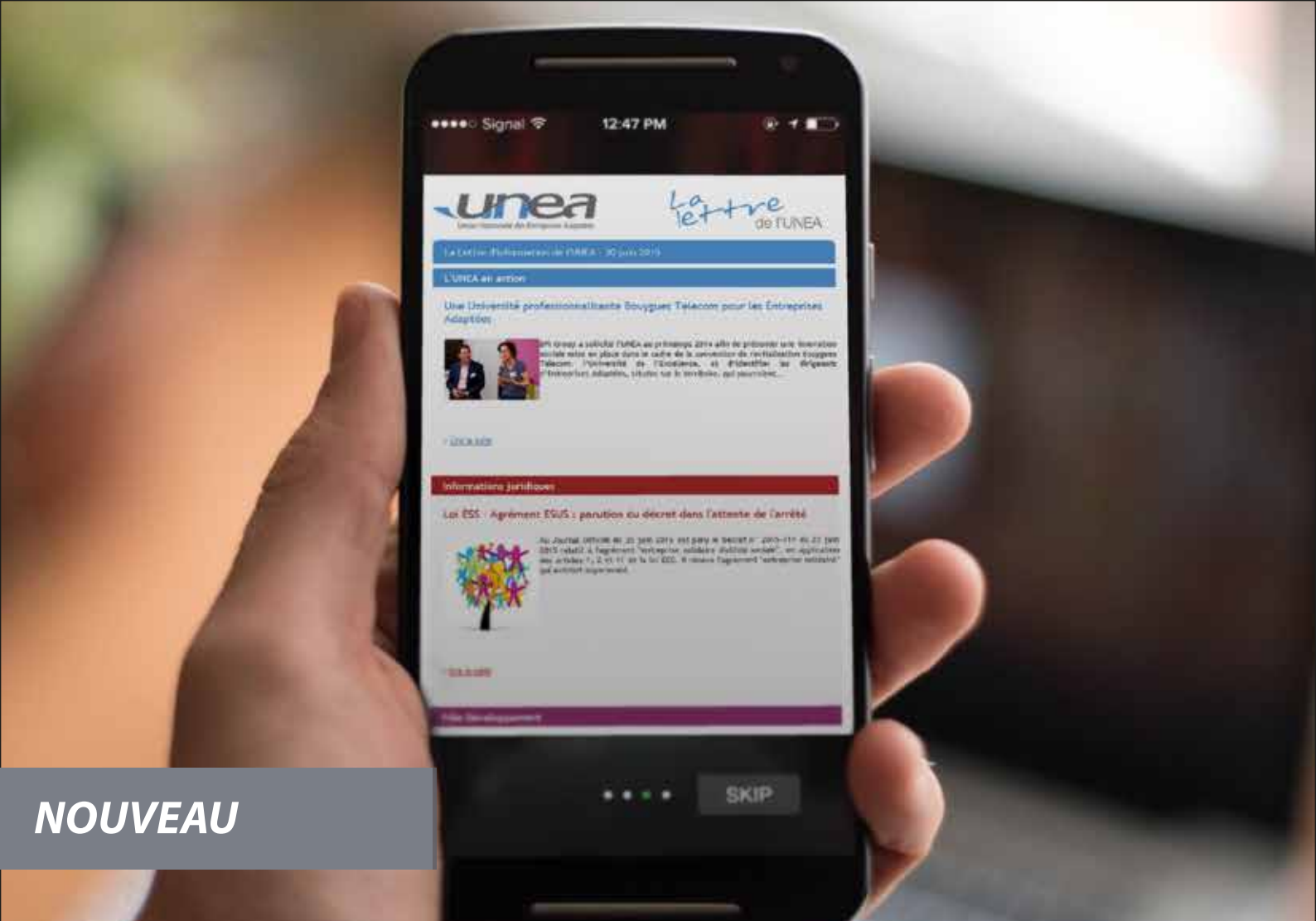
Rédaction : Stéphanie Benaroc

Photos : © Jérôme Grognet

Dessins: © Pradel

Création, réalisation : EA Les Papillons de jour

Impression : La Chrysalide Marseille - EA Les Bambous



NOUVEAU

La lettre de l' **unea**

Union Nationale des Entreprises Adaptées

**Abonnez-vous
à notre
newsletter !**

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

www.unea.fr



**Congrès de l'UNEA
Paris 2015**

**Congrès annuel de
l'UNEA
10 ans de la Loi de
2005: bilan et propo-
sitions pour accompa-
gner les Entreprises
Adaptées**

07



**Discours d'accueil
de Jean-Marc
Froger**

08



**Discours d'accueil
de Jean-Paul
Delevoe**

10

**L'Entreprise Adaptée
et ses moyens
financiers**

11



**Intervention
de Monique
Rabin**

13

**Les relations
institutionnelles
de l'Entreprise
Adaptée**

15



**Message
d'Olivier Faure**

18

**L'Entreprise Adaptée,
formidable outil
d'inclusion**

19



**Intervention de
Françoise Gatel**

21



**Intervention de
Xavier Breton**

23



**Intervention
d'Emmanuelle
Wargon**

25

**L'accès à l'emploi du
Demandeur d'Emploi
Travailleur
Handicapé**

28



**Intervention de
Barbara Pompili**

30

**Le Travailleur
Handicapé dans
l'emploi**

33



**Intervention de
Paul Blanc**

35

**Le vieillissement
du salarié : quelle
solution la plus
adaptée ?**

37



**Allocution de
François
Rebsamen**

39



**Zoom sur la région
Ile-de-France**

41

**Sylvain Couthier :
« L'UNEA est
identifiée comme le
représentant
des Entreprises
Adaptées »**

42



**Inspirience :
l'expertise en
communication
événementielle
responsable**

43

**Séquences Clés
productions,
l'Entreprise Adaptée
passionnée
d'images**

45



**Faire fonctionner
l'entreprise
différemment**

46



Portrait
perspectives
& évolutions

Entreprises Adaptées

Informatique, Vie des bâtiments ou « Facility Management »,
2 filières pour de nouveaux horizons.
Une demande de valeur ajoutée qui évolue vers la Co-traitance.

Congrès annuel de l'UNEA 10 ans de la Loi de 2005: bilan et propositions pour accompagner les Entreprises Adaptées

Photo © Jérôme Grognet

Le 11 juin 2015, l'UNEA a tenu son Congrès annuel au Conseil Economique Social et Environnemental à Paris. Sur le thème de l'anniversaire des 10 ans de la Loi du 11 février 2005, l'UNEA, l'ensemble des congressistes et les parlementaires présents ont dressé un bilan sur l'évolution de l'Entreprise Adaptée ainsi que sur le statut de ses salariés en situation de handicap.

Retour sur ce rendez-vous annuel des Entreprises Adaptées.



Discours d'accueil de Jean-Marc Froger, Président de l'UNEA

Photo © Jérôme Grognet

Mesdames Messieurs les Parlementaires,

Mesdames Messieurs les représentants de l'administration,

Mesdames Messieurs,

Chers amis, chers collègues,

Je voudrais avant toute chose remercier M. Jean-Paul Delevoye, Président du Conseil Economique, Social et Environnemental, pour nous avoir permis de réaliser cette journée prospective à l'occasion du 10e anniversaire

de la Loi du 11 février 2005 dans ce haut lieu de la République.

La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a profondément refondé la

politique en faveur des personnes handicapées et modifié les modalités de notre secteur.

Les ateliers protégés sont devenus des Entreprises Adaptées, de vraies entreprises positionnées sur le secteur concurrentiel ; les salariés en situation de handicap, des salariés à part entière permettant ainsi de faire valoir toute leur citoyenneté.

Cette loi à l'époque avait été qualifiée d'historique. 10 ans après sa promulgation, la Loi du 11 février 2005 a incontestablement permis de changer le regard sur les personnes handicapées. Mais si des avancées sont saluées en matière d'accueil, de compensation ou de scolarisation, il reste encore beaucoup à faire concernant l'emploi.

Le taux de chômage des personnes handicapées est de 22 %, soit le double des personnes valides. Aujourd'hui c'est près de 500 000 personnes handicapées sans activité. Pire encore, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage dépasse les 750 jours soit 200 jours de plus que les personnes valides.

Carrefour entre le social et l'économie, l'Entreprise Adaptée est un acteur incontournable de l'ESS. Elle est une réponse à l'un des défis majeurs de notre société : l'emploi.

Les Entreprises Adaptées sont aujourd'hui un outil incontournable en matière d'inclusion des travailleurs handicapés leur proposant, en leur sein, des emplois qualifiés, durables, des formations, des parcours professionnels leur permettant de sécuriser au mieux leur emploi.

Le dynamisme de notre modèle d'Entreprise Adaptée n'est plus discutable. Malgré un contexte économique difficile, malgré les freins du contingentement et parfois des contraintes administratives, nous continuons à créer des emplois. C'est le sens même de notre mission.

**“ l'Entreprise Adaptée
est une réponse à l'un
des défis majeurs de
notre société : l'emploi. ”**

Pour rappeler l'étude menée par KPMG, 1€ investi par l'Etat pour l'emploi d'une personne en situation de handicap dans une Entreprise Adaptée permet un retour sur investissement immédiat pour l'Etat, qui le récupère par le biais des cotisations ou des impôts payés.

De surcroît, à chaque fois qu'un Travailleur Handicapé retrouve un emploi dans une Entreprise Adaptée, c'est une économie moyenne de 10 000€ pour la collectivité.

Chers collègues,

Vous avez été nombreux à vous réunir en mars à l'occasion des journées décentralisées. Vous vous êtes exprimés sur le bilan des 10 années écoulées, sur les avancées, les freins concernant le changement et les conséquences pour les salariés handicapés. Vous avez échangé sur l'évolution du modèle Entreprise Adaptée, l'emploi en Entreprise Adaptée, sa gouvernance, son positionnement sur les marchés, son financement, etc.

Merci pour la qualité de ces échanges qui nous ont permis de construire ces tables rondes.

Lors de ces rencontres de printemps, vous avez exprimé votre attente d'avoir une vision claire sur votre avenir pour construire vos stratégies, ce qui est bien naturel en votre qualité de chef d'entreprise.

C'est pourquoi, ce matin, l'UNEA vous propose d'aborder les thématiques relatives à l'Entreprise Adaptée puis celles liées à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Je tiens à vous féliciter de cette mobilisation. L'intégralité des régions actuellement sont représentées dans cette assemblée. C'est un témoignage fort.

Je suis fier de votre mobilisation qui prouve l'importance du secteur.

Je voudrais remercier les partenaires économiques qui nous ont aidés à organiser cette journée, notamment ERDF et Impact Partenaires.

J'en profite pour remercier tous les partenaires qui nous accompagnent tout au long de l'année sur l'ensemble des projets portés par l'UNEA.

Je voudrais remercier Jean-François Chossy et Paul Blanc, qui ont porté hautement cette loi il y a une décennie.

Mesdames Messieurs les Députés et Sénateurs, je vous adresse un très grand merci pour votre contribution à ce congrès annuel de l'UNEA et votre mobilisation présente et future. Nous comptons sur votre soutien pour promouvoir notre modèle EA.

Laissez-moi également remercier mes prédécesseurs Désiré Mahé, Denis Simiand, qui ont été les artisans du volet concernant l'Entreprise Adaptée de cette loi, ainsi que, Guy Lacam, Sébastien Citerne et Jean-Denis Martin, qui ont su, pleinement, la faire-valoir au cours de ces dix dernières années.

Chers collègues, il nous appartient de construire ensemble le modèle Entreprise Adaptée. Ne le laissons pas faire par les autres.

Je vous souhaite un très bon congrès et je terminerai par ces mots de Victor Hugo : « Le progrès, ce n'est rien d'autre que la révolution faite à l'amiable. »



Photo © Jérôme Grognet



Discours d'accueil de Jean-Paul Delevoye, Président du CESE

Photo © LD

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,
Bonjour,

Cher M. Froger,

Je regrette de ne pouvoir être parmi vous, mais je suis vraiment très heureux et ravi que vous ayez choisi le Conseil Economique, Social et Environnemental pour tenir votre congrès des dirigeants, des gérants, des animateurs des Entreprises Adaptées.

J'y suis d'autant plus sensible que le Conseil Economique, Social et Environnemental s'est beaucoup investi dans la problématique des personnes handicapées, que dans la Loi de 2005 je mettais beaucoup investi pour considérer la personne handicapée non pas comme un handicap à compenser mais comme une richesse à valoriser.

Tous les avis que nous avons rendus sur l'éducation, sur la place de la personne handicapée avec Christel Prado ou avec Marie-Aleth Gard ; nous avons eu ici la présence du père Wresinski, de Geneviève Anthonioz de Gaulle. **Notre conviction est que si nous arrivons à trouver des solutions pour les plus fragiles, ceci ne peut que**

conforter les solutions sur celles et ceux qui sont le plus favorisés.

Nous sommes aussi en train de réfléchir au concept de l'inclusion plutôt que celui de l'intégration. La France est un pays d'ingénieurs, de cartésiens. On est obnubilé par la norme. L'inconvénient c'est que l'on vous classe. Vous êtes dans la norme ou vous êtes hors norme. En réalité, alors que l'on cultive une générosité dans le discours, on a une pratique d'exclusion.

L'intégration signifie la responsabilité que l'on fait porter sur un individu de dire : « Puisque tu échoues à l'école, puisque tu es différent, puisque tu es étranger, tu dois t'intégrer. Donc ta responsabilité c'est d'essayer de revenir dans un système en fonction des normes que nous avons fixées. »

Le concept auquel nous adhérons est celui de l'inclusion. L'inclusion c'est : nous avons tous une responsabilité collective.

Que la personne soit en situation d'échec ou de différence, qu'elle est ma responsabilité collective pour faire en sorte que je l'accompagne pour surmonter la difficulté et pouvoir intégrer une société dans laquelle on banalise des différences mais au contraire on les transcende ?

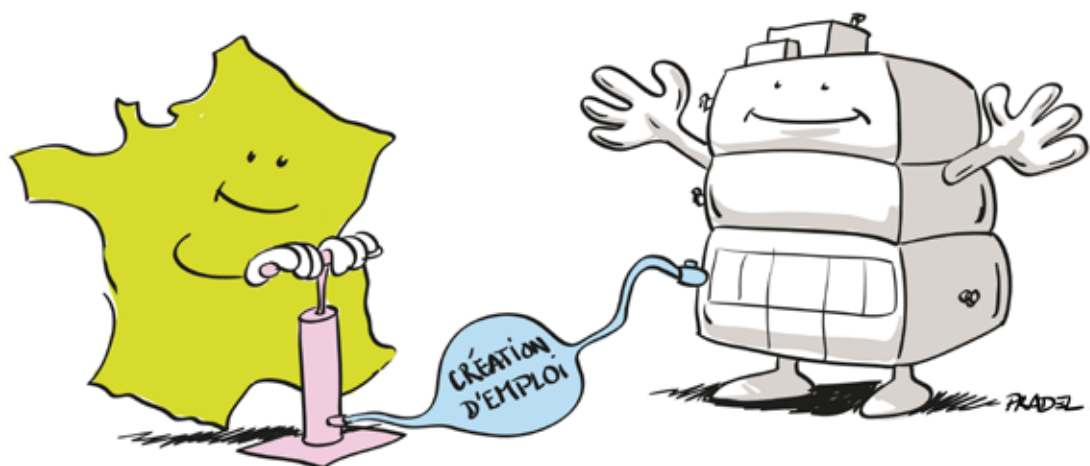
Je crois que c'est quelque chose de tout à fait important au moment où notre société est confrontée à de redoutables défis de socialisation, par l'éclatement de la famille, par l'éclatement du travail, par l'absence de la République dans un certain nombre de quartiers. On voit une radicalisation émergée non pas par la volonté de détruire la République, mais par manque de République.

Le fait que nous puissions trouver des acteurs économiques qui offrent la possibilité à des hommes et des femmes, qui dans un système classique, seraient dans un phénomène de marginalisation, ou d'exclusion, est un facteur extrêmement important parce qu'ils n'offrent pas tout simplement les conditions matérielles et les moyens de subsistance, mais ils nourrissent en permanence des espérances individuelles qui sont nécessaires pour nourrir les espérances collectives.

Bon congrès.



ACCOMPAGNEMENT PUBLIC



L'Entreprise Adaptée et ses moyens financiers

En 10 ans, l'Entreprise Adaptée a beaucoup évolué pour s'adapter au marché et proposer des activités qui, à la fois, seront réalisables par les salariés en situation de handicap mais qui répondront surtout aux besoins des entreprises. Comment financer ce développement, ces nouvelles activités, ces nouvelles machines ? Si l'aide au poste, qui permet de compenser la moindre productivité du salarié remplace financièrement l'ancienne GRTH, son fonctionnement, et surtout son contingentement, a stoppé la visibilité et la réactivité du chef d'entreprise. Dans le même temps, la baisse de la subvention spécifique ne permet plus de soutenir l'investissement et les projets des Entreprises Adaptées. Contrairement à l'idée reçue, les Entreprises Adaptées ne sont pas des structures subventionnées. La part de l'effort public dans une Entreprise Adaptée n'excède pas 25%. Il faut donc que la baisse de l'intervention publique stoppe. Dans le même temps, l'Entreprise Adaptée peut développer des relations avec les banques, la BPI ou des fonds d'investissement solidaire, etc.

Les avancées de la Loi de 2005 en termes de financements

Le constat est limpide : l'aide au poste a amené la stabilisation de la situation des Entreprises Adaptées. Son montant a permis aux structures de compenser les surcoûts liés à l'augmentation du salaire minimum de la personne en situation de handicap. De plus, comme le rappelle justement Stéphane Foisy, Secrétaire National de l'UNEA, « l'aide au poste minorée, obtenue en 2009, était une réparation d'injustice », puisqu'en effet, le salarié absent coûtait beaucoup plus cher à l'entreprise que lorsqu'il était au travail.

Toutefois, le tableau n'est pas si lumineux. Des points, considérés comme des freins au développement des Entreprises Adaptées, sont relevés. D'abord, la rigidité administrative du contingentement des aides au poste génère une absence de visibilité pour le dirigeant.

De son côté, la situation de la subvention spécifique est jugée « catastrophique ». En effet, les Entreprises Adaptées ont perdu 7 millions d'Euros sur la période alors que les effectifs ont augmenté de 3 000 EQTP. Cette baisse de 22% vient obérer le financement possible des Entreprises Adaptées notamment pour le développement et

les projets. « Il y a également de gros déséquilibres entre les différentes régions. Certaines ne peuvent plus financer les projets. Il faut trouver des solutions », explique Stéphane Foisy.

Quels financements pour pallier à cette situation ?

L'Entreprise Adaptée peut avoir recours à des financements privés. C'est le cas par exemple de l'Entreprise Adaptée « Le Petit Plus ». Créé en 2011 par Mathieu Boullenger, ce projet, importé du Canada, a demandé un investissement important de 250 000 euros de matériel. Il a, donc, fallu au départ un accompagnement en termes de fonds propres. Mathieu Boullenger a ainsi sollicité Impact Partenaires.

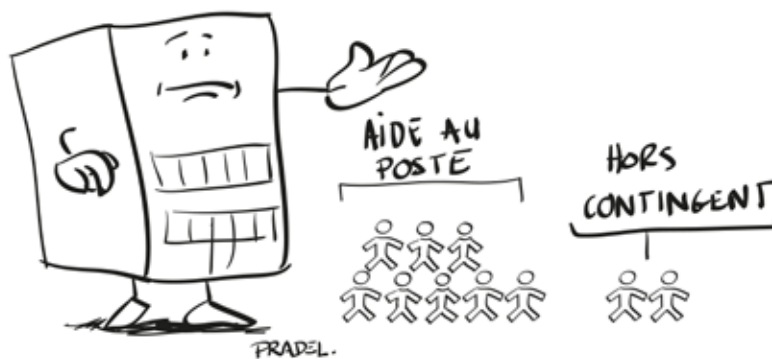
Ce fond d'investissement à vocation sociale, qui accompagne aujourd'hui trois Entreprises Adaptées (Sabooj, Sourdline, Le Petit Plus) parmi les 15 entreprises de son portefeuille. Impact Partenaires vient de lancer un troisième fond d'un montant de 60 millions d'euros. Celui-ci servira à accompagner des sociétés ayant des projets de développement, qui vont créer de l'emploi et qui ont un impact social « remarquable » sur des sujets liés au handicap, à l'insertion,

aux quartiers difficiles et à l'apprentissage.
« On voit émerger de jolis projets de développement dans les Entreprises Adaptées, qui sont créatrices de valeurs, compétitives, en concurrence avec des grands sur des marchés, qui vont de l'avant. C'est encourageant », estime pour sa part, Antoine Prigent, Directeur Associé d'Impact Partenaires.

Investissant au capital de l'Entreprise Adaptée entre 200 000 € et 2 millions d'euros, Impact Partenaire est coactionnaire de l'entreprise à côté du dirigeant sur un projet de 5 à 7 ans avec comme objectif d'accélérer la croissance.

Seul à ce jour à accompagner les Entreprises Adaptées, Impact Partenaires au-delà de l'aspect financier, fait la différence avec l'accompagnement humain qu'il apporte. « Les équipes d'Impact Partenaires apportent une réelle bienveillance sur l'ensemble des projets », précise Mathieu Boullenger. « Ils m'ont aidé à obtenir mon agrément Entreprise Adaptée. Pour la Direccte s'était sécurisant et fiable », ajoute le dirigeant de Le Petit Plus.

Impact Partenaires s'appuie également sur d'autres partenaires financiers de confiance tels que BPI France et la Caisse Régionale du Crédit Agricole.



L'appui de la Banque Publique d'Investissement

La Banque Publique d'investissement rassemble un réseau de 1 000 collaborateurs sur l'ensemble des régions qui sont chargés d'accompagner les entreprises dans leur projet de développement.

Elle propose des solutions de financement adaptées à chaque étape de la vie de l'entreprise :

- Aide aux entreprises dans leurs premiers besoins d'investissement : amorçage, garantie, innovation ;
- Soutien de la croissance des PME partout en France : capital-risque et développement, "build-up", cofinancement, garantie ;
- Renforcement des ETI dans leur développement et leur internationalisation : capital développement et transmission, cofinancement, crédit export, accompagnement ;

- Participation au rayonnement des grandes entreprises et stabilisation de leur capital : capital transmission, cofinancement crédit export, accompagnement.

« Pour nous, l'Entreprise Adaptée est une entreprise comme les autres avec un projet, un business plan et une capacité de remboursement par rapport au crédit que l'on peut faire », explique Joël Darnaud, Directeur exécutif Direction Financement et Pilotage du Réseau à BPI France.

L'importance des circuits courts

De son côté, le Crédit Agricole met l'accent sur « la notion de partenariat et d'équipe ». Insistant sur la notion de projets territoriaux ayant du « sens », Christophe Griffart, Directeur des entreprises au CRCA Brie-Picardie explique : « L'importance c'est le circuit court c'est-à-dire collecter de l'argent dans nos territoires pour le prêter au niveau de nos territoires ».

Tous se rejoignent pour dire que l'Entreprise Adaptée est considérée comme tout autre entreprise. Toutefois, ils estiment qu'elles gagneraient en crédibilité si elle se faisait mieux connaître.

Le message de l'UNEA

Même si l'exemple du « Petit Plus » est significatif et démontre que l'Entreprise peut se faire accompagner par de multiples partenaires, l'UNEA insiste sur le fait que l'intervention publique doit accompagner la croissance des Entreprises Adaptées là où le besoin existe. Le dirigeant a besoin de visibilité et de perspectives au niveau des financements. Pour Stéphane Foisy, il est notamment « essentiel que la subvention spécifique puisse évoluer au prorata des postes créés pour soutenir le développement de notre secteur ».



Photo © Jérôme Grognet



Intervention de Monique Rabin, Députée PS de Loire Atlantique

Photo © Jérôme Grognet

Bonjour à tous,
Je voudrais vraiment vous remercier, notamment le Président Froger de m'avoir invitée.

Je voudrais repartir très rapidement de mon expérience. J'ai fait, de mon mandat, le handicap comme fil conducteur dans les moyens qui sont les miens en tant que Parlementaire. Et tout en étant à la commission des Finances - je ne suis pas à la commission des Affaires sociales. Donc, je ne me suis pas investie plus que ça dans le travail parlementaire qui vous concerne -, je me suis intéressée à cette question par conviction personnelle, mais aussi parce que **je crois, comme vous, qu'il n'y a pas de société qui tienne debout si nous ne nous occupons pas de la personne qui est la plus affaiblie, donc celle qui a besoin de travailler et qui puisse exercer sa citoyenneté.**

Donc, je ne retire pas un seul des mots, des propos, que j'apprécie toujours dans la bouche du Président Delevoye. Je le suis complètement sur cette question.

Je veux vous le dire avec beaucoup d'humilité pour que ça vous encourage, peut-être, à travailler avec vos élus locaux et les élus départementaux ou

régionaux, je ne connaissais pas l'UNEA et, plus précisément, l'Entreprise Adaptée.

J'ai apprécié le lobbying, qui est un gros mot d'habitude, mais parce que c'était un lobbying raisonnable et confiant de l'UNEA au moment du vote du budget. C'est-à-dire qu'il a été respectueux, contrairement à beaucoup d'autres, et il a été aussi très explicatif.

Donc, j'ai été sensibilisée pour les raisons que je vous ai expliquées au départ. Comme vous étiez intervenus avec beaucoup d'intelligence sur les différents bancs de cette assemblée, je pense que ça a donné beaucoup de force à votre action. C'est comme ça que nous avons pu sauver 500 postes.

Maintenant, je pense que vous avez mis un pied à l'Assemblée Nationale. C'est important. Et ce qui serait bien, c'est de temps en temps, revenir nous voir pour, aussi, nous tenir au courant de ce que vous faites, de vos avancées. Moi personnellement, aujourd'hui, j'ai appris beaucoup de choses.

Ce que je retire de cette matinée, c'est que dans une période budgétaire qui est difficile comme cela a été dit, l'Etat ne pourra pas

tout, même si je vais vous dire qu'il y a beaucoup d'espoir par rapport au soutien que nous souhaitons vous apporter. Il y a, aussi, beaucoup d'aides qui peuvent être indirectes. Parce que derrière ce qui a été dit, on retrouve l'Etat ; l'Etat qui a construit la BPI à partir d'OSEO, l'Etat qui soutient le fonds d'investissement Impact Partenaires, l'Etat qui est attentif à travers la Direccte. Donc, il y a d'autres possibilités que la subvention pure, que la création de poste. C'est ce que je viens d'entendre aujourd'hui.

Ce qui me fait dire, que ce matin, il y a plusieurs « C » qui ont été prononcés : Citoyenneté, Confiance, Crédibilité et financements croisés.

Je voudrais vous faire remarquer qu'il y a un paradoxe extraordinaire : c'est qu'en matière de fonds publics, nous récusons aujourd'hui les financements croisés. Le citoyen dit : « il n'y a pas de raison que l'Europe, l'Etat, la région financent ensemble un projet ». Là, on vient d'entendre que le financement croisé était au contraire efficace. Ça permet de réfléchir à ces questions.

Je crois que ces mots étaient les plus importants qui ont été prononcés ce matin.

Je me félicite de ce qui a été dit. Je voudrais quand même dire qu'en termes d'aides directes il y a eu un engagement du Président de la République en décembre 2014. Il a dit « il y aura 1000 postes ». Je pense que l'on aura 500 postes de rattrapage sur l'année dernière et il y en aura 500 supplémentaires.

Le budget s'annonce un peu meilleur qu'en 2014. Cela dit, comme on dit

Vous avez là des banques. On a entendu le Crédit Agricole avec ce mot extraordinaire « circuit court » en matière de banque. On va chercher des fonds auprès de citoyens locaux.

Je crois que vous avez là des organismes financiers qui ont une très grande proximité.

“ J’ai apprécié le lobbying raisonnable et confiant de l’UNEA. ”



Photo © Jérôme Grognet

familièrement, il faut « serrer les boulons ». Mais il y a quand même cette perspective-là. Je ne suis pas là pour parler à la place de l'Exécutif mais je peux dire qu'un certain nombre de parlementaires vont d'ores et déjà s'engager pour soutenir cette affirmation de décembre 2014.

Je veux simplement conclure en vous disant qu'effectivement il y a derrière vous des personnes de qualité. Je connais plus particulièrement la BPI, Monsieur Darnaud, à la commission des Finances.

Peut-être que vous vous êtes faits insuffisamment connaître auprès d'eux, comme vous vous êtes faits insuffisamment connaître auprès des élus. J'entends quand même que l'Etat, par la Direccte, est attentif.

Mon souhait, mon encouragement, c'est que vous soyez vraiment présent dans nos territoires y compris sur le temps institutionnel.

Je conclue en disant je sais que vous êtes des entreprises, et que vous vous dites

« je n'ai pas forcément beaucoup de temps à consacrer à ces démarches », mais je crois qu'elles peuvent être productives.

En tout cas, c'est pour ça que je suis là. C'est qu'à un moment, certains d'entre vous ont pris le temps de venir nous voir. Ils m'ont enthousiasmé.

Je ne compte pas relâcher mon soutien, mon aide et ma compréhension.

Renouvellement des instances de l'UNEA

L'Assemblée générale de l'UNEA a procédé, le vendredi 12 juin, à un renouvellement par tiers des membres de son Conseil d'administration.

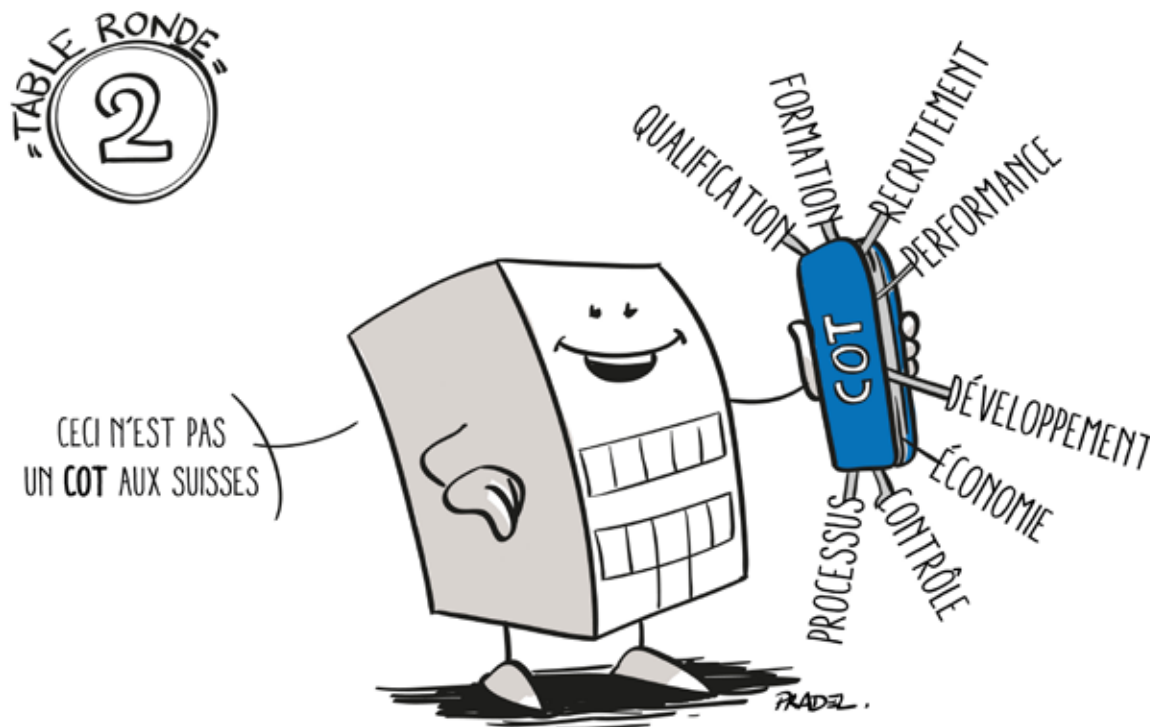
Huit personnes ont été élues :

- Joseph BLOMBO, AGIPSAH (Dom Tom)
- Sylvain COUTHIER, ATF Gaia (IDF)
- Sylvain DUPIC, Promut Dijon (Bourgogne)
- Pascale LECOQ, ACVO (Picardie)
- Delphine PELLERIN, Maine Ateliers (Pays de la Loire)
- Erwan PITOIS, Servicea (Bretagne)
- Sébastien RAYNAUD, Recyclea (Auvergne)
- Serge WIDAWSKI, APF (France Métropolitaine)

A l'issue de cette Assemblée Générale, le nouveau Conseil d'administration a procédé au vote du renouvellement des membres du bureau. Deux nouveaux administrateurs intègrent le bureau qui se compose aujourd'hui de :

- Jean-Marc FROGER, président
- Cyril GAYSSOT, vice-président
- Erwan PITOIS, vice-président
- Philippe FILLETTE, trésorier
- Stéphane FOISY, secrétaire national
- Benoit PONTROUE
- Gilbert EPPLIN
- Sébastien RAYNAUD

Retrouvez le trombinoscope du conseil d'administration sur le site de l'UNEA.



Les relations institutionnelles de l'Entreprise Adaptée

La Loi de Février 2005 a permis de poser un cadre relationnel plus précis entre les Entreprises Adaptées et les institutions. Le Contrat d'Objectifs Triennal (COT) incite les entreprises à revoir régulièrement leur business plan pour accéder au renouvellement de leur agrément. Pourtant, en pratique, le cadre fixé par la loi est sujet à trop d'interprétations différentes. Les contrôles sont basés sur des indicateurs administratifs au détriment de la nécessaire performance de l'entreprise. De plus, les prescripteurs ont une trop grande méconnaissance de l'Entreprise Adaptée. Pour éviter trop de dérives, il faut un contrôle minimum mais approprié du système. Il faut intégrer au COT des indicateurs pertinents pour qualifier le dialogue de gestion. Les Entreprises Adaptées ont la volonté de faire de ce contrat un véritable outil de gestion et de pilotage pour éviter le risque d'aubaine et d'opportunisme qui subsiste aujourd'hui.

Le constat depuis 2005

La rigidité administrative et le manque d'homogénéité entre les régions sont des problèmes récurrents pour les dirigeants d'Entreprise Adaptée. L'UNEA l'a appelé à

plusieurs reprises lors de ses rencontres avec la DGEFP.

Le dialogue institutionnel a besoin d'être renforcé : la circulaire générale date de 2006 et n'est plus en phase sur certains points avec le fonctionnement des Entreprises Adaptées. Comme le rappelle Erwan Pitois, vice-président de l'UNEA, certains sujets sont sensibles et nécessitent un véritable travail commun afin de pouvoir améliorer la situation. Pour les Entreprises Adaptées, le COT, est jugé trop « administratif ». Elles souhaitent la mise en place d'indicateurs économiques et sociaux plus pertinents.

Le Contrat d'Objectifs triennal : un bon outil de pilotage de son entreprise

Sur le sujet, Laurent Fizbsin, Directeur général de l'Entreprise Adaptée AVATH dans le Var, qualifie le COT de « bon outil » pour l'Entreprise Adaptée. D'après

lui, il permet une bonne régularisation et un meilleur contrôle du secteur. « D'une obligation initiale mal vécue par les dirigeants, nous avons appris à en faire un outil stratégique d'évaluation de notre projet, indique-t-il. La périodicité du COT engage ainsi les Entreprises Adaptées à analyser et, éventuellement, à repositionner régulièrement leur stratégie ».

La Direccte, partenaire de l'Entreprise Adaptée

Chargée de mission Pilotage régional des Dispositifs en faveur des travailleurs handicapés et des Entreprises Adaptées à la Direccte IDF, Emilie Reuge tient à rassurer les Entreprises Adaptées en affirmant que même si la Direccte a un rôle de contrôleur pour vérifier la bonne utilisation des fonds publics, elle est également un appui





Photo © Jérôme Grognet

et un relais pour la mobilisation d'outil ou la mise en relation de partenaires locaux. « On attend de l'Entreprise Adaptée, en contrepartie des fortes subventions publiques, qu'elle soit un partenaire à part entière de la politique de l'Etat et qu'elle intègre les enjeux de l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail mais aussi tout ce que sont les enjeux des politiques publiques sur l'apprentissage, sur l'emploi des seniors, des jeunes, sur l'égalité Hommes/Femmes, etc. », précise t-elle.

Allant plus loin, Emilie Reuge souhaite que l'Entreprise Adaptée ne se limite pas dans son projet financier à la perception de l'aide au poste : « Il faut qu'elle arrive à se détacher de cette dépendance ». Réagissant à ses propos, Erwan Pitois, Vice-Président de l'UNEA, précise que « dans le modèle Entreprise Adaptée, il n'est pas question de dépendance aux aides publiques mais de compensation d'un manque de productivité du personnel qu'on nous demande d'embaucher. Ce qui n'est pas la même chose ».

Pour mieux comprendre les enjeux et mieux accompagner les Entreprises Adaptées, la Direccte Ile-de-France a entamé un diagnostic stratégique sur le secteur à la fin de l'année 2014. L'objectif est d'intégrer et de mieux prendre en compte le modèle

« Entreprise Adaptée » dans le positionnement des politiques de l'emploi, notamment par le biais d'une gouvernance renouvelée avec la mise en place du CREFOP.

Une adaptation et une simplification des documents nécessaires

Au niveau de la région Centre, Marika Petit, responsable du service Accès et Retour à l'emploi à la

Direccte, souhaite avant tout une adaptation et une simplification des documents, datant de 2006, qui ne sont plus appropriés.

Tout comme son homologue parisienne, elle soulève des problématiques qui aujourd'hui sont loin de faire l'unanimité : « On s'interroge sur le comment doit-on considérer l'Entreprise Adaptée. Est-ce une structure d'inclusion ? Un dispositif de passage vers le milieu ordinaire ? »

« Nous sommes dans le milieu ordinaire. Ne cherchez pas à nous distinguer par les mots mais plutôt à nous qualifier par nos actions. Il faut regarder en quoi nous sommes utiles en tant que structures d'inclusion sur un territoire pour les personnes en situation de handicap. Un chiffre : plus de 20 000 personnes par an passent par nos entreprises sans y demeurer », répond Erwan Pitois.

Des moments de concertation, de partage et de dialogue

Même si des tensions et des méconnaissances

subsistent entre les acteurs, la relation entre l'UNEA et la DGEFP laisse prévoir une amélioration positive dans le dialogue de gestion.

La relation entre la DGEFP et l'UNEA a été renforcée en novembre 2014 avec la réactivation d'un groupe de travail pour moderniser les relations avec les Entreprises Adaptées. « Ce groupe de travail est avant tout une instance de concertation de partage et de dialogue. On n'est pas dans une relation frontale mais on est dans l'échange », indique Cyril Duwoye, chef de la mission Emploi des Travailleurs Handicapés à la DGEFP.

Trois objectifs précis et gradués dans le temps sont donnés à ce groupe de travail :

- Optimiser la gestion des aides au poste en partageant et construisant des outils,
- Travailler sur une forme d'homogénéisation, de sécurisation juridique de votre fonctionnement sur le terrain. Sécuriser les questions qui se posent dans le fonctionnement quotidien,
- Revoir les textes qui datent notamment de 2006.

En 10 ans, les Entreprises Adaptées se sont métamorphosées et se sont professionnalisées. « Vous avez mis en place des outils de GPEC, vous avez une vraie attention sur les parcours professionnels des personnes que vous accueillez. Il est temps d'adapter les outils de dialogue », souligne Cyril Duwoye.

Réenclenchant des travaux initiés dans le cadre du Pacte pour l'Emploi, le groupe de travail est constructif. « Le dialogue est



Denis Simand et Jean-Denis Martin, anciens Présidents de l'UNEA
Photo © Jérôme Grognet

franc et on avance collectivement », signale le représentant de la DGEFP tout en se voulant rassurant, « L'Etat se positionne au-delà de son rôle de contrôleur, de régulateur. Il se pose en appui, en soutien, en accompagnement. On est tous dans une dynamique de favoriser l'emploi des Travailleurs Handicapés. »

“ Pour nous, votre compréhension du handicap offre une indéniable opportunité d'insertion. ”

Une expertise pour l'évaluation des publics

Les freins du dialogue posent problème également au niveau des recrutements. D'après l'UNEA, les prescripteurs ont une méconnaissance des métiers et des compétences nécessaires dans les Entreprises Adaptées. Par ailleurs, ces dernières souhaitent un contrôle de cohérence entre les attestations d'équivalences d'emplois dans le cadre de l'OETH et le nombre de salariés handicapés de l'Entreprise Adaptée.

Pour Annick Travers, responsable du Cap Emploi 95, les Entreprises Adaptées sont des partenaires précieux pour le retour à l'emploi des candidats en situation de handicap. « Pour nous, votre compréhension du handicap offre une indéniable opportunité d'insertion. Dans le 95, on oriente des personnes qui ont été mises en échec ou

qui n'ont pas été retenues malgré leurs compétences. L'idée est de leur offrir un environnement adéquat », explique t-elle.

Revenant sur le processus de recrutement, elle donne l'exemple du Val d'Oise où depuis 2012, une personne est responsable du lien avec les Entreprises Adaptées. Par ailleurs, dans l'avenir, elle souhaite développer le partenariat sur des évaluations de candidats : « On demande aux Entreprises Adaptées de valider des candidats à travers des modules, des projets professionnels, des stages. Cela nous a permis de positionner des handicaps plus lourds dans ces structures. »

En conclusion

Même si des efforts sont faits, le dialogue institutionnel a besoin d'être renforcé et doit s'appuyer sur une méthode qui, d'après Erwan Pitois, reposerait sur trois points :

- Faire connaissance,
- Partager des constats,
- Avoir la volonté de construire des projets.

« Le dialogue doit continuer à être structuré et à être cohérent selon les strates dans lesquelles on se trouve (national, régional, local). On ne peut pas avoir une dissonance entre le national et le local, entre les régions en elles-mêmes que ce soit horizontal ou vertical, précise le Vice-Président de l'UNEA. On doit avoir la capacité à réunir dans ce dialogue l'ensemble des acteurs concernés par le principe de l'inclusion. »

Et d'ajouter : « L'UNEA et les parties prenantes marquent bien l'idée que nous sommes attachés à cette notion de dialogue et à le poursuivre dans les mois et les années à suivre. »

Le message de l'UNEA

Notre volonté est de faire du Contrat d'Objectifs Triennal un véritable outil de gestion et de pilotage « partagé » en incluant des indicateurs économiques et sociaux pertinents permettant un contrôle et qui protégeront les Entreprises Adaptées des modèles « opportunistes ».

RSEA : 12 Entreprises Adaptées prêtes pour l'évaluation

La première promotion de la formation RSEA s'est achevée. Le Congrès de l'UNEA a été l'occasion pour Christel Marivin, Chargée de Mission Achats auprès du secteur adapté à la Société Générale, partenaire projet RSEA, de remettre les certificats de formation aux douze stagiaires des Entreprises Adaptées participantes.



Photo © Jérôme Grognet

CAP RSEA est une action collective de développement de démarches RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) pour les Entreprises Adaptées afin de développer et mesurer la performance économique, sociale, sociétale et environnementale des Entreprises Adaptées, déployée par l'Afnor.

« C'est l'opportunité pour chaque Entreprise Adaptée volontaire de structurer et d'illustrer, aussi bien en interne qu'en externe, son

engagement dans les trois piliers du développement durable » explique Franck Bernard, chargé de mission RSE à l'UNEA.

« Cet outil met en valeur notre modèle en interne auprès de nos salariés et en externe auprès de nos clients et fournisseurs. C'est un outil adapté à vos entreprises », témoigne Philippe Fillette, membre du Bureau de l'UNEA et dirigeant de l'Entreprise Adaptée Les Ateliers Fouesnantais, qui a été récompensé par le Prix Or Normes organisé par l'Afnor en juin dernier pour sa démarche de RSE.

Le projet RSEA a d'ailleurs été soutenu par La Direction Centre dans le cadre de la subvention spécifique pour l'ensemble des Entreprises Adaptées de la région.

Un club RSEA a été créé en ligne. Il a pour objectif de mutualiser et d'échanger sur les bonnes pratiques en terme de politiques RSE dans les Entreprises Adaptées et est destiné à tous les dirigeants et responsables de ces structures.

Les Entreprises Adaptées peuvent d'ores et déjà s'y connecter : www.rsea.unea.fr.

La prochaine promotion RSEA débutera au mois de septembre 2015.



Message d'Olivier Faure, Député PS de Seine et Marne

Photo © Jérôme Grognet

Chers amis,
Je regrette infiniment de ne pouvoir être parmi vous pour votre congrès.

Parce que je suis un homme de gauche, certains pourraient penser que je me suis intéressé au secteur des Entreprises Adaptées parce qu'il touche au handicap.

En trois ans ce sont 2000 emplois nets que vous avez su créer à un moment où hélas le chômage continue de progresser et qu'il s'accroît à un rythme deux fois plus rapide pour les salariés en situation de handicap.

A un moment où la précarité se développe, les 730 Entreprises Adaptées emploient

votre modèle et mon admiration pour vos capacités d'adaptation des postes de travail, d'aménagement des postes, de gestion des plannings, en bref d'innovation technique et humaine. Mais surtout je voudrais participer avec vous à une meilleure connaissance par le grand public de votre univers et sortir les Entreprises Adaptées du ghetto dans lequel on enferme trop souvent l'économie sociale et solidaire que l'on voudrait cantonner à une deuxième division de l'économie alors qu'elle joue en première.

“ En trois ans ce sont 2000 emplois nets que vous avez su créer ”

Et bien, pas tout à fait. Je m'y suis intéressé parce que vous êtes d'abord des entreprises et parce que votre modèle économique tourne. Et parce qu'il tourne, les 80% de salariés en situation de handicap qui y travaillent, peuvent être fiers de leur activité.

Nées dans des secteurs employant de la main d'oeuvre peu qualifiée, dans des secteurs moins concurrentiels, les Entreprises Adaptées se développent aujourd'hui dans des domaines où la compétition est plus âpre (tertiaire, informatique, traitement des déchets...).

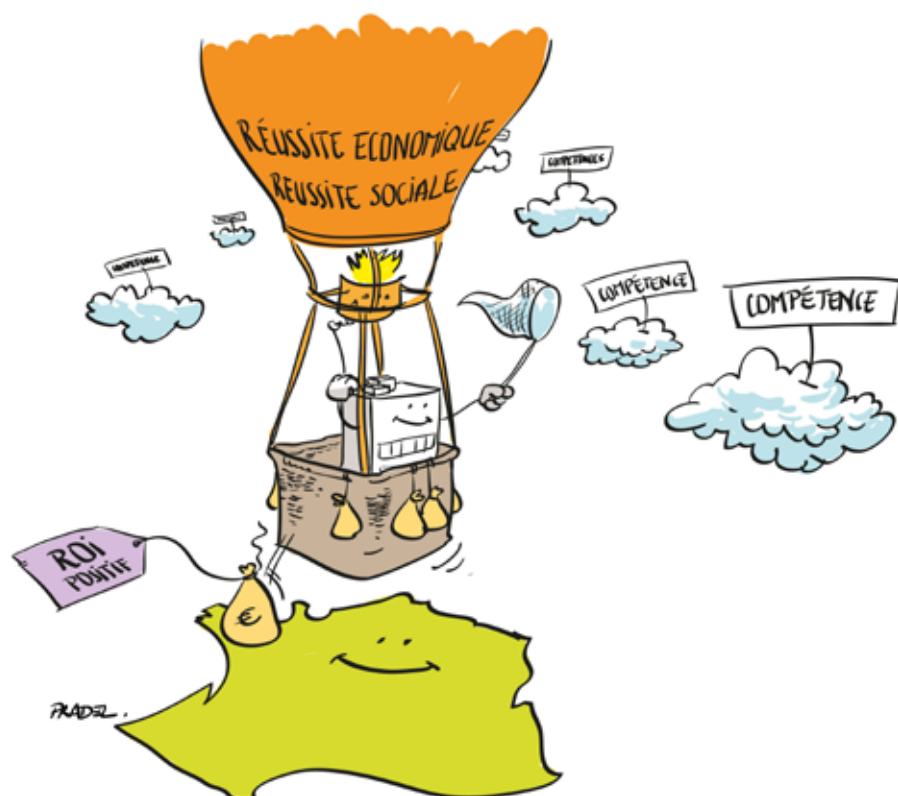
91% de leurs 30 000 salariés en CDI. A un moment où le travail "jetable" devient la référence, les Entreprises Adaptées proposent des emplois durables et de véritables parcours professionnels à des salariés "jetés", y compris parfois suite à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

C'est de cette expérience unique, de votre capacité à croiser social et économique, solidarité et compétition que j'aurais aimé venir débattre avec vous aujourd'hui. Vous dire tout à la fois ma confiance dans

"Entreprises Adaptées", l'appellation est parfois entendue de manière péjorative. Et pourtant **ce sont toutes les entreprises qui devraient être "adaptées". Adaptées aux femmes et aux hommes qui y travaillent. Parce qu'ils sont le capital le plus précieux de l'entreprise.** Parce que quels que soient les morsures, les blessures, les accidents de la vie, toutes les femmes et les hommes conservent une utilité sociale, une dignité et une richesse à partager.

C'est ce que vous prouvez chaque jour. C'est pourquoi je serai à vos côtés pour soutenir ce qui à mes yeux est bien plus qu'une activité économique, une marque de civilisation.

Bon congrès à toutes et tous !



L'Entreprise Adaptée, formidable outil d'inclusion

Ces 10 dernières années ont été marquées par l'essor des Entreprises Adaptées dont les acteurs ont obtenu la reconnaissance d'un modèle dynamique et vertueux. En remplaçant le mot protégé par le terme adapté, la loi a permis de valoriser les entreprises en tant que véritable acteur économique doté d'une dimension sociale forte. Cependant, la perception publique des Entreprises Adaptées est encore floue et associée à des clichés persistants. Un important travail de communication doit être réalisé pour montrer que le modèle de l'Entreprise Adaptée porte les valeurs de l'Economie Sociale et Solidaire. Elles revendiquent les grands principes de responsabilité sociétale des entreprises et est avant tout un modèle dont la rentabilité est issue de la performance intrinsèque de l'entreprise et contribue par son actif salarial en croissance à l'allègement des charges de l'Etat dans le domaine de l'emploi.

Les changements depuis 2005

La Loi a fait avancer de façon considérable le secteur adapté. Passant du milieu médico-social au milieu ordinaire, l'Entreprise Adaptée a vu son image évoluer. Considérée comme une entreprise à part entière, elle

s'inscrit aujourd'hui dans l'Economie Sociale et Solidaire et porte les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

En 10 ans, malgré un contexte économique difficile, l'Entreprise Adaptée est créatrice d'emploi. Pour le Président de l'UNEA, Jean-Marc Froger, cette réussite tient à la remise en cause de son modèle le faisant évoluer vers d'autres métiers. « Le secteur a pleinement évolué vers l'entreprise et vers l'entrepreneuriat. »

Si la Loi n'a pas tout fait, elle a impulsé une dynamique et les Entreprises Adaptées ont fait le reste.

Une évolution majeure

Partenaire de l'UNEA depuis de nombreuses années, KPMG a été témoin de ce changement qui s'est notamment opéré à travers :

- La professionnalisation à tous les niveaux : l'apprentissage du métier de chef d'entreprise a été primordial,
- La croissance : les Entreprises Adaptées génèrent plus d'un Milliard d'euros de chiffres d'affaire,

- La modernité et l'innovation : l'Entreprise technologique.

Une étude menée par le cabinet de conseil démontre la légitimité du modèle économique de l'Entreprise Adaptée et confirme que c'est gagnant pour la puissance publique.

« Il y a une forme d'incrédulité à ce que des structures qui viennent du médico-social puissent gagner de l'argent. Il faut mettre en avant ce qu'elles peuvent apporter aux autres entreprises. Il y a de belles histoires dans les Entreprises Adaptées », souligne Nicolas Beaudoin, Associé KPMG pour la démarche des PME et ETI.

Un second dirigeant d'Entreprise Adaptée élu Entrepreneur social de l'année 2015

L'Entreprise ATF Gaia témoigne de la performance économique et sociale du modèle. Récompensé par le Prix de l'Entrepreneur social 2015, Sylvain Couthier estime que c'est une reconnaissance du modèle Entreprise Adaptée à travers l'innovation sociale des Relations Humaines. « Sur le critère de la performance économique, il s'agit de montrer qu'on est une entreprise performante capable de générer de la rentabilité tout



Photo © Jérôme Grognet

en ayant une vocation sociale très forte », souligne le dirigeant de l'entreprise ATF GAIA.

Pour lui, le principal facteur clé du succès « c'est l'évolution des métiers allant vers de plus forte valeur ajoutée ».

C'est justement l'un des objectifs de l'UNEA : professionnaliser les Entreprises Adaptées et les amener vers de nouvelles filières métiers telles que l'informatique ou

Une performance et une régularité qui s'améliorent constamment

Pour les grands comptes, la politique handicap est un enjeu important. ERDF mène une action très forte concernant les achats au secteur adapté. Pour Catherine Cros, directrice de la politique industrielle à ERDF, il n'est « pas question d'avoir un échec. Pour cela, nous devons avoir un partenariat innovant permettant de garantir que cet achat va être une réussite ».

aboutit à un transfert de savoir-faire entre les équipes d'ERDF et les équipes de l'Entreprise Adaptée », explique-t-elle.

Tel a été le cas pour DSI qui a élaboré en collaboration avec ERDF, une méthode de recalage de plan pour répondre à une commande de cartographies informatisées. Cette méthode permet aujourd'hui à l'Entreprise Adaptée de répondre à des appels d'offre similaires.

« On a inversé le mode de fonctionnement habituel que l'on retrouve dans les achats classiques. Je demande aux prescripteurs de préparer en amont l'achat plutôt que de faire une négociation puis un contrôle. Dans ce domaine-là, le secteur adapté est en avance. On aimerait bien travailler de cette manière avec les autres fournisseurs », confie-t-elle.

Cette méthode sert de guide pour la transformation de leur relation avec l'ensemble de leurs fournisseurs pour tous les achats. À l'écoute des Entreprises Adaptées, ERDF déclare simplement : « Le fait d'être handicapé n'est pas un obstacle à la réalisation de la mission. »

“ Le fait d'être handicapé n'est pas un obstacle à la réalisation de la mission. ”

la seconde vie des bâtiments. Par ailleurs, la mise en place d'outil de GPEC, avec le logiciel e-formAdapt, permet de suivre le parcours professionnel du salarié et de l'orienter vers les bonnes formations.

Sylvain Couthier a d'ailleurs créé sa propre formation de « technicien en assistance informatique » pour 10 personnes recrutées en contrat de professionnalisation sur une durée de 12 mois. Sur les sept personnes qui ont suivi cette formation, cinq ont été intégrées en CDI à l'issue de la formation.

Pour lui, l'innovation en termes de management c'est « se donner les moyens de pérenniser les emplois et le modèle économique ».

Se plaçant dans un mode de partenariat, ERDF essaie de donner de la visibilité à l'Entreprise Adaptée avec qui elle va travailler. « Ce mode de fonctionnement

Le message de l'UNEA

Le modèle « Entreprise Adaptée » est un modèle pérenne qui porte les valeurs de l'Economie Sociale et Solidaire, qui revendique les grands principes de la RSE et qui génère très rapidement un retour sur investissement positif pour l'état. Ce modèle a besoin de visibilité et souhaite que l'Etat accompagne son développement dans les 5 prochaines années.





Intervention de Françoise Gatel, Sénatrice UDI d'Ille-et-Vilaine

Photo © Jérôme Grognet

Bonjour à tous,
Je me rends compte, que je suis ici, à un rendez-vous économique.

Comme le président Delevoye, je pense que la tenue de cette manifestation dans ce lieu, qui est un Conseil Economique et Social, prend tout son sens avec vous, puisqu'aujourd'hui on parle de Développement Durable. Et je rappelle que dans le Développement Durable, il y a trois piliers : Economique, Sociétal et Environnemental.

Jean-Paul Delevoye a employé un mot que j'aime bien, dont il faut inonder les Parlementaires et d'autres, c'est celui de l'inclusion. Je pense, si je fais écho à ce qui a été dit par certains intervenants précédemment, que **vous n'êtes pas un secteur d'activité à part auquel il faudrait qu'on pense de temps en temps.**

Vous constituez vraiment un pan de l'économie, au même titre que quand l'Etat fait une politique de l'Emploi et de l'Economie, il pense à l'apprentissage, aux seniors. Et de la même manière, on doit vous intégrer comme une composante de l'efficacité de la société. Je crois qu'il ne peut pas y avoir de réussite d'une société

sans qu'elle soit collective. On a, à la fois, une responsabilité individuelle mais aussi absolument partagée par la société. Aujourd'hui, dans notre société, il n'y a pas d'autres moyens d'intégration que celui de l'emploi.

En même temps, on dit très souvent que l'impôt est vertueux. Je pense qu'il doit être vertueux encore plus quand l'argent est rare. Il faut qu'on arrive à vous aider à inverser le regard que l'on a sur la contribution de l'Etat, et donc de la société, à votre performance.

J'ai entendu deux types de discours. Sans doute les deux sont vrais. Tout d'abord, cette notion de subvention, d'aides de l'Etat. Et puis, il y a le regard développé par KPMG, que j'aime beaucoup, et qui me semble très vrai, qui est celui de l'investissement.

Dans votre secteur, comme dans d'autres, l'argent que l'Etat met, qui est celui du contribuable et de l'impôt, est un investissement. J'ai bien retenu qu'une personne handicapée au travail coûte moins cher à l'Etat qu'une personne qui ne travaille pas, et c'est même un retour sur investissement.

Ce sont des images et des discours qu'il

faut développer et tenir parce que dans une société il n'y a pas de réponse de réussite sans réussite collective et dans l'économie, un volet de performance, d'efficacité et d'efficacité sociale.

J'aime cette idée que quand l'Etat investit 1€ pour soutenir vos initiatives, il récupère 1€. On est dans l'impôt investissement. C'est quand même une notion formidable aujourd'hui. En ce sens, vous êtes assez exemplaires.

Tout à l'heure, quelqu'un a parlé de lobby. Alors c'est vrai que c'est souvent un gros mot dans notre société. Je pense que quand le lobby a pour objectif de faire connaître, de faire comprendre, d'amener les gens à avoir un regard efficace, il faut vous encourager à le faire.

Je suis là aujourd'hui, parce qu'Erwan Pitois, qui est Vice-président de l'UNEA, est de mon pays. Il est conseiller municipal de la ville où je suis maire. C'est lui qui m'a fait comprendre cette efficacité qui est la vôtre, cette performance.

Vous devez inonder d'amabilité tous vos parlementaires de façon à ce que nous, quand on travaille,



on pense aux travailleurs handicapés, il faut qu'on mette des postes.

J'aurais un dernier mot, enfin, pour vous permettre d'avoir une efficacité que vous souhaitez et la capacité d'innovation : il faut faire attention à ne pas trop demander à la Loi.

La Loi donne un cadre, elle doit impulser, elle doit permettre. Si la Loi doit décrire toutes les situations, je suis sûre qu'on se rencontre demain matin, vous direz « très bien vous avez décrit 99 situations mais moi j'en ai une 100e. Vous ne l'avez pas décrite. Ce n'est pas possible ».

Je pense qu'il faut faire confiance à l'intelligence, à la spécificité des territoires pour que la Loi vous permette de faire des choses.

Et puis, de grâce, on râle tous sur les normes. Donc, si on fait une Loi bavarde, comme on

dit, on va se rajouter des normes. Nous élus, on essaie déjà d'être vigilants, et parfois, on est trop bavards. Donc allégeons.

J'ai un autre message qu'il faut que vous passiez aux parlementaires. Je me suis rendue compte que, par exemple, des initiatives très louables comme celles de la Loi sur la transition énergétique, qui va tous nous amener à trier davantage nos déchets, est complètement perverse. Elle va diminuer un impact social puisque beaucoup d'initiatives dans votre secteur d'activité se faisaient dans les déchets.

Sauf qu'aujourd'hui, on est en train de se rendre compte que par l'exigence de tri de déchets, on est en train, et en soi c'est une bonne chose, de faire émerger du secteur d'activité, qui a un vrai marché économique, des filières du textile, des filières du bois qui se positionnent sur des marchés qui vont devenir juteux, et sur lesquels vous allez pouvoir être écartés.

Je pense que vous devez sensibiliser les Parlementaires au fait que quand on a une Loi sur un sujet, il faut aussi regarder les effets collatéraux, les effets économiques et les effets sociaux.

Sincèrement, je suis contente d'être là car vous m'avez aidée à comprendre les choses.

On diffusera les messages et j'essaie d'être au parlement la plus active possible pour soutenir vos initiatives car vous êtes des entreprises.

Je dis être Entreprise Adaptée, c'est un compliment puisqu'on n'arrête pas de demander aux entreprises de s'adapter à la réalité du marché, aux contraintes. Vous, vous l'êtes déjà. C'est quand même un anachronisme fabuleux.

Merci à tous et très bonne fin de journée.



Photo © Jérôme Grognet



Désiré Mahé, ancien Président de l'UNEA - Photo © Jérôme Grognet



Intervention de Xavier Breton, Député "Les Républicains" de l'Ain

Photo © Jérôme Grognet

Je voudrais tout d'abord remercier le Président Froger pour son invitation, vous saluer, chacune et chacun d'entre vous.

J'ai eu l'occasion d'assister à cette table ronde et une moitié de la table précédente et j'ai noté un certain nombre d'éléments de réflexion et de messages qui sont tout d'abord adressés à nous, les législateurs.

C'est le message de la simplification tout d'abord. Il n'est pas propre à votre assemblée aujourd'hui. Très clairement, nous avons une législation et une réglementation qui deviennent illisibles. Il faut bien comprendre que nous ne nous amusons pas à compliquer à l'excès les textes.

Cela correspond également à une évolution de la société qui demande de plus en plus de sécurité, notamment en termes juridiques.

Pour répondre à toutes ces demandes, on a effectivement une inflation de textes. Je prends pour exemple la Loi Macron que nous sommes en train de discuter. Elle était arrivée avec un projet de loi qui devait être à 103 articles. À la fin de la première lecture de l'Assemblée Nationale, on en approchait les 300. Il est allé au Sénat, il

revient à l'Assemblée, nous avons dépassé les 400 articles. Alors même que nous n'avons pas commencé, bien sûr, la rédaction des décrets.

Vous voyez, on parle beaucoup de simplification mais c'est un exercice qui n'est pas vraiment évident. Mais, cette volonté, bien sûr s'applique à ceux qui rédigent les textes et les législateurs, en premier, en second à l'Exécutif, avec notamment les décrets et les arrêtés. C'est également à la société que ce message s'adresse. Qui dit simplification, dit effectivement on ne va pas tout pouvoir régler par la Loi.

Il va y avoir des prises de risques, des incertitudes. Il va falloir vivre avec ces risques et ces incertitudes, sinon on continuera à rentrer dans des textes qui s'empilent les uns sur les autres.

Deuxième message adressé aux législateurs, c'est bien sûr la question budgétaire. Alors là-dessus, bien sûr, il est facile, surtout quand on est dans l'opposition, de faire des promesses. Mais aujourd'hui, je crois que ce serait complètement mal venu. En même temps, vous avez eu, par rapport aux interrogations sur les aides au poste et l'évolution qu'il peut y avoir, des messages

qui sont adressés à tous les groupes politiques.

Je fais partie du groupe d'études que préside une collègue verte, Barbara Pompili, qui sera là cette après-midi, sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ces groupes d'études permettent, au-delà de nos appartenances politiques, de travailler en amont et notamment, soit sur des textes législatifs soit sur les projets de Loi de finances, de telle façon à ce que tel ou tel secteur d'activité puisse voir ses intérêts bien défendus et, là aussi, le message a bien été entendu.

Autre message adressé aux législateurs, c'est que nous fassions mieux notre action de contrôle de la Loi. Ce n'est pas le tout de voter la Loi, c'est effectivement s'assurer de la mise en œuvre. Nous sommes ici notamment parce que c'est le 10^e anniversaire de la Loi de 2005. Là aussi, il y a un travail d'évaluation qui doit être fait et qui est fait de plus en plus. Il n'est pas assez médiatisé. Par exemple, nous avons une semaine de contrôle du gouvernement par mois. Je me rappelle aussi qu'en 2011 ou 2012, nous avions passé une soirée sur la mise en œuvre de la Loi de 2005 et son évaluation.

Le problème c'est que ces débats se passent avec des bancs qui sont malheureusement un peu vides. Mais non seulement les

important en tant qu'Entreprise Adaptée. Vous le faites très souvent, je le vois dans mon département de l'Ain.

“ Nous avons des Entreprises Adaptées de plus en plus présentes dans toute l'animation territoriale ”

bancs, mais les répercussions médiatiques en termes d'impact, de reprise, etc., là aussi sont assez maigres.

En tout cas ce sont des messages qui nous ont été adressés et que j'ai bien noté.

Mais en même temps, ma collègue sénatrice le disait, la Loi ne peut pas tout faire. Et vous-même, Monsieur le Président Froger, vous l'indiquez, la Loi n'a pas tout fait. Et heureusement.

On est un pays où on s'imagine qu'avec une loi, en la votant, ça va changer la réalité. Et bien non. Et heureusement. Il y a les acteurs sociaux, les acteurs économiques qui s'emparent de ces textes. Et au-delà de ces textes, les font vivre et vivent leur réalité. Et c'est là effectivement que nous devons faire confiance, nous devons mieux connaître, également nous connaître. Et je crois que c'est l'intérêt de rencontres comme celle-là, de telle façon à mieux comprendre les enjeux et les difficultés.

Les Entreprises Adaptées sont devenues, je reprends le terme d'entreprise à part entière. C'est vrai. Mais en même temps elles ont des attentes spécifiques comme tout secteur économique.

J'étais en début de matinée avec le monde de la distribution de pièces de réparation dans le secteur automobile parce que je m'occupe également d'un groupe d'études sur les camions. Il y a des attentes particulières qui sont exprimées, et c'est logique. Vous-même vous exprimez des attentes particulières.

Je crois que c'est avant tout important que nous les comprenions mieux lors de ces temps d'échanges à l'échelon central, national, mais également à l'échelon local. C'est

Nous avons des Entreprises Adaptées de plus en plus présentes dans toute l'animation territoriale, dans des groupes d'entreprises qui rencontrent les autres entreprises, font part de leurs attentes. On a aussi du personnel qui passe d'une entreprise à l'autre. Et également, je le voyais encore récemment, un cadre de haut niveau d'une entreprise de métallurgie qui est passé dans une Entreprise Adaptée pour amener d'autres manières de faire en termes de gestion de ressources humaines. On se rend compte que là aussi le dialogue peut se développer.

Je finirai en disant qu'il est important que nous prenions en compte, en tant qu'élus, en tant que parlementaires, les valeurs que vous portez. Non pas comme ça, simplement un discours de façade, mais parce que je crois que de plus en plus et, **plus que jamais, les valeurs que vous portez et, qui sont portées par l'Entreprise Adaptée, rejoignent aujourd'hui les interrogations**

de notre société sur la place de l'homme et de la femme dans notre économie.

C'est au cœur même de votre action que vous vous posez cette question. Aujourd'hui, très clairement, par rapport aux évolutions qu'on constate sur l'économie, aussi bien au niveau international qu'au niveau national, nous devons nous réinterroger sur cette place de l'homme et de la femme dans l'économie. Pour vous, c'est une préoccupation première.

C'est également vous qui faites vivre et qui vous inscrivez dans de nouveaux modèles : l'ESS mais également l'économie circulaire, qui sont aujourd'hui des modèles qui s'imposent par la force des choses et par conviction. Il faut les deux. Il y a des fois la nécessité mais également les convictions. Tout le travail qui est fait, par exemple, au niveau du recyclage et des déchets par les Entreprises Adaptées. On se rend compte que vous êtes précurseurs dans des sujets comme ceux-là. On retrouve des valeurs que vous portez qui permettent de répondre aux enjeux de notre société et aux imperfections de notre économie.

Je voulais vous remercier encore une fois pour votre invitation, dire que c'est avec grand plaisir que nous assistons à des échanges comme ceux-là, et qu'il faut les multiplier. **Nous continuerons, au-delà de toutes nos appartenances, à nous battre pour que les Entreprises Adaptées aient toute leur place dans notre économie, dans notre société.**

Je vous remercie.



Photo © Jérôme Grognet



Intervention d'Emmanuelle Wargon, Déléguée générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle

Photo © Jérôme Grognet

Bonjour à tous,
Je voudrais tout d'abord vous remercier de votre invitation, commencer par le Président Froger et vous dire le plaisir que j'ai d'être parmi vous en cette fin de matinée avec la difficulté de clôturer une matinée déjà bien fournie avec énormément de choses qui ont déjà été dites.

Je voudrais commencer par vous dire que l'emploi des personnes handicapées est évidemment une des priorités du Ministère de l'Emploi et de la Direction, que je dirige, pour deux raisons très simples :

- La demande d'emploi des personnes qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi a explosé ces dernières années, vous le savez. Le dernier chiffre de l'Agefiph est autour de 450 000 personnes. La progression était plus rapide que la progression générale de demandeurs d'emplois,

- Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap des établissements assujettis à l'obligation d'emploi est, aujourd'hui, autour de 3%. On voit bien que l'on a une marge importante à franchir.

La politique globale de l'emploi, qui cherche

à développer l'emploi, à lutter contre le chômage a, évidemment, un volet handicap très important qui a été réabordé et réaffirmé lors de la dernière Conférence Nationale du Handicap en décembre dernier. Je vous citerai quelques têtes de chapitre parce que je ne veux pas détailler :

- L'effort sur la formation notamment avec le Compte Personnel de Formation, mais pas seulement ;

- La rénovation du cadre des accords d'entreprises en matière d'appui aux travailleurs handicapés ;

- Quelques ouvertures notamment sur la situation des travailleurs indépendants en situation de handicap ;

- La question que vous posez sur la fonction publique. J'ai bien entendu la question.

Au-delà de ça, dans les outils de la politique de l'emploi, j'aimerais vous dire, avant de venir à la situation des Entreprises Adaptées, que nous sommes très vigilants à ce que dans les grands dispositifs de la politique de l'emploi, les travailleurs handicapés trouvent leur place.

Très concrètement, quand on suit le

développement des contrats aidés, que ce soit des contrats aidés marchands ou non marchands, quand on suit le développement des emplois d'avenir, quand mes collègues du Ministère de la Jeunesse et des Sports suivent la montée en charge du service civique, on se pose toujours la question de : « Est-ce que l'on touche autant de travailleurs handicapés que leur place dans la population ?, Est-ce qu'on peut aller un peu plus loin et comment fait-on ? »

Très concrètement, dans les tableaux de bords de pilotage de tous ces contrats – vous savez que c'est un élément important de la politique de l'emploi – on regarde comment la situation des personnes en situation de handicap évolue.

Dans les contrats aidés, elle est relativement stable. Ces personnes représentent à peu près 10 % des emplois aidés, tout emploi confondu depuis l'année dernière, et 10 % l'année d'avant, avec une légère progression entre 2013 et 2014.

Pour les contrats aidés non-marchands, on est en 2015 en progression puisque l'on était à 14 % l'année dernière, 17% cette année. Ce n'est pas encore suffisant mais c'est encourageant.



Philippe Fillette, Dirigeant de l'EA Les Ateliers Fouesnantais - Photo © Jérôme Grognet

Je voudrais vraiment vous dire que dans le cadre global de la politique de l'emploi, on essaie de bien mobiliser les différents outils au service des personnes en situation de handicap.

Un mot maintenant sur le partenariat avec les Entreprises Adaptées. Et bien sûr que je souhaite reprendre à mon compte le mot de partenariat. C'est bien ce que nous sommes. En tout cas, c'est bien ce que **nous souhaitons être, des partenaires du développement des Entreprises Adaptées.**

Je partage la vision qui a été développée ce matin. **Ces Entreprises Adaptées sont des entreprises.** Elles ont une vocation d'insertion, d'accueil des travailleurs handicapés. Mais **ce sont bien des entreprises avec à la fois des valeurs et un engagement, et une capacité de performance, une capacité à être compétitive, une capacité à répondre aux besoins des donneurs d'ordres.**

On est sorti du vocable protégé. On est en dehors de la zone de protection maintenant. Ce sont des entreprises qui sont sur le marché et qui sont capables de se battre à armes égales sous réserve que les fondamentaux soient posés et qu'ils soient solides.

Est-ce que l'on peut poser des fondamentaux solides ?

Vous savez que nous soutenons les Entreprises Adaptées à travers les aides au poste. Je suppose que cela a déjà été évoqué ce matin.

Quelques chiffres :

- 21600 postes soutenus l'année dernière avec un taux d'occupation de 99%, légèrement au-dessus.

- on sera un peu au-dessus de 22000 en 2015 et notre cible de taux d'occupation est de 99.5%. Si on peut faire plus on le fera mais c'est notre objectif.

Ce qui veut dire qu'**on a vraiment comme objectif de faire qu'il n'y ait pas une aide au poste votée dans le budget par les parlementaires qui ne soit pas utilisée.**

Cela nécessite de la rigueur de part et d'autre.

Entre nous, cela permettra de faire des redéploiements entre régions en cours d'année. Car si on voit que l'on a des aides au poste qui ne sont pas utilisées dans une

région à un moment donné alors qu'une région nous dit « nous on aimerait bien, on a un projet, on a une extension, etc. », on essaiera de faire ces redéploiements pour optimiser ces financements. **Le gouvernement s'était engagé à continuer l'augmentation du volume des aides au poste. C'est un enjeu que nous portons très fort dans le débat budgétaire** et la préparation des éléments budgétaires de l'année prochaine.

Mais au-delà du financement stricto sensu de l'aide au poste, j'aimerais vous dire quelques mots sur un soutien un peu plus global au modèle de l'Entreprise Adaptée.

Tout d'abord, nous menons des travaux techniques avec vous notamment sur les questions de : « Comment peut-on simplifier la subvention spécifique ? Comment peut-on travailler sur des éléments tels que la mise à disposition de salarié entre les Entreprises Adaptées et les entreprises dites classiques ? »

Je crois que nous avons devant nous une réflexion à mener en commun sur le modèle économique.

Qu'est-ce que le modèle économique d'une Entreprise Adaptée ? En quoi l'aide au poste y concourt ? En quoi la subvention spécifique y concourt ? Comment d'autres financements y concourent ? Comment aller chercher d'autres financements pour que ces autres financements s'additionnent ? Quelle est la capacité de développement ? Comment faire en sorte d'avoir une croissance soutenable et durable ?



Sylvain Dupic, Dirigeant de l'EA promut Dijon - Photo © Jérôme Grognet

Nous avons une question qui, je sais n'est pas consensuelle, mais je la repose parce que je pense que c'est de ma responsabilité, qu'est la question de savoir si les Entreprises Adaptées sont des tremplins pour d'autres évolutions professionnelles pour les personnes qui travaillent ou pas ?

Je ne veux pas avoir de position dogmatique sur ce sujet. Mais 450000 personnes en recherche d'emplois, bénéficiaires anciennement de l'obligation d'emploi, 22000 postes, on voit bien à quel point on a un écart.

Il est clair que les Entreprises Adaptées ne peuvent pas toutes seules répondre à l'emploi des personnes en situation de handicap, mais certaines d'entre elles, qui sont passées par des Entreprises Adaptées, pourraient avoir accès à l'emploi dans des entreprises classiques et permettre à d'autres personnes d'avoir les mêmes opportunités dans les Entreprises Adaptées.

Je n'en fais pas un point dogmatique. On n'en sortira pas de ratio. Je pense que c'est une réflexion qu'il faut qu'on ait entre le droit légitime des personnes à mener une vie professionnelle riche, épanouie dans l'entreprise qui les accueille et cette idée de tremplin qui, à mon avis, répond aussi à un besoin, une capacité de permettre à plus de personnes que de postes d'avoir accès à ces entreprises et à évoluer par la suite.

Je finirai sur l'innovation avec deux expériences qui datent d'hier. Il se trouve que ma journée d'hier était intéressante de ce point de vue-là.

Hier soir, j'ai participé avec certains d'entre vous à une rencontre avec Bouygues Télécom sur un programme financé par les fonds de la revitalisation, donc des fonds privés, pour professionnaliser les dirigeants d'Entreprises Adaptées. Une trentaine de dirigeants ont participé à ce programme d'excellence qui a mobilisé HEC et un cabinet de consultant, BPI. C'était intéressant de voir à quel point, les personnes qui sont passées par ce programme, j'en vois certains ici que je salue, trouvaient que c'était intéressant, que ça leur permettait d'aborder leur management de façon différente, de réfléchir à leur développement.

Je pense que dire : les entrepreneurs des Entreprises Adaptées sont des entrepreneurs comme les autres avec les mêmes capacités, la même capacité d'innovation, la même capacité de développement, mais que comme dans n'importe quelle autre entreprise ça s'apprend, ça s'apprend en



Photo © Jérôme Grognet

formation initiale, ça s'apprend tout au long de la vie et ça s'accompagne. Cela me paraît être quelque chose d'intéressant.

Avant cet événement, j'étais à une grosse rencontre organisée par la Banque Publique d'investissement sur l'innovation (BPI). Il y a un énorme forum actuellement à Paris qui a commencé hier après-midi et qui se termine aujourd'hui sur l'innovation avec un petit book que je vous ai amené « Innovation nouvelle génération ». Il n'y a pas d'Entreprise Adaptée dedans et c'est dommage. C'est dommage parce que la rubrique innovation sociale est pauvre et ne reflète absolument pas la réalité de l'innovation sociale telle que l'on peut la trouver dans le champ des Entreprises Adaptées et dans d'autres champs.

C'est dommage car cela ne devrait pas être uniquement dans la rubrique innovation sociale.

J'aimerais bien voir des Entreprises Adaptées dans la rubrique innovations technologiques, dans la rubrique créations de nouveaux besoins, dans la rubrique start up.

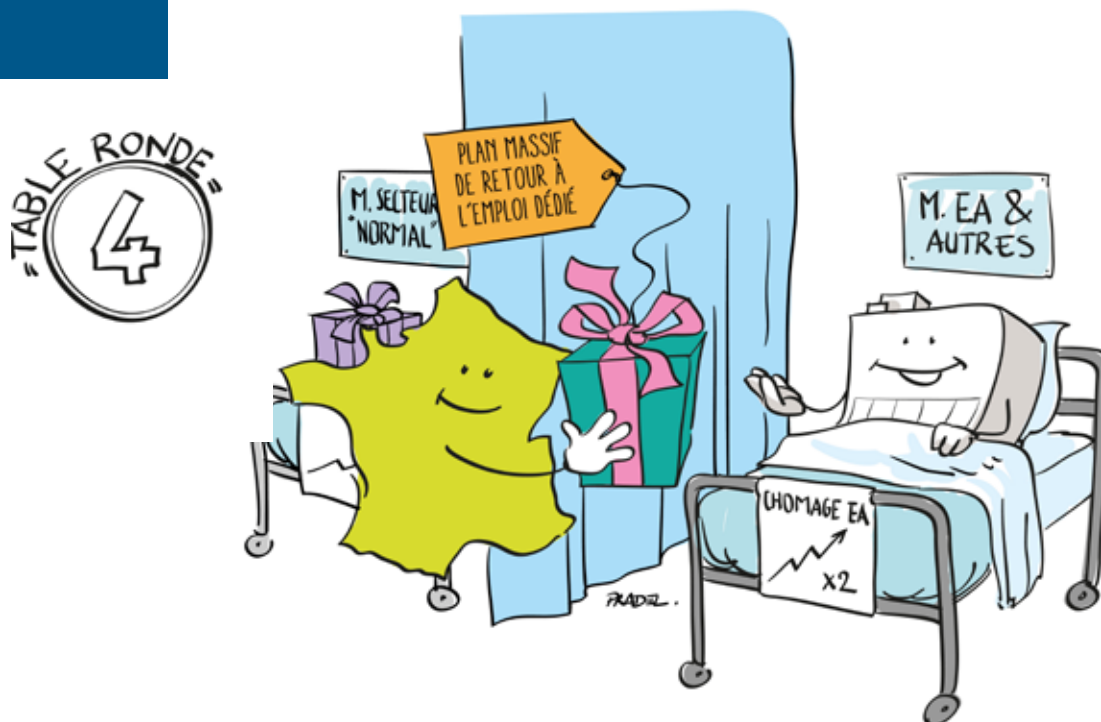
Je pense que les Entreprises Adaptées en sont parfaitement capables.

Quand j'entendais en arrivant dire qu'il fallait se faire connaître, faire du lobbying, etc., **je pense que ces entreprises sont aussi des laboratoires de pratiques extrêmement innovantes, que ce soit des pratiques vis-à-vis des salariés ou des pratiques vis-à-vis des clients.** C'est important que cela ne reste pas dans le monde particulier de l'insertion des personnes en situation de handicap ou plus simplement dans le monde de l'insertion.

Je pense que **vous avez des choses à apprendre aux entreprises dites classiques dans vos modèles de fonctionnement, dans vos modèles d'évolution.** Là aussi, il me semble qu'on peut vous accompagner en la matière.

Vous pouvez compter sur l'aide de la DGEFP pour être à vos côtés.

Je vous en remercie.



L'accès à l'emploi du Demandeur d'Emploi Travailleur Handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé plus large en résulte un taux de chômage dans ce domaine qui a cru au gré des accessions au statut et qui a doublé en 10 ans.

Le taux de chômage évolue deux fois plus vite pour les personnes en situation de handicap. Il est donc urgent de mettre en place un plan massif national de retour à l'emploi des personnes handicapées. Par ailleurs, l'Entreprise Adaptée étant soumise à la concurrence directe de toute entreprise, il lui est nécessaire d'être compétitive. Cette exigence entraîne parfois des exigences en compétences plus qualifiées qu'auparavant. L'accès à la qualification pour les demandeurs d'emploi travailleur handicapé devient donc un enjeu majeur.

Une pleine citoyenneté reconnue pour les salariés des Entreprises Adaptées

La Loi de 2005 a été un véritable élan républicain : plus de 20 000 salariés ont pu user de leur pleine citoyenneté dans des Entreprises Adaptées. La loi a donné un véritable statut de salarié de droit commun à tous les collaborateurs

de l'Entreprise Adaptée (rémunération, avantage conventionnel, accès à la formation...).

La mission sociale est la raison d'être de ces structures. La preuve en est par le taux de 93% d'emplois en CDI alors qu'aujourd'hui la tendance est au recours massif au CDD.

Pour autant, afin d'accéder à des métiers de hauts niveaux, il faut que l'Entreprise Adaptée trouve des ressorts de professionnalisation. Aujourd'hui, dans ce domaine, l'Entreprise Adaptée va au-delà de ce que la loi avait prévu.

L'Entreprise Adaptée m'a redonné une seconde chance

Le cas de Karim Rachi, salarié de Fastroad, montre le chemin difficile que traverse un Travailleur Handicapé pour l'accès à l'emploi. Chauffeur livreur à l'âge de 20 ans, il est victime d'un accident du travail : une palette lui broie l'épaule. Après plusieurs années sans travail, de recherches intensives et de découragement, Cap Emploi le dirige vers l'Entreprise Adaptée Fastroad où il est embauché. « J'avais perdu espoir. Physiquement et psychologiquement c'était dur », confie-t-il.





Tout au long de son parcours, l'entreprise lui permet de passer d'autres diplômes. Fastroad l'accompagne ensuite dans ses démarches pour créer sa propre entreprise : « J'ai retrouvé espoir dans le monde du travail. Sans eux je n'aurais pas pu. Je considère qu'on a tous une chance quoiqu'il arrive. Fastroad m'a donné envie de reprendre ma chance. Je l'ai totalement saisie. »

Un nombre de demandeurs d'emplois en très forte progression

La situation des demandeurs d'emploi travailleur handicapé en France est aujourd'hui catastrophique. On compte près de 500 000 demandeurs d'emplois dont une grande majorité est sans qualification. Pour rappel, en 2005, lors du vote de la Loi, le nombre de demandeurs d'emplois étaient deux fois plus faible.

Acteur du service public de l'emploi à l'échelon local, départemental et régional, Cap Emploi est confiant sur la relation avec les Entreprises Adaptées. En 2014, le réseau a effectué plus de 850 placements en CDI et près de 700 en CDD de plus de 6 mois. Par ailleurs, la nouvelle organisation territoriale de Cheops est vue comme une opportunité pour renforcer le partenariat avec les délégués régionaux de l'UNEA.

Revenant sur le nombre de chômeurs travailleurs handicapés, Gilles Lenice, Délégué Général de Cheops, indique que seulement « 30% des demandeurs d'emplois handicapés sont répertoriés dans les fichiers de Cap Emploi ». Pour lui, « ce n'est pas une question de moyens supplémentaires mais une question de

priorité » reprochant au gouvernement son manque d'ambition face à ce chômage de masse. Sur le champ de l'accès à la formation, la Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, n'est pas suffisamment ambitieuse pour les personnes en situation de handicap. « Si nous regardons uniquement le cadre du Compte Personnel de Formation, l'accès au dispositif est très difficile pour les salariés handicapés qui ont majoritairement un niveau de qualification infra V. Si nous listons aujourd'hui le nombre de formations accessibles dans le CPF pour les niveaux V et Infra V, il est malheureusement insuffisant. »

La volonté de voir mettre en application un plan massif de retour à l'emploi

Face à cette problématique, l'UNEA souhaite porter l'Etat dans la mise en place d'un plan massif de recrutement.

« L'Entreprise Adaptée est un outil de pleine participation à la vie sociale et inclusive. Nous avons notre pleine part de responsabilité et d'engagement à vos côtés [ndlr : aux côtés de l'Etat] », indique Cyril Gayssot, Vice-Président de l'UNEA.

L'UNEA ambitieuse pour le développement du secteur adapté
L'UNEA souhaite mettre en place un contrat de développement et de performance responsable du secteur adapté pour mettre en œuvre 5 000 emplois sur les cinq prochaines années. « Vous pouvez compter sur notre plein soutien ainsi que celui de notre partenaire Cheops avec qui nous travaillons de manière étroite pour réussir cet enjeu. Tout n'est pas à croire, tout est à faire, tout est à agir. Et c'est de ça qu'il s'agit dans les Entreprises Adaptées », conclut Cyril Gayssot.



Photo © Jérôme Grognet



Intervention de Barbara Pompili, Députée de la Somme, Présidente du Groupe d'études « Intégration des personnes handicapées »

Photo © Jérôme Grognet

Merci pour ces témoignages. C'est vrai qu'avec cette table ronde on touche le nœud du problème. On a entendu avec de nombreux chiffres que le taux de chômage des personnes handicapées, malgré tout ce que l'on a fait, malgré la Loi de 2005, reste deux fois plus important que celui du reste de la population active. Il faut qu'on trouve des moyens pour faire avancer les choses.

Une personne en situation de handicap a 3 fois moins de chance d'avoir un emploi. Le problème essentiel est la formation. Il faut qu'on se redresse tous les manches, vous et nous, pour bâtir cette société inclusive, qui est représentée par les Entreprises Adaptées.

Pourquoi ? Parce que le travail, qu'on le veuille ou non, a un rôle essentiel de socialisation et d'insertion dans la société. Une personne en situation de handicap, qui travaille, est dans une situation complètement différente par rapport aux autres.

L'insertion professionnelle, à l'inverse, permet aussi de faire changer le regard de la société sur le handicap ou sur la différence. Plus les personnes handicapées seront dans

la société, plus il paraîtra complètement anormal de voir, par exemple, qu'il y a des lieux qui ne sont pas encore accessibles. Le fait qu'il y ait des lieux qui ne soient pas encore accessibles aujourd'hui, malgré la Loi de 2005, est dû au fait que les personnes en situation de handicap sont encore trop en retrait et ne sont pas encore assez incluses dans notre société.

Tout d'abord, quelques mots sur le parcours des personnes en situation de handicap dans la recherche d'un emploi. J'ai fait des auditions dans le cadre de mon groupe de travail à l'Assemblée Nationale. J'ai eu le plaisir de recevoir l'UNEA, d'autres associations et des représentants du monde du handicap. Ce qui en ressort, c'est que l'on est trop souvent sur un parcours du combattant pour les personnes en situation de handicap. Il y a trop d'administratif, pas assez d'humain, et c'est très segmenté. Entre la MDPH, les Pôle Emploi, les Cap Emploi, la personne handicapée a beaucoup de mal, parfois, à s'y retrouver. Même pour les structures elles-mêmes. À Cap Emploi, il y a une demande de meilleure lisibilité. Il n'est pas normal que vous n'ayez que 30% des personnes handicapées en recherche

d'emploi dans vos fichiers. Cela n'a pas de sens, alors que vous êtes supposé être la tête de réseau.

Il y a aussi la question que vous aviez soulignée lors de votre audition qui est le pilotage de Cap Emploi. Cela pose problème puisque les orientations et les prescriptions sont données par l'Etat mais aussi avec les financeurs, notamment l'Agefiph. Il y a donc une répartition des rôles qui n'est pas très claire. Le problème de la segmentation est vraiment une question sur laquelle nous devons travailler tous ensemble.

Il y a eu le rapport Lehouerrou qui proposait la nécessité d'un guichet unique, un réel guichet unique avec la possibilité de donner aux Cap Emploi une mission de coordination d'accompagnement dans l'emploi. Ce qui est sûr, c'est que cette simplification est essentielle car elle rendrait plus facile le parcours des personnes en situation de handicap, ce qui serait plus efficace.

J'entends qu'il y a des progrès. Je reparlerai de la formation professionnelle notamment avec les CREFOP. On voit qu'il y a un travail qui est fait, qui avance, mais c'est encore trop court.

Quant aux types d'emplois proposés, il est très important de voir des réponses très diversifiées pour les personnes en situation de handicap. Il faut innover pour permettre d'inventer des passerelles entre les milieux protégé et ordinaire. Il faut lever les barrières et les stéréotypes. D'ailleurs, je reviens sur votre témoignage. C'est quand même encore aujourd'hui, absolument anormal qu'une personne qui a un handicap essaie de faire semblant de ne pas en avoir. Vous avez mis du temps à assumer votre handicap et à l'intégrer dans votre parcours professionnel. Il s'agit d'un travail de changement de culture qu'il faut faire.

Il y a aussi la diversité des handicaps qu'il faut prendre en compte. La question du handicap psychique doit être regardée comme spécifique. Pourquoi ? Parce qu'on voit bien qu'on est au-delà de la question d'une simple adaptation matérielle d'un poste. On est sur un accompagnement qui va forcément se faire sur le long terme

accompagnement professionnel et médico-social. Il y en a, chez moi, en Picardie. J'ai, par exemple, l'ESAT de l'ADAPEI 80 d'Hélène Albert, qui a mis en place un processus de valorisation des acquis de l'expérience pour 16 personnes en blanchisserie qui a été une véritable passerelle pour l'insertion en milieu ordinaire.

Je disais que c'était un peu trop fragmenté, un peu trop diversifié mais en même temps si on réussit à coordonner un peu tout ça, c'est vraiment très riche d'avoir des propositions différentes, parce que tous les handicaps sont différents, toutes les personnes sont différentes. Elles ont toutes leur place à partir du moment où on réussit à les accompagner de manière efficace.

Pour revenir à l'emploi en milieu ordinaire, **je salue vraiment votre travail.** C'est pourquoi, j'ai voulu être là aujourd'hui. **Vous jouez un rôle essentiel pour l'accès à l'emploi des personnes en**

nombre de difficultés sur lesquelles il faut avancer :

- les aides au poste, vous en avez parlé ce matin, sont insuffisantes ;
- la question du guichet unique, dont je parlais plus tôt, car les Pôle Emploi ne connaissent pas suffisamment les Entreprises Adaptées ;
- les problèmes de relations avec l'Agefiph, qui manifestement, d'après ce que l'on m'avait dit, n'aidait pas assez les Entreprises Adaptées ;
- les délais de traitement qui empêchent le financement des projets.

Tout ceci pénalise les travailleurs handicapés.

Quant à l'accompagnement des employés et des employeurs à l'accueil des personnes handicapées, il faudra aussi s'y attacher.

Enfin, je ne l'oublie pas, et vous n'oubliez pas, que 80 % des travailleurs en situation de handicap le deviennent au cours de leur carrière. Le problème est, au-delà de l'insertion, celui du maintien dans l'emploi. Un des grands enjeux réside tant pour l'accès et le maintien dans l'emploi, que dans la formation. C'est un enjeu essentiel.

Il faudra parvenir à développer encore plus l'alternance mais aussi les initiatives comme les entreprises d'entraînement ou pédagogiques et, bien sûr, la formation des personnes handicapées (formation initiale, continue et professionnelle).

L'autolimitation des personnes en situation de handicap, liée au manque de confiance en soi, doit être reliée au retard de la France en matière de formation et de scolarisation des enfants en situation de handicap. Ce retard qu'à la France, nous mets dans une situation de stigmatisation au niveau européen. Il n'y a pas longtemps, il a été indiqué que nous ne donnons pas suffisamment les moyens aux enfants d'avoir une formation qui leur permet d'envisager un avenir. Et c'est aussi pour ça qu'ils sont sous formés.

A travers la Loi de refondation de l'école, il y a des avancées qui ont été obtenues et qui ont renforcé la Loi de 2005. J'ai fait voter un amendement pour inscrire dans la Loi l'objectif de scolarisation et non de simple accueil. Ce qui était encore marqué dans la Loi. J'ai également demandé à ce que les professeurs puissent, dans le cadre de leur formation, être sensibilisés à la prise en charge dans leur classe d'élèves porteurs de handicap, parce



Photo © Jérôme Grognet

parce qu'une personne qui a un handicap psychique va avoir des moments où tout ira bien et, d'un seul coup, peut avoir une crise, un problème. Une entreprise non adaptée peut avoir des problèmes pour y répondre. C'est en cela que, vous les Entreprises Adaptées, vous apportez vraiment un plus.

Il y a des expériences intéressantes dans tous les dispositifs qui existent. Lors de mes auditions, j'ai été intéressée par les Esat « Hors les murs ». On est dans le médico-social. On n'est pas dans le milieu ordinaire comme vous. Mais ce dispositif mériterait d'être développé parce qu'il constitue, pour le coup, une véritable passerelle dans le milieu ordinaire. Il propose l'insertion en milieu ordinaire tout en continuant à faire bénéficier la personne d'un

situation de handicap. Je crois vraiment que l'accès au milieu ordinaire est important pour ces personnes parce que l'on rentre encore plus dans le processus de l'inclusion.

Le travailleur handicapé, chez vous, est un salarié de droit commun. C'est important. Il a les mêmes droits et les mêmes devoirs que tout autre salarié (la rémunération est égale au Smic, cotisations pour la retraite, etc.). Il y a une grande différence pour les travailleurs ordinaires non handicapés : 93% en CDI. Ça fait envie. C'est vraiment une grande avancée.

Pour en revenir à la question : « Comment être innovant pour soutenir tous les dispositifs existants ? ». Lors de l'audition de l'UNEA, vous avez soulevé un certain

qu'aujourd'hui beaucoup de professeurs se sentent démunis face à certains handicaps. Ils doivent être formés à la scolarisation des enfants handicapés et, plus généralement, aux enfants qui ont des difficultés. Je reste déterminée à encourager la liberté et l'expérimentation pédagogique pour faire de l'école non pas le lieu de la sélection par l'échec mais un lieu inclusif qui accueille tous les élèves quels que soient leurs difficultés et handicaps. Aujourd'hui l'immense majorité des enfants en situation de handicap, qui sont dans structures spécialisées, pourraient avoir leur place en école ordinaire. Nous devons rattraper le retard que nous avons sur les méthodes pédagogiques.

Scandinavie. On a des marges de manœuvre.

Il y a des choses qui sont mises en place. Des programmes formidables mais qui ne remplacent pas une politique générale. Je pense au programme PHARE, par exemple, pour aider les enfants, les jeunes, à essayer d'accéder aux études supérieures. Je pense aussi pour la formation professionnalisante à des dispositifs comme « Différents et compétents ».

Sur tous ces sujets, j'ai auditionné dans le cadre de mon groupe de travail. J'entends les appels qui ont été faits sur les possibilités de faire en sorte qu'il y ait des avancées législatives.

qui existe déjà. Cela dit, si on peut essayer de lever des obstacles, je suis là. On est nombreux à être là. Mais, on est nombreux aussi, parfois, nous les parlementaires, à être un peu démunis face à la complexité à l'ampleur du problème.

Si on réussit à travailler ensemble, je crois qu'on peut faire de belles choses. J'y suis très volontaire.

Je vous remercie.

“ Vous jouez un rôle essentiel pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. ”

80% des personnes handicapées n'ont pas le baccalauréat. Seulement 5% des personnes handicapées suivent des études supérieures. Ce taux est de 10% en Espagne, 20 à 25% en

Je suis totalement ouverte et disposée à voir si dans la Loi on peut améliorer les choses même si je suis convaincue qu'il y a aussi un problème de non application de la Loi

Un modèle Entreprise Adaptée européen ?

A l'occasion de ce congrès 2015, l'UNEA a présenté une démarche réflexive autour d'une union européenne des Entreprises Adaptées.

En effet, les Entreprises Adaptées ne sont pas seulement des émanations françaises. Ce modèle existe au niveau européen mais également au niveau international.

Le Congrès annuel a donc été l'occasion de rencontrer des homologues espagnols. Christian Rovira, secrétaire national de la confédération nationale des centres de travail spécialisés, a confirmé vouloir renforcer les liens avec les Entreprises Adaptées françaises. « Nous avons à cœur de défendre notre modèle et à le promouvoir », a-t-il indiqué.

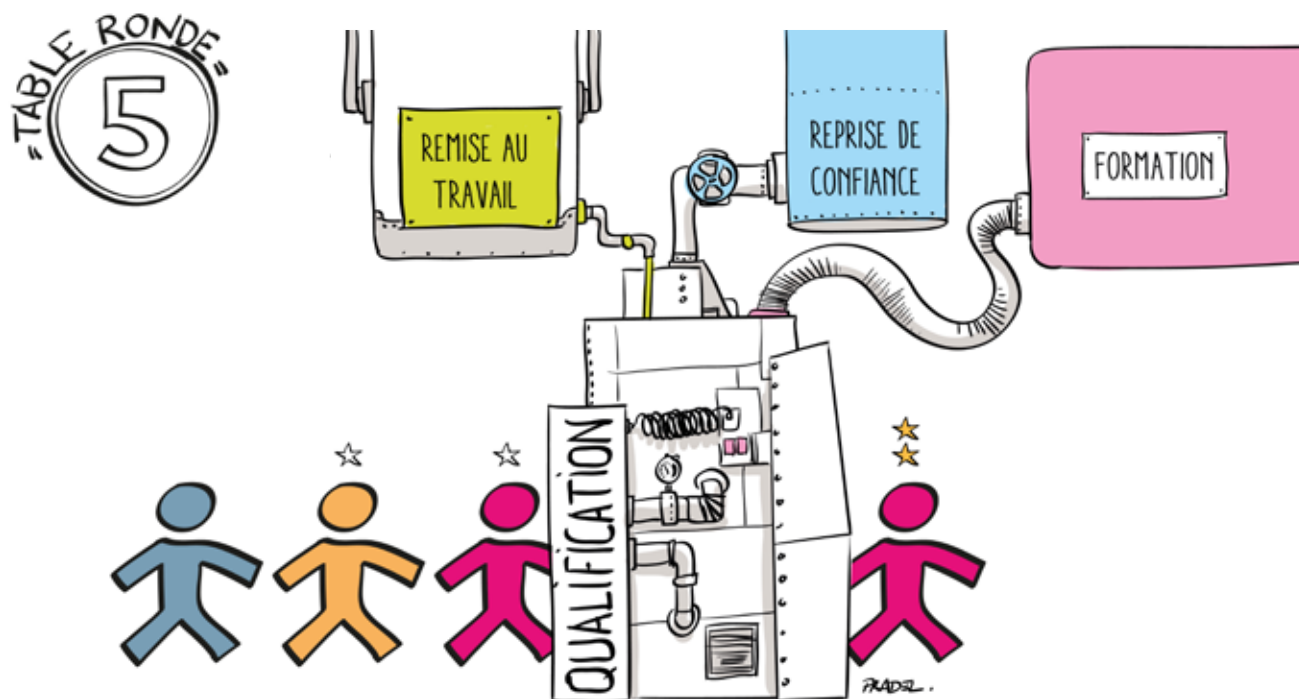
Egalement présent, Andoni Amorebieta, responsable marketing au sein d'une Entreprise Adaptée GUREAK au pays basque espagnol, a présenté sa structure. Ce groupe d'Entreprises Adaptées compte 4 600 salariés dont 86% de travailleurs handicapés avec un chiffre d'affaire de 141 millions d'Euros.

Pour Cyril Gayssot, la construction d'un axe franco-espagnol, et plus encore d'une Fédération des Entreprises Adaptées européennes, permettrait de renforcer ce modèle d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Reste maintenant à construire ce beau projet.



Photo © Jérôme Grognet



Le Travailleur Handicapé dans l'emploi

Le statut du Travailleur Handicapé a évolué et offre désormais aux salariés des conditions d'emploi identiques à celles du milieu ordinaire en termes de rémunération, de représentation au sein de l'entreprise ou de sécurité de l'emploi, par exemple.

La Loi de Février 2005 a largement contribué à l'inclusion sociale du travailleur handicapé. En amorçant des changements positifs pour inciter et faciliter l'accès à la formation professionnelle des Travailleurs Handicapés, elle a permis aux salariés de prendre en main leur propre projet professionnel afin de valoriser leurs compétences.

Les Entreprises Adaptées consacrent des budgets importants pour la formation professionnelle. L'Entreprise Adaptée est une réponse à l'accompagnement des salariés dans leurs parcours de formation. Elle offre une réelle stabilité en termes d'emploi.

La plus-value de l'Entreprise Adaptée est bien de mobiliser tous les moyens possibles pour sécuriser le parcours professionnel du salarié en situation de handicap.

La Loi de 2005 bénéfique pour les salariés des Entreprises Adaptées

Aujourd'hui, la Loi de 2005 a donné aux salariés de l'Entreprise Adaptée :

- Une rémunération minimale identique à celle de tout salarié (SMIC),
- Un statut de droit commun,
- Une participation à la représentation du personnel de l'entreprise,
- Une cotisation de retraite pleine,
- Une égalité de traitement et moins de discrimination,
- Une application des conventions collectives,
- Une amélioration de l'image qui permet aux entreprises et aux personnes en situation de handicap d'avoir confiance et d'évoluer.

L'Entreprise Adaptée travaille pour la sécurisation de l'emploi de ses salariés et cela à travers la professionnalisation et l'apprentissage. Les témoignages qui suivent montrent, de façon concrète, l'application de la Loi.

Un accompagnement dans le temps

Salarié à l'APRA depuis 2001, après un passage en IMPRO, Benjamin Sergeant

a commencé par des petits travaux sur table. Dès son arrivée, ses responsables lui proposent de suivre une formation de remise à niveau en lecture et écriture. En 14 ans d'ancienneté, il est monté en compétences et a pu suivre des formations en informatique, en gestion de stock, gestes et postures, sauveteur secouriste ainsi qu'un Caces de niveau 3. « *Au début, je montais des éviers en inox. Aujourd'hui, je travaille sur une ligne de coupe de câble à commandes numériques. Je suis passé sur quelque chose de plus technique. Ça me motive* », déclare-t-il. Ces formations lui ont permis d'acquérir plus d'autonomie et de l'assurance, et surtout de changer de métier. « *Aujourd'hui je forme des stagiaires et les contrats* », indique Benjamin Sergeant qui précise que l'APRA l'a aidé et l'a bien accompagné.

Les parcours des salariés en Entreprise Adaptée sont uniques et atypiques

Chef d'une entreprise de gardiennage, il y a plus de 20 ans, Driss Cherifi, a eu sa colonne vertébrale brisée à la suite d'un accident de véhicule et a dû fermer sa société. « *J'ai décidé de faire un reclassement professionnel avec une MDPH pour avoir un niveau 4 en informatique. Pendant cette période, des stages en entreprise sont obligatoires* ».

et nous aident surtout à trouver un endroit dans le futur », explique t-il.

C'est par le biais d'un stage, que ce salarié a connu l'Entreprise Adaptée ATF Gaia. A la suite de sa formation, l'Entreprise Adaptée lui propose un emploi en tant que technicien informatique. Evoluant dans l'entreprise, il devient responsable technique, puis responsable de production. Aujourd'hui, il est directeur d'exploitation et de production de l'entreprise.

« D'après moi, il ne devrait pas y avoir d'Entreprise Adaptée en France mais des entreprises comme les Entreprises Adaptées. Dans l'Entreprise Adaptée il y a le handicap, certes, mais aussi la diversité. Une Entreprise Adaptée place vraiment l'humain au centre », déclare-t-il en donnant pour exemple le recrutement d'une personne malentendante qui était souvent absente ou en retard. Malgré cela, elle a pu bénéficier d'un accompagnement particulier : « Cette personne n'aurait pas été au bout de sa période d'essai dans une entreprise



Photo © Jérôme Grognet

savoirs de base. « Elles servent avant tout à redonner de l'estime de soi. On a besoin de reconstruire quelque chose, repartir à la base, reprendre confiance en soi, au monde de l'entreprise ». Une des formations les plus fréquentes en Entreprise Adaptée est 1 001 lettres, outil multimédia qui permet de (ré) activer les compétences de base grâce à un accompagnement individuel personnalisé.

Opcalia a financé une étude pour l'UNEA dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences du secteur adapté, qui a servi à faire la lumière sur deux filières

Pour Benoit Pontroue, membre du Bureau de l'UNEA, un mot ressort parmi d'autre : c'est « Ose », acronyme de :

- O comme Obligation : Les Entreprises Adaptées ont un budget de formation supérieur à 3% de la masse salariale brute, soit près du double du minimum légal des entreprises de plus de 20 salariés.
- S comme Sécurisation de l'emploi et comme Salarié.
- E comme Entreprise, Engagement et Espérance.

« Tous ces parcours nous laissent plein d'espérance pour l'avenir à condition d'être engagé », indique Benoit Pontroue en précisant : « L'Entreprise Adaptée est une entreprise au cœur de la vie. »

“ Une Entreprise Adaptée place vraiment l'humain au centre ”

classique. Cet accompagnement devrait être normalisé à toutes les entreprises. Si toutes les entreprises en France pouvaient prendre exemple sur les Entreprises Adaptées ce serait formidable pour tous. Le handicap n'est pas un frein. C'est un vrai moteur. On n'est pas réduit en production. Il suffit de placer les gens à la bonne place et cela avance. »

La formation, levier incontournable du maintien dans l'emploi

Opcalia est un partenaire de longue date de l'UNEA. Ensemble, ils ont mis en place des actions de formations spécifiques pour les salariés d'Entreprise Adaptée.

Comme l'explique, Sylvie Lehelloc, référente handicap Opcalia IDF, les personnes qui sont en Entreprise Adaptée ont des parcours de vie brisés. « Elles ont besoin de se reconstruire une vie professionnelle ». Les formations les plus demandées sont essentiellement des formations de socle de compétences c'est-à-dire des formations de maîtrise des

innovantes. Opcalia a ainsi participé à l'accompagnement et à la mutation du secteur adapté vers de nouvelles activités et de nouvelles compétences pour les salariés. Pour Sylvie Lehelloc, « cette étude permet de voir et de ressortir ce qui se passe sur le terrain pour créer des cursus de formation pour les salariés ».

Le message de l'UNEA

L'UNEA revendique que l'Entreprise Adaptée participe à la sécurisation de l'emploi par la professionnalisation et un accès facilité à la formation (pédagogie adaptée, actions menées sur une durée plus importante....).



Photo © Jérôme Grognet



Intervention de Paul Blanc, ancien Sénateur, rapporteur de la Loi de 2005 pour la commission des Affaires Sociales Professionnelles

Photo © Jérôme Grognet

Merci beaucoup de m'avoir invité. Je vais essayer d'être relativement bref car lorsqu'il faut parler de la Loi de 2005, j'ai quelques difficultés à m'arrêter.

Tout d'abord, je voudrais faire deux remarques qui me tiennent particulièrement à cœur. J'ai beaucoup trop entendu parler de personnes en situation de handicap. Si je dis cela, c'est qu'au moment de l'élaboration de la Loi, il y a eu un grand débat qui s'est posé. Le parlement a tranché : on a éliminé le mot de situation de handicap. Une personne handicapée est handicapée. Si vous voulez une comparaison, lorsqu'une personne se casse la jambe, on lui fait un plâtre. Quand on la déplaçait, elle n'est plus en situation de handicap. Elle est devenue une personne physique avec toute sa capacité physique. Je voulais le dire, car cela me heurte un peu lorsque j'entends parler de personne en situation de handicap.

Deuxième réflexion que je voulais faire, Madame la Députée l'a bien dit : ce que le législateur a voulu c'est l'inclusion dans la société de la personne handicapée. Cela

veut dire que la personne handicapée est considérée comme une personne normale. Pour être considérée, pour s'inclure dans la société, elle a besoin de compensation. C'est ce qu'à instaurer la Loi.

L'intégration dans la société, on l'a conçue à tous les niveaux (déplacements, culture, sport). C'est l'inclusion dans la société. Je rappelle quand même que cela a été une grande évolution de la part de notre pays par rapport au regard porté sur le handicap.

La grande Loi, à mon avis, fondatrice de la politique de la France sur le handicap est celle de 1975. C'est la Loi de Simone Veil. Elle a commencé à reconnaître la personne handicapée comme une personne, un être humain.

La deuxième évolution, c'est le travailleur handicapé dans le milieu ordinaire. C'est la Loi Seguin en 1987. Il y a une progression continue. Il faut qu'une Loi évolue.

Aujourd'hui, je suis très content que vous m'avez invité, car finalement vous m'avez

donné une petite satisfaction. J'ai été très content quand dans la constitution, on a dit que les Parlementaires devaient continuer à suivre les Lois. Je crois qu'aujourd'hui je me place dans cette optique. Je fais du service après vote.

Ce que j'ai entendu me conforte tout à fait parce qu'au niveau de la compensation, au niveau des Entreprises Adaptées, **la compensation c'est l'aide au poste. C'est absolument nécessaire.** C'est comme ça que l'on compense le handicap des personnes qui sont employées dans les Entreprises Adaptées.

J'ai entendu aussi, Madame la Députée parler de guichet unique. C'est un vieux problème. A travers la Loi avec la maison départementale du handicap, je crois que l'on a répondu à peu près à la question.

Le maintien dans l'emploi, vous l'avez évoqué Madame la Députée, vous avez tout à fait raison. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de Cheops qui regroupe tous les Cap Emploi, je suis président d'un Cap emploi dans mon département. Au-delà du Cap Emploi lui-même, je suis président d'une ADRH, une association départementale. Nous avons fusionné avec le Cap emploi de Nîmes. Nous sommes maintenant tout à fait dans le cadre de la régionalisation. Pourquoi ? Parce que la décentralisation veut que la formation soit avant tout une affaire de région. Avec la grande région je ne sais pas comment on va faire. Mais comme j'avais créé une association qui rassemblait les Cap Emploi d'Aquitaine et de Midi-Pyrénées, je crois qu'on est dans le bon chemin et que, pour nous, ce ne sera pas difficile.

Concernant le problème de formation, je crois que c'est essentiel à tous les niveaux quand on traite du monde du handicap.

Je regrette, pour ma part, qu'on ne saisisse pas l'intérêt et la nécessité de cette formation.

Je suis médecin de formation. A la faculté de Montpellier, pourtant fort réputée, on ne m'a jamais appris à annoncer à des parents qu'ils allaient avoir un enfant handicapé ou qu'ils venaient d'avoir un enfant handicapé. Ce n'est pas évident de leur expliquer ce qui les attend. Cette formation est nécessaire. Elle est nécessaire sur le personnel qui travaille avec les personnes handicapées.

J'ai un souvenir qui est aussi un exemple. Lorsque j'ai

piloté une mission sur la maltraitance dans les établissements médico-sociaux, je me suis trouvé face à un directeur qui avait un gros problème et qui m'a expliqué ce qui est arrivé. Il s'agissait d'une maison qui accueillait des personnes paraplégiques, qui ont, de ce fait, des troubles sensoriels. Le matin, quand la femme de ménage arrivait, la première chose qu'elle faisait, c'est de se précipiter vers la fenêtre pour l'ouvrir en disant : « Qu'est-ce que cela sent mauvais là-dedans ». La personne handicapée prenait ça en pleine figure. Le directeur a fait la remarque. La salariée l'a mal pris. On a mêlé les syndicats, les prudhommes. En réalité, ce n'était pas une maltraitance, c'était un manque de bientraitance. Si la personne avait été informée, elle n'aurait

pas agi de la sorte. La formation au niveau des encadrants est essentielle. Je me félicite qu'au niveau de l'UNEA, à travers l'aide au poste, on aille vers cette formation.

J'ai regretté que 58 millions soient pris à l'Agefiph et au FIPHFP. Je trouve dommage que cet argent ne soit pas utilisé pour faire de la formation. Aujourd'hui, si j'ai une suggestion à faire au niveau des Entreprises Adaptées : recrutez les contrats d'avenir et utilisez ces 58 millions pour avoir des contrats d'avenir qui pourront assurer la formation professionnelle pour les futurs encadrants ou pour des métiers qui pourront être proposés ensuite à tous ces travailleurs handicapés.

Dernier point. Je rejoins Madame la Députée. Je crois qu'un des gros problèmes qui va se poser, c'est le handicap psychique. La Loi a reconnu le handicap psychique. On ne pourra pas traiter en milieu ordinaire le handicap psychique, si on n'a pas une relation très étroite avec le secteur hospitalier spécialisé. Les personnes atteintes de handicap psychique ont besoin continuellement d'avoir une relation avec le secteur médical.

Vous avez une nécessité, et c'est une nécessité pour les Cap Emploi, c'est de sensibiliser les entreprises qui vont employer les travailleurs handicapés.

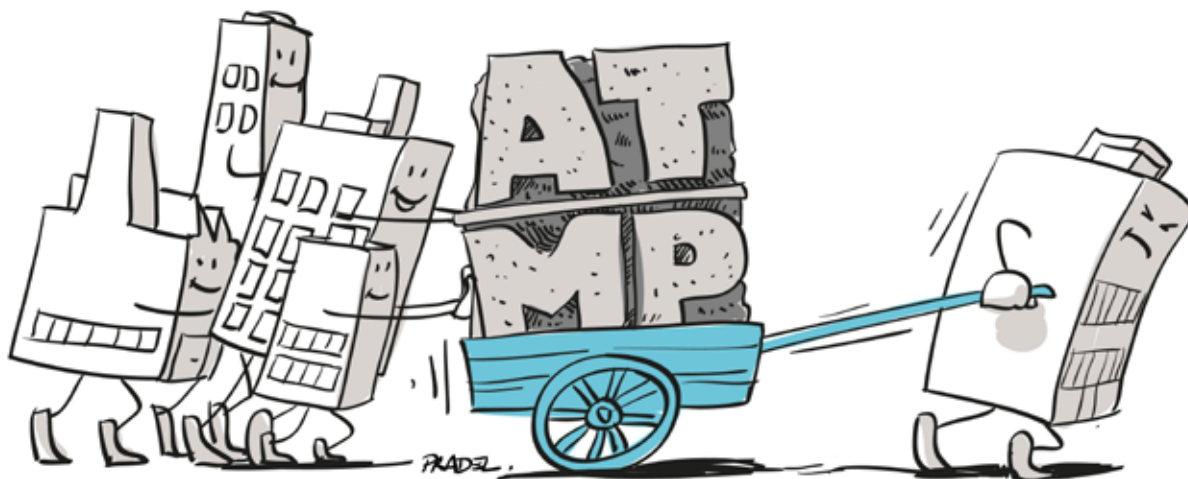
Je vous remercie.



Photo © Jérôme Grognet



Photo © Jérôme Grognet



Le vieillissement du salarié : quelle solution la plus adaptée ?

L'Entreprise Adaptée accueille et accompagne des salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle. Cependant, elle est de plus en plus confrontée à la problématique du vieillissement des salariés et son profil de recrutement est souvent caractérisé par un salarié senior ayant été licencié souvent pour inaptitude dans une entreprise classique. Lorsqu'une inaptitude est déclarée, l'Entreprise Adaptée devient malheureusement souvent l'ultime chance de retour à l'emploi pour des travailleurs relativement âgés. Il en résulte une forte évolution des taux liée à la maladie professionnelle et aux accidents du travail et une augmentation considérable du coût de la couverture sociale. Des solutions sont envisageables qui permettraient via des adaptations des dispositifs de droit commun de trouver des solutions de gestion de fin de carrière adaptées. C'est l'ensemble du marché du travail qui devrait assumer une solidarité par la mutualisation du risque à l'égard de toute la population des Travailleurs Handicapés.

Un constat inquiétant

L'Entreprise Adaptée est face à des difficultés liées au profil des salariés seniors dans leur grande majorité. En effet, certaines

structures, créées il y a une trentaine d'années sous statut associatif, voient leur population vieillir. Mais elles ne sont pas les seules touchées. Cette problématique concerne l'ensemble des Entreprises Adaptées qui, jouant le jeu du Pacte pour l'Emploi, ont une pyramide des âges déséquilibrée.

Le vieillissement précoce, du fait des pathologies des personnes, génère des difficultés de gestion de fin de carrière, accrue par l'allongement de l'accès à la retraite.

De plus, certaines pathologies rendent les salariés dans une capacité moindre à se concentrer. Par conséquent, une partie de cette population a des difficultés à arriver à l'âge de la retraite et cela accroît le risque d'inaptitude.

Enfin, les coûts sociaux auxquels les Entreprises Adaptées doivent faire face sont en pleine explosion.

« La résultante c'est que davantage de salariés restent sur le bord du chemin et n'atteignent pas l'âge de la retraite », explique Philippe Fillette, trésorier de l'UNEA. « Les taux AT/MP dans les Entreprises Adaptées, pour un même métier exercé, sont au minimum au double de la moyenne des entreprises

classiques. On assiste à une explosion du coût de l'assurance de la personne (la prévoyance et complémentaire) pour les Entreprises Adaptées quand cela ne finit pas une résiliation avec une grande difficulté de trouver un nouveau prestataire pour couvrir ces risques devenus spécifiques à notre secteur », ajoute-t-il.

La nécessité de prise en compte dans les conventions collectives

Face à ce problème, Jean-Manuel Kupiec, Directeur général adjoint en charge des relations extérieures à l'OCIRP, estime que le secteur adapté ne doit pas s'organiser en branche car il n'a pas les effectifs nécessaires. Le secteur adapté représente 30 000 salariés sur 14 métiers principalement tournés vers les espaces verts, l'entretien des locaux et les prestations de service.

Par conséquent, « dans le cas des Entreprises Adaptées, tout le monde le monde doit être couvert. C'est aux conventions collectives de l'adapter. Il faut faire évoluer la convention collective. C'est la bonne réponse pour sécuriser les salariés et ça coûtera moins cher aux employeurs », conseille-t-il.

Les solutions ne sont pas si évidentes et les structures qu'elles soient Entreprises

Adaptées ou non doivent trouver les issues les mieux adaptées.

La spécificité des Entreprises Adaptées les plus anciennes

L'ANRH, qui fête cette année ses 60 ans, est confrontée à la problématique du vieillissement dans ses établissements. 50% des Travailleurs handicapés ont plus de 50 ans ; ¼ plus de 55 ans ; 67 personnes plus de 60 ans et 7 ont plus de 65 ans. Certains ont plus de 40 ans d'ancienneté.

« Pour nous c'est un vrai sujet. On est dans un secteur concurrentiel, confronté à des évolutions techniques et technologiques. Ce public vieillissant n'est pas forcément en capacité d'évoluer vers ces métiers-là. De plus, ils sont en souffrance au travail car stigmatisés par les collègues. Ils ne sont pas non plus disponibles ou mobilisables pour travailler sur site chez le client », explique Catherine Coffin, Directrice d'ANR Conseil.

Dans sa politique d'accompagnement et de formation, l'ANRH développe des séances de e-learning. Malgré cet effort, le vieillissement du public pénalise l'Entreprise Adaptée à travers ses salariés qui sont en perte de vitesse. De surcroît, les institutionnels demandent de remplir une mission de passerelle. Réaliste, Catherine Collin avoue : « Je ne vois pas comment avec de tels écarts comment on peut y arriver. »

La réalité est telle que malheureusement l'Entreprise Adaptée est contrainte de licencier certains salariés pour inaptitudes.

Quant à l'éventuel retour en ESAT, pour Catherine Collin, « ce n'est pas une solution systématique puisqu'elle relève du choix individuel du salarié et de sa famille. De plus, les démarches administratives sont très longues ». Le passage passe forcément par un licenciement. « Imaginez devoir licencier un salarié qui a 35 ans d'ancienneté pour l'envoyer vers une structure médico-sociale en sachant que c'est vécu comme une régression par le salarié, par sa famille, et qu'il va de surcroît y avoir une perte de revenu. Ce n'est pas simple et cela demande beaucoup de temps et d'explications », explique-t-elle avec agacement.

La gestion des fins de carrière chez ERDF

De son côté, ERDF, qui compte parmi les 36 000



salariés, 3 800 personnes de plus de 55 ans et 1 400 travailleurs handicapés ayant plus de 45 ans, a fait le choix de garder tous ses salariés jusqu'à la fin de leur carrière.

Pour traiter les salariés en fin de carrière, ERDF a travaillé sur un plan d'actions senior signé en 2006 et renouvelé en 2013 :

- Chaque salarié, à 5 ans de la fin de sa carrière, a un entretien avec la filière RH pour faire le point sur les capacités, l'envie, les possibilités pour les quelques années à vivre dans l'entreprise.
- Un réseau d'une trentaine de conseillers en formation et en orientation professionnelle a été mis en place pour répondre aux questions et aux attentes des salariés.
- Une politique volontariste sur les formations des salariés en fin de carrière permet chaque année à 75% d'entre eux d'être formés. Souvent les seniors font du tutorat de salarié et du coaching pour les jeunes.
- Une action a été mise en place pour des salariés qui sont dans des métiers actifs (ceux qui sont sur le réseau) : à partir de 50 ans, s'ils le souhaitent, les salariés sortent du réseau de l'astreinte et sont placés en missions de contrôle d'ingénierie, plus sédentaires.

Même si cette politique RH se mutualise entre les Grandes entreprises notamment avec la SNCF, les Entreprises Adaptées, elles, sont face à des difficultés humaines mais également économiques. Pour l'UNEA, il est impératif de prendre des décisions économiques pour limiter ces effets.

Les propositions de l'UNEA

L'UNEA propose, tout d'abord, de réfléchir à la mise en place d'un taux plafonné AT/MP afin de tenir compte de la très grande proportion de personnes à risque dans les Entreprises Adaptées. Elle souhaite également mutualiser le risque d'inaptitude des salariés titulaires d'une RQTH à l'ensemble des entreprises et donc à l'ensemble des salariés. Enfin, l'UNEA demande une application dès 57 ans (contre 60 ans aujourd'hui) du dispositif de retraite progressive pour les salariés en situation de handicap.



Allocution de François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Photo © LD

Mesdames et Messieurs,

Je vous remercie de m'avoir invité au Congrès annuel de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées. Si je n'ai pas pu être présent parmi vous, j'ai tenu à vous adresser ce message vidéo et à souligner l'importance des actions menées en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le gouvernement, vous le savez, porte une grande ambition : lutter contre l'exclusion de certaines personnes du marché du travail. Dans la bataille pour l'emploi que nous menons, je sais pouvoir compter sur l'engagement des Entreprises Adaptées.

Pourquoi ?

Parce que l'**Entreprise Adaptée constitue un très bel outil qui allie la performance économique et la dimension sociale au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**. Ces dernières sont des salariés à part entière d'une entreprise qui les fait bénéficier d'un accompagnement spécifique. Des conditions de travail adaptées à leurs besoins et à leurs capacités, sont le catalyseur de leur insertion dans l'emploi. Les résultats sont là.

Malgré une conjoncture économique, ô combien difficile, les Entreprises Adaptées ont poursuivi leurs efforts pour développer leur mission et créer des emplois. Ainsi, ce sont aujourd'hui près de 40 000 personnes qui sont employées dans ces structures chaque année.

Cela représente environ 730 Entreprises Adaptées qui sont réparties sur l'ensemble du territoire sur des secteurs d'activités et une palette de métiers d'une grande diversité.

J'ai souhaité que les pouvoirs publics accompagnent ces efforts. Comment ?

En mettant en valeur et en rendant plus visible ces entreprises auprès des acheteurs publics et privés. C'est pourquoi d'ici à la fin de l'année, une base de données exhaustive de vos structures sera disponible. Cette visibilité, renforcée auprès des donneurs d'ordre, vous permettra plus aisément de répondre à des appels d'offres et de décrocher des marchés. A terme, de développer votre activité.

Plus d'activités économiques, c'est très concrètement plus d'opportunités pour les personnes en situation de handicap et plus de diversité dans les métiers.

J'ai en effet une conviction très forte en la matière. Développer cette diversité, c'est offrir à plus de personnes la possibilité de trouver un emploi qui corresponde à leur situation et à leur choix professionnel.

En ce sens, **l'Etat encourage et prendra toute sa part aux travaux menés par l'UNEA dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences**. Comprendre, identifier, analyser les besoins en emplois et en compétences de demain, c'est s'assurer que chacun puisse former, formuler un projet professionnel et de formation en adéquation avec les futures réalités du marché du travail.

J'ai orienté en ce sens les politiques en faveur de l'emploi que mène mon ministère. Par ailleurs, le gouvernement accompagne et soutient, vous le savez, fortement vos entreprises.

Ce soutien se concrétise par des moyens financiers conséquents.

En 2015, ce sont au total 350 millions d'Euros qui sont inscrits au budget de l'Etat en faveur de votre secteur. Cette mobilisation porte ses fruits. On le constate.

Depuis 2012, le nombre d'aides au poste s'est accru de 2500. Malgré un contexte budgétaire contraint, que vous connaissez. L'Etat a augmenté de près de 20% le budget alloué aux Entreprises Adaptées entre 2012 et 2015.

Nous comptons aller plus loin. En effet, **le Président de la République a annoncé, lors de la dernière Conférence Nationale du Handicap, 1 000 nouvelles aides au poste supplémentaires sur les deux prochaines années.**

L'engagement financier est, certes, fondamental mais il n'est pas, en lui-même, suffisant. C'est pourquoi, **je salue vos travaux en matière de professionnalisation et de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Grâce aux travaux initiés dans ces domaines et aux outils développés, les Entreprises Adaptées ont clairement démontré leur capacité à**

accompagner les projets professionnels de leurs salariés et à valoriser leurs compétences dans la durée.

Les résultats sont là. Ils sont au rendez-vous notamment en matière d'organisation du travail dans vos entreprises, de gestion des âges, de développement du Dialogue social, ou encore d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Vous savez combien j'y suis attaché.

C'est une avancée majeure en termes de sécurisation des parcours professionnels. On vient désormais d'amplifier cet effort et de mettre ces outils au service des parcours professionnels de vos salariés, afin de permettre à ceux qui en formulent la demande, bien sûr, de poursuivre leur carrière en dehors d'une Entreprise Adaptée.

Mesdames et Messieurs, vous l'aurez compris, **le gouvernement est à vos côtés. A vos côtés pour vous soutenir et vous**

accompagner dans votre action en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le groupe de travail qui a été installé, le 19 novembre 2014, avec l'ensemble du secteur des Entreprises Adaptées témoigne de la volonté de l'Etat en la matière.

Je tiens personnellement beaucoup à cette relation rénovée de confiance mutuelle tournée vers l'objectif d'engager une réflexion de long terme sur l'évolution des outils qui permettront de soutenir le développement du secteur et de conforter son modèle économique.

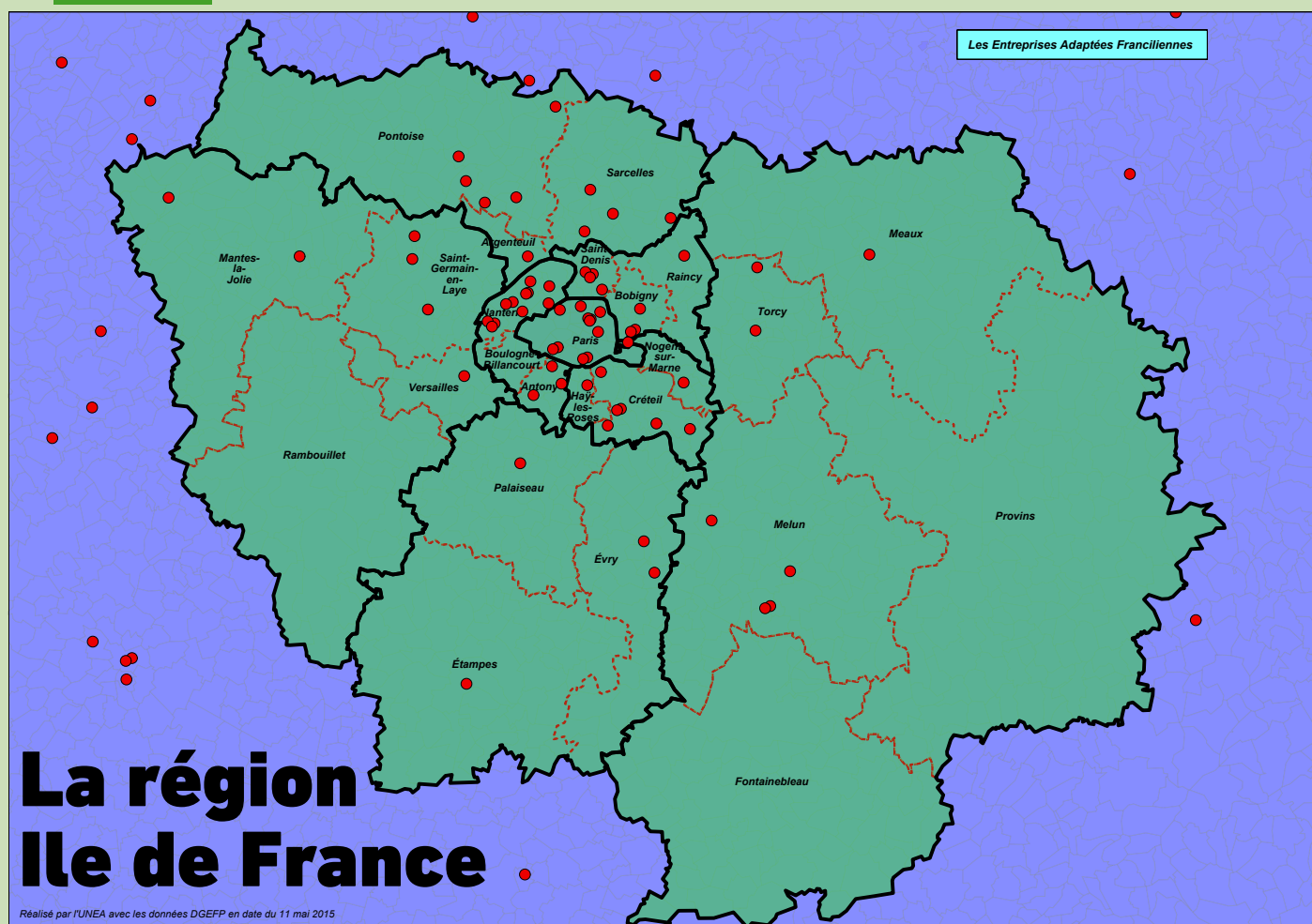
Je peux donc avoir confiance. Confiance dans votre mobilisation, pour que chacun de nos concitoyens trouve sa place dans le marché du travail, confiance dans cette dynamique, pour qu'ensemble nous gagnons la bataille de l'emploi. ■■■■■



Photo © Jérôme Grognet



Photo © Jérôme Grognet



La région Ile-de-France compte aujourd'hui 68 Entreprises Adaptées implantées sur les huit départements de la région.

En 2014, cinq structures ont obtenu leur agrément dont la première Entreprise Adaptée en communication événementielle, Inspirience.

Le Délégué régional de l'UNEA en Ile-de-France, Sylvain Couthier, revient sur la situation régionale pour le secteur.

Zoom sur la région Ile-de-France.

Sylvain Couthier : « L'UNEA est identifiée comme le représentant des Entreprises Adaptées »



Photo © ATF GAIA

La situation des Entreprises Adaptées a fortement évolué depuis 2006 en Ile de France. En 2006, le contingent régional ne dépassait pas les 1580 postes. Aujourd'hui, les 68 Entreprises Adaptées de la région (2ème région la plus prolifique en nombre de structures derrière la région Rhône Alpes) se partagent un contingent de 1948 postes. Cette progression de 23% des postes financés témoignent de la dynamique du bassin d'emploi. Les Entreprises Adaptées franciliennes emploient plus de 3000 salariés aujourd'hui. Elles se développent et prospèrent.

Cette croissance est aujourd'hui fragilisée, comme l'explique Sylvain Couthier, par « un manque de visibilité au niveau des chiffres ». « Nous avons toujours des écarts importants entre les chiffres de consommation annoncés par la DGEFP et la consommation réelle des Entreprises Adaptées de l'Ile de France ». Ainsi la consommation annoncée des aides au poste payées pour l'année 2014 était proche de 98%. « Or, lors de notre réunion régionale d'automne, les Entreprises Adaptées présentes revendiquaient une surconsommation de plus de 50 postes. C'est vraiment dommage de ne pas arriver à optimiser cette consommation régionale car cette sous consommation de 2% représente environ 43 postes qui auraient pu servir l'ensemble des Entreprises Adaptées sur-consommatrices. »

Pour autant, les Entreprises Adaptées franciliennes ne sont pas mal loties. L'affectation des 500 nouvelles aides au poste budgétées en 2015 a été réalisée sur le taux de couverture régionale en aides au poste par rapport au nombre de demandeurs d'emploi Travailleurs Handicapés. La région Ile-de-France a ainsi pu bénéficier de 60 aides au poste supplémentaires. « Il sera capital de pouvoir atteindre un taux de consommation le plus proche possible des 100%. 12% de l'enveloppe supplémentaire nous a été attribué pour 2015. C'est plutôt une bonne nouvelle pour les Entreprises Adaptées existantes et celles créées l'an dernier ce qui leur permettra d'être accompagnés dans leur développement. Cependant il faudra que nous soyons performants dans l'utilisation de l'enveloppe », souligne Sylvain Couthier.

En ce qui concerne la création de nouvelles Entreprises Adaptées, a priori, la Direccte ne lancera pas de nouvel appel à projet pour des créations sur l'exercice 2015. En effet, depuis quelques années, la Direccte IDF fonctionne sous forme d'appel à projets. En 2013, sur 19 projets, aucun agrément n'a été obtenu ; en 2014, sur 18 projets, 5 ont reçu un agrément. Si sur le principe, cette méthode peut être intéressante, l'UNEA reste perplexe quant à la condition d'existence de la société depuis au moins un an afin de présenter un premier bilan et un premier compte d'exploitation. Si cela peut permettre à la Direccte d'accompagner des projets économiquement viables, ce système est loin d'être idéal : « On demande à l'entreprise de se créer normalement, de commencer à recruter sans aide au poste (donc généralement avec des profils de personnes beaucoup plus qualifiées que la moyenne) et après, si cela fonctionne économiquement, d'accorder l'agrément à la structure. Il est difficile de mesurer l'impact de l'accompagnement social quand le profil des personnes n'est pas le profil classique des salariés d'Entreprises Adaptées. Cela revient également à transformer une entreprise classique en Entreprise Adaptée. C'est également problématique pour des dirigeants d'Entreprises Adaptées implantés sur d'autres territoires, qui ont fait leurs preuves de bon fonctionnement de leurs Entreprises Adaptées sur ces territoires, et à qui l'on demande de créer une nouvelle société

et de fonctionner pendant un an sur un statut autre que celui d'Entreprise Adaptée » précise Sylvain Couthier. « D'ailleurs, c'est un point sur lequel nous travaillons avec l'UNEA pour faire bouger les choses. »

Des pistes de réflexion sont, donc, lancées lors des réunions avec la Direccte et ses UT, qui ne souhaitent pas créer de concurrence accrue entre les Entreprises Adaptées et préfèrent étudier les filières prospectives. L'Observatoire des métiers et des compétences de l'UNEA leur sert notamment de base en les informant, entre autres, sur les travaux menés sur les métiers de l'informatique et du numérique.

Depuis le début de l'année 2014, la relation entre l'UNEA et la Direccte IDF s'est réinitialisée. « Nous faisons partie du plan régional de l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ainsi que du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP) », indique le délégué régional.

« Le fait d'être associé aujourd'hui au PRITH et au CREFOP montre que l'UNEA est positionnée comme étant le représentant des Entreprises Adaptées. Je pense qu'avec la mise en place des grandes régions et de son chargé de mission, nous aurons encore plus de visibilité. »

En attendant la mise en place de ce chargé de mission régional UNEA sur les régions Ile-de-France et Centre Val de Loire, Sylvain Couthier s'est donné comme objectif d'organiser la région en s'appuyant sur des responsables départementaux : « Cette nouvelle organisation permettrait, d'une part, d'avoir une relation continue sur le terrain entre les acteurs des huit départements et, d'autre part, d'améliorer la présence et l'information. »

Et d'insister sur ce point : « L'Ile-de-France est une région très étendue. Cette nouvelle organisation pourra répondre aux besoins des acteurs et faire face à la réalité du terrain ».

Inspirience : l'expertise en communication événementielle responsable



Photo © Inspirience

Les engagements RSE impactent aujourd'hui l'ensemble des métiers, tous domaines d'activités confondus. La prise en compte des stratégies en matière de développement durable émerge depuis quelques années. Les métiers de la communication en ont pris conscience et intègrent dans leur stratégie l'ensemble des volets environnementaux, sociaux et sociétaux.

Alors quand Grégoire Decaux décide de créer en 2013 une agence de communication événementielle en Entreprise Adaptée, ce n'est pas un hasard.

La communication responsable, Grégoire Decaux en connaît les enjeux. En 2007, alors dirigeant d'une agence de communication événementielle, il a eu envie de s'attaquer à un premier sujet majeur : l'éco conception des événements. « *La problématique était de savoir comment limiter les impacts environnementaux de la communication événementielle, en sachant que c'est un métier pourvoyeur de déchets, d'impacts environnementaux que ce soit en termes de restauration, de gaspillage de ressources*

lors du montage d'un décor, d'émissions de CO2 liées au transport, etc... », explique-t-il. Au départ, il propose à ses clients des solutions pour limiter ces impacts pour tout type d'événement. Puis, chemin faisant, il s'intéresse plus largement à toutes les dimensions du développement durable : les impacts environnementaux, sociaux et sociétaux.

Parallèlement, la norme Iso 26000 fait son apparition. « *Il n'y avait pas grand-chose sur les métiers de la communication. L'Afnor a donc engagé une réflexion sur la traduction de cette norme pour les métiers de la communication* », raconte-t-il. C'est ainsi que, pendant deux ans, il accompagne le groupe de travail en charge de produire un guide d'application de la norme. Dans ces travaux, il est apparu que le sujet du handicap était quasiment absent des discussions, pas tant au niveau de l'accessibilité mais plutôt de l'emploi et de l'accès aux métiers de la communication pour les personnes en situation de handicap.

Et l'idée de créer une Entreprise Adaptée a germé.. « *En plus des aspects environnementaux,*

je souhaitais développer un projet plus sociétal. D'où l'envie de créer une Entreprise Adaptée », indique Grégoire Decaux, qui ajoute : « *nous n'abordons pas le handicap dans une dimension entrepreneuriale. Pour nous, il s'agit d'un process stratégique pour des personnes en situation de handicap : leur donner un job, faire accéder à nos métiers des personnes jeunes ou moins jeunes qui ont des difficultés à y parvenir.* »

Inspirience est née en mars 2013, a obtenu son agrément en 2014 et s'est implantée au BeeoTop – tiers-lieu initié par Generali et dédié aux acteurs de l'engagement sociétal, dans le 17^e arrondissement de Paris. L'Entreprise Adaptée organise des événements de communication interne ou externe (conventions, séminaires, forums) pour des entreprises ou des collectivités « *sur des sujets liés à la mutation vers le monde de demain, que l'on espère meilleur, au développement durable, à la RSE, à la conduite du changement* », précise Véronique Fizelson, associée en charge de la communication et du développement de l'agence.

Inspirience se situe dans le conseil-conception-production sur toute la chaîne de valeur événementielle. « *C'est un nouveau positionnement stratégique. Pour les clients, c'est une nouvelle approche. Nous souhaitons leur prouver que le secteur du handicap se développe aussi dans la communication, qu'il y a des acteurs extraordinaires. C'est un enjeu pour nous et pour eux* », explique le dirigeant.

Construire un cercle vertueux

L'Entreprise Adaptée compte six collaborateurs en CDI parmi lesquels un chef de projet, une directrice artistique, une chargée de production, une assistante chargée de production. Un chargé de développement commercial les épaula à mi-temps. En septembre, l'Entreprise Adaptée recrute également une personne en contrat de professionnalisation. « *Notre objectif est d'être une dizaine de salariés à fin 2017.* »

L'ensemble des collaborateurs a déjà une expérience soit dans la communication, les projets événementiels, ou encore le spectacle. Pour autant, l'objectif des deux associés est de transmettre et de former : « *nous souhaitons que les collaborateurs juniors que nous avons embauchés deviennent seniors et transmettent à leur tour. L'idée est de construire un cercle vertueux et de long terme.* » La notion de transmission

est chère aux yeux de Véronique Fizelson, communicante depuis 25 ans. C'est d'ailleurs un des leitmotivs qui l'a poussée à entrer dans cette aventure. « *Je suis dans une période de ma vie où je commence à transmettre. Ce projet de faire monter en compétences et de créer une filière de communicants travailleurs handicapés était intéressant pour cet aspect-là* », indique-t-elle.

La partie sociale notamment à travers l'accompagnement des salariés est « *fondamentale* ». Comme le dit Grégoire Decaux, « *dans une Entreprise Adaptée on redécouvre ce que sont les relations/ressources humaines. On fait de vrais RH, comme cela devrait être le cas dans les entreprises dites « classiques » qui malheureusement ne prennent plus le temps de transmettre, rassurer, accompagner* ».

Aujourd'hui l'Entreprise Adaptée a pris un bel envol. Elle a multiplié son chiffre d'affaires par 4 et se trouve en plein développement. « *On va plus vite que ce que l'on pensait* », souligne avec un agréable étonnement Grégoire Decaux.



Mais leur ambition ne s'arrête pas là. L'idée leur est venue de créer une filière communication au sein de l'UNEA. Avec deux autres Entreprises Adaptées, Sabooj et 3e acte, ils ont déjà mis en place un groupement, Com'Unité, à travers lequel ils mutualisent leurs savoir-faire pour monter des projets communs et répondre à des appels d'offres conséquents. Une manière de se développer dans un écosystème d'experts en communication responsable. Une conviction qui les suit au bout de leurs idées.

La communication événementielle responsable à travers trois réalisations

Le Festival Atmosphères



Inspirience est depuis 5 ans producteur exécutif de ce festival grand public qui attire plus de 15000 visiteurs.

Organisé pour la ville de Courbevoie, le festival sensibilise tous les publics aux grands enjeux actuels qui parcourent le monde (environnement, transformation de la ville de demain, l'homme de demain) à travers de nombreuses manifestations (cinéma, exposition, conférence, théâtre, salon) **Prochaine édition du 16 au 20 septembre 2015**

Conférences Région Ile de France COP21



C'est en remportant un appel d'offres, qu'Inspirience aujourd'hui accompagne la Région Ile-de-France dans l'organisation d'une série de 5 conférences préparatoires sur le thème du climat avec pour chacune des approches dif-

férenciées, en vue du sommet mondial de l'ONU COP 21 qui aura lieu à Paris en décembre prochain.

Dans ce cadre, Inspirience a également organisé une série de conférences au BeeoTop sur le thème de la COP 21, baptisé BeeoCOP21. « *Ce cycle crée le lien entre divers secteurs du monde associatif (la culture, le sport, le médico-social, la solidarité internationale) et le climat. La conférence qui s'est tenue le 18 juin sur les initiatives du milieu sportif pour lutter contre le dérèglement climatique a eu le plaisir d'accueillir un invité de marque, Sébastien Chabal comme paneliste* », explique Grégoire Decaux.

Le projet « Learning expedition »

En collaboration avec la direction de la communication de Generali, dans le cadre du projet d'entreprise axé sur la transformation, Inspirience organise dans plusieurs villes de France, des rencontres avec des experts et des visites d'entreprises pour les cadres de la société d'assurance.

L'objectif : faire en sorte que les collaborateurs de Generali se ressource à travers des rencontres dans tous les domaines (technologiques, associatifs, collaboratifs, etc.) et fassent écho à leur gestion du changement.

« *Il s'agit d'une immersion dans l'innovation. L'idée est d'amener des cadres à la rencontre de nouvelles entreprises qui se réinventent.* »

www.inspirience.fr

Séquences Clés productions, l'Entreprise Adaptée passionnée d'images

Séquences Clés c'est tout d'abord l'histoire d'une rencontre et d'une amitié. Puis l'envie commune entre deux acteurs de donner accès, à des personnes en situation de handicap peu formées, aux métiers de l'audiovisuel et de rebondir après un accident de la vie.

Créée en 2010 par Axel Nisson, réalisateur de documentaires et de dessins animés, et son amie Dorine Bourneton, première femme paraplégique pilote, cette Entreprise Adaptée est la première société de production audiovisuelle du secteur adapté.

En 2014, les deux actionnaires décident de transmettre l'Entreprise Adaptée à un ami, Ryadh Sallem. Cet athlète de handisport, avec notamment ses trois titres de champion d'Europe de basket fauteuil et un record du monde en relais quatre nages, est séduit par le projet et décide de s'associer à deux de ses amis, Ralph Buchter et Xavier Doublet.

Assurant une continuité, puis rapportant de nouveaux réseaux et de nouvelles expériences, la nouvelle équipe directionnelle a pour objectif la consolidation et le développement de la structure.

« Les entreprises se rendent compte qu'on livre un travail équivalent à celui d'une société de production classique avec en prime une qualité de dialogue et de contact qui nous différencie », signale Xavier Doublet.

Couvrant l'ensemble des problématiques liées à leur domaine d'activité, Séquences Clés offre la possibilité de rendre les films accessibles à tout public par le sous-titrage, la traduction et l'interprétation LSF, l'audio description et la traduction en toutes langues.

L'Entreprise Adaptée est soumise aux mêmes règles du marché que les entreprises classiques. En tant que société de production audiovisuelle, Séquences Clés fait face à un milieu concurrentiel difficile. *« C'est pour ces raisons que nous devons être performants et pertinents, et faire face aux complications de certains projets. »*

Et ce n'est pas sans humour que le dirigeant et son directeur associé racontent les difficultés rencontrées pour l'un de leur contrat.

Contacté par Gefco, grande entreprise de logistique, pour la réalisation d'un film

Face à certaines situations de stress, la direction peut compter sur ses salariés. *« On les choisit talentueux »,* glisse avec un sourire Ryadh Sallem et ajoute plus sérieusement : *« La plupart ont de l'expérience dans l'image, sont bien organisés dans leur métier. Tous ont été recrutés en fonction de leurs compétences. »*

L'état d'esprit et la bonne ambiance régnante jouent également un rôle dans la cohésion d'équipe, le montage des projets et leurs adaptations face aux demandes variées des clients.

« Même si notre cœur de métier est l'image, nous proposons plusieurs options tels qu'un service d'archivage avec sauvegarde et numérisation sur disque dur depuis tout support analogique ou numérique, création et indexation de banques de données « intelligentes », stockage sécurisé (DLT/LTO) et consultation internet immédiate en HD », indique le directeur associé.

Passionnés par leur métier, les salariés sont constamment en veille. *« On essaie de former les collaborateurs pour ne jamais être déconnecté de l'évolution technique »,* explique le dirigeant.

“ Nous voulons développer d'autres secteurs spécifiques sur l'accessibilité d'images, sur le numérique ”

S'appuyant sur une équipe interne qui rassemble l'ensemble des composantes de la chaîne audiovisuelle, Séquences Clés compte également, pour porter ses projets, sur des intermittents du spectacle en situation de handicap. *« Cela s'explique par le fait que chaque projet est unique. Par conséquent, l'équipe de tournage diffère à chaque fois. Elle se compose en fonction du besoin des clients »,* explique l'un des directeurs associés, Xavier Doublet.

Véritable « chef d'orchestre », la direction construit l'équipe en amont pour le tournage et la post-production jusqu'à la livraison.

Contacté au départ par les missions handicap pour la réalisation de films corporate, le bouche à oreille s'opère et *« petit à petit le périmètre s'élargit »*. L'Entreprise Adaptée réalise ainsi des films (publicitaires, institutionnels, etc.), documentaires, dessins animés, etc.

de sensibilisation de leurs chauffeurs aux bons respects des procédures de sécurité sur la route ou au moment du chargement/déchargement des camions, Séquences Clés a dû gérer l'accessibilité des vidéos, sous-titrées mais aussi en voix off dans 4 langues (tchèque, polonais, russe et anglais) afin que le film puisse être diffusé dans les pays européens concernés. *« Allez trouver un Travailleur Handicapé qui parle polonais... »,* intervient avec un certain sarcasme Ryadh Sallem. *« Mais on a réussi »,* réplique fièrement Charlotte Belhomme, la chargée de production.

Le projet, qui s'est étalé sur quatre mois, a dû prendre en compte les nombreux lieux de tournage puis un long circuit de validation. *« Il devait être validé par toutes les directions des différents pays. Ça a été long en post production pour bien caler le film dans les différentes versions »,* précise Xavier Doublet.

Quant au projet de développement, même s'il s'amuse en indiquant vouloir *« racheter Canal+ »*, Ryadh Sallem a tout d'abord un objectif : celui de développer le cœur de métier de l'Entreprise Adaptée et *« faire en sorte qu'elle arrive à maturité »*. *« Nous voulons développer d'autres secteurs spécifiques sur l'accessibilité d'images, sur le numérique. On a encore un potentiel d'évolution. Peut-être également nous améliorer au niveau des technologies (drones, 3D). Il y a de nouvelles choses qui arrivent. Il faut qu'on soit à la pointe et qu'on soit présent dans les grands rendez-vous du modernisme »,* conclut-il.

www.sequences-cles.fr

Faire fonctionner l'entreprise différemment

Un modèle de réussite. ATF Gaia, cette Entreprise Adaptée située en Seine et Marne, a fait du chemin depuis l'obtention de son agrément en 2008.

Société de services intervenant tout au long du cycle de vie des équipements informatiques et télécoms professionnels, elle annonce en avril dernier un chiffre d'affaires de 10,3 millions d'euros soit une augmentation de 25% par rapport à celui de 2013.

En 2014, 162 986 matériels informatiques ont été traités dans les ateliers d'ATF Gaia et 61 % de ces matériels ont été réemployés à l'unité, sous forme de lots ou de pièces détachées. L'activité de l'Entreprise Adaptée est en plein essor.

Il faut dire que son dirigeant, Sylvain Couthier, ne cesse de trouver de nouvelles pistes de

développement. En 2012, ATF Gaia s'est lancée dans le e-commerce en mettant tout d'abord en place une plateforme de matériel informatique reconditionné dédiée aux salariés des clients de l'Entreprise Adaptée, et pour laquelle elle a reçu le Trophée Achats RSE Allianz 2013, puis en rachetant en juin 2013 le site laptopservice.fr proposant la vente en ligne de matériel informatique aux particuliers.

Etre compétitif et performant au niveau économique est une chose, mais l'importance pour Sylvain Couthier est aussi de « *mettre l'humain au centre* » de l'entreprise. « *Nous sommes à l'avant-garde, la preuve qu'il est possible de faire fonctionner l'entreprise différemment* », déclare-t-il ainsi au Parisien.

ATF Gaia compte un peu plus de 80 salariés dont 45 en situation de handicap. Pour

favoriser leur insertion professionnelle, l'entreprise dépense chaque année près de 700 heures de formation. Elle a également mis en place un partenariat à la fin de l'année 2013 avec l'AFPA pour la mise en place de contrats de professionnalisation en alternance avec une formation de Technicien d'Assistance en Informatique. Sur les sept personnes qui ont suivi cette formation, cinq ont été recrutées en CDI.

Cette success story a été récompensée en février dernier par le prix de l'entrepreneur social 2014 organisé par le Boston Consulting Group et la Fondation Schwab pour l'entrepreneuriat social. Lauréat de l'édition 2014, Sylvain Couthier va peut-être pouvoir aller au bout de ses ambitions : dupliquer son modèle d'Entreprise Adaptée au niveau national voire même européen.



Photo © ATF GAIA



Photo © ATF GAIA

e-FormAdapt

Le logiciel de Gestion de Compétences en Entreprises Adaptées



*Un outil simple pour accompagner le développement de
votre capital humain et de votre performance sociale*

À travers la démarche GPEC et l'utilisation du logiciel e-FormAdapt, le dirigeant d'Entreprise Adaptée est en capacité d'avoir une vision précise des actions de formation à mettre en place pour sécuriser les parcours professionnels de ses salariés et pour mener à bien les projets de l'entreprise.

«La GPEC déployée est complète et permet de faire évoluer le personnel, de maîtriser tous les risques socio-professionnels, la pyramide des âges, la gestion de la parité et de pouvoir mesurer le développement des compétences de nos salariés.»

Michaël Leclair, Dirigeant de l'Entreprise Adaptée APF de Ludres.

«Le déploiement de l'outil de GPEC, e-FormAdapt, est un point fort de progrès.»

Sylvain Dupic, Dirigeant de l'Entreprise Adaptée Promut Dijon.



Si vous souhaitez structurer votre démarche GPEC et avoir plus de renseignements sur l'outil, contactez l'UNEA au 01 43 22 04 42.

Vous avez l'**hanvie** ?
Nous avons l'**hanploi** !

Osez ERDF



ERDF RECRUTE

■ ■ Additionnons nos différences pour plus de performance :

www.erdf.fr

■ ■ Pour en savoir plus, contactez la Mission Handicap :

erdf-mission-handicap@erdf.fr



ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE



Et l'électricité vient à vous