

Gérard ZRIBI  
Président

## **Des constats et des pistes pour l'emploi protégé et adapté des travailleurs handicapés**

### **I- Le dispositif d'emploi auquel peuvent avoir accès les personnes handicapées. Les évolutions récentes**

Le maître mot de l'ensemble de la politique du handicap est l'intégration en milieu ordinaire.

Comme dans un certain nombre de pays de l'union européenne, le dispositif d'emploi des personnes handicapées se répartit entre les emplois ordinaires, les emplois subventionnés et les emplois protégés.

#### En milieu de travail normal

Des travailleurs handicapés travaillent dans le milieu normal (2/3 dans le secteur privé, 1/3 dans le secteur public), 5 % sont des travailleurs indépendants.

#### Les emplois subventionnés

5 % dans les entreprises adaptées,  
2,5 % pour lesquels les entreprises perçoivent des aides à l'emploi

#### Les emplois protégés

Il s'agit des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Ils représentent 15 % des emplois occupés par des travailleurs handicapés.

### **LES EMPLOIS NORMAUX**

Ils sont encouragés par des lois de discrimination positive notamment celles de 1987 et 2005. Elles sont proches du système allemand. Toute entreprise privée et publique doit avoir un pourcentage de 6 % de travailleurs handicapés.

L'entreprise peut atténuer partiellement ce quota en donnant des travaux de sous-traitance aux entreprises adaptées et aux ESAT ou encore en adoptant un plan prévoyant des stages, de la formation ou divers services aux travailleurs handicapés.

Si ce n'est pas le cas, les entreprises doivent payer une contribution financière à l'AGEFIPH pour le secteur privé et au FIPH pour le secteur public.

L'évolution récente de la législation apporte des contraintes supplémentaires : limitation des conditions d'exonération de l'obligation d'emploi des entreprises et obligation pour le secteur public de s'acquitter de leur contribution financière.

L'AGEFIPH et le FIPH utilisent leurs fonds pour les aménagements des postes de travail et de l'environnement, pour le financement du tutorat dans l'entreprise, pour la rémunération de stages et de formations, pour le financement du transport...

#### LES EMPLOI SUBVENTIONNÉS

Il s'agit des entreprises adaptées et des aides à l'emploi liées à la lourdeur du handicap.

→ Les entreprises adaptées

Ce sont des entreprises au sens habituel du terme, qui bénéficient d'aides salariales et de subventions d'investissement et de fonctionnement pour employer des travailleurs handicapés à hauteur de 80 % minimum de leurs salariés

→ Les aides à l'emploi liées à la lourdeur du handicap

Ce sont des compensations salariales liées à un déficit de productivité, après que tous les aménagements techniques et architecturaux ont été effectués.

Malheureusement, l'évolution récente de la réglementation est très restrictive pour l'attribution de ces aides qui nous paraissent les meilleurs supports du passage du milieu de travail protégé vers le milieu de travail ordinaire.

#### LES EMPLOIS PROTÉGÉS : LES ESAT

Formule à l'articulation du social et de l'économique, ils sont juridiquement des emplois sociaux qui ne donnent pas un statut défini par le droit du travail pour les travailleurs handicapés ; les ESAT sont financés par l'Etat par des budgets de fonctionnement et d'investissement plus élevés que dans les entreprises adaptées ainsi que par des compensations salariales ; les ESAT emploient (ou reçoivent) très majoritairement (contrairement aux entreprises adaptées) des handicapés cognitifs et des handicapés psychiques.

Récemment, la législation a renforcé considérablement les droits des travailleurs handicapés en ESAT avec la signature obligatoire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail qui associe des mesures du droit du travail, du droit de l'action sociale et du droit de la consommation ; en outre, la formation professionnelle des travailleurs handicapés est clairement encouragée.

Enfin, les ESAT peuvent organiser des prestations de service et des mises à disposition de travailleurs handicapés dans les entreprises.

## II- Des constats

### II.1- Autour des personnes handicapées

1- Le chômage des travailleurs handicapés est entre deux fois et deux fois et demie plus élevé que celui des travailleurs valides

- 2- les professions les moins qualifiées sont les plus concernées par les problèmes de santé chronique et d'handicaps durables
- 3- Plus le handicap est ancien, plus l'embauche est difficile
- 4- Les personnes handicapées ont globalement un niveau de formation très faible ou pas de formation du tout ; lorsqu'elles sont recrutées, elles ne peuvent accéder généralement qu'à des emplois non qualifiés
- 5- Le chômage des travailleurs handicapés est d'une durée supérieure à celle des autres salariés ; ajoutons qu'ils sont les premiers à subir la dégradation du marché du travail et les derniers à profiter des embellies économiques, lorsqu'elles ont lieu.

## II.2- Autour de l'évolution du marché du travail

### → Une première tendance forte

- la tertiarisation des emplois: les emplois de services : services aux personnes, santé, gestion, commerce...
- la réduction des activités industrielles (+ 1/3 en 30 ans)
- le ralentissement de l'activité agricole

### → Une deuxième tendance

C'est l'externalisation des tâches qui ne constituent pas le noyau central de l'activité de l'entreprise : nettoyage, maintenance informatique, sécurité, prêt de matériel...

### → Une troisième tendance

C'est l'élévation nécessaire des qualifications y compris pour des emplois peu qualifiés, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du nettoyage, de l'environnement, de l'aide à domicile.

Mais les emplois non qualifiés, du fait des délocalisations et de l'automatisation diminuent très fortement dans l'industrie.

Il faut ajouter que :

- Moins l'emploi est qualifié, moins il y a une sécurité d'emploi
- Les pénibilités physiques et les contraintes organisationnelles (horaires), rythmes de travail plus élevés) dans un certain nombre de secteurs s'accroissent
- L'emploi non qualifié ne signifie pas que les employés n'ont pas de compétences ; ces dernières ne sont pas valorisées et reconnues

Enfin, la situation actuelle de l'emploi privé marquée par un taux de chômage qui reste élevé et par la suppression d'emplois publics sont défavorables à l'embauche des travailleurs handicapés.

**Cela signifie que sans exonérer les entreprises ordinaires publiques et privées de leur responsabilité dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, l'initiative du secteur social (des associations, du milieu protégé...) et du système de formation est indispensable pour faire progresser le droit au travail et les compétences des personnes handicapées.**

### III- Des actions en cours et en fort développement

→ Le rapprochement des entreprises adaptées et des ESAT avec les entreprises publiques et privées et les administrations

Parallèlement à des initiatives au niveau national qui se révèlent actuellement peu productives, de nombreuses initiatives se développent actuellement au niveau régional, local, ou au niveau de bassins d'emploi ; des rencontres ciblées et localisées ont lieu ; elles permettent une connaissance mutuelle de proximité.

Simultanément, les ESAT et les entreprises adaptées créent à un niveau décentralisé, des synergies et des complémentarités pour répondre à des appels d'offres ; pour cela, certains d'entre eux ont créé des bases de données sur les entreprises et l'évolution de leurs demandes ; ainsi des groupements d'intérêt économique se mettent en place (dans le Rhône-Alpes, en Bourgogne, en Provence...).

→ Le développement de la formation professionnelle et de la reconnaissance des savoirs professionnels des travailleurs handicapés (la valorisation des acquis de l'expérience) dans les ESAT et dans le milieu ordinaire de formation

- Au niveau de l'appareil de formation (AFPA) la formation professionnelle a été accrue ces dernières années avec une adaptation des modalités de la formation et du passage des examens
- Au niveau du travail protégé, de nombreuses actions tout à fait prometteuses ont lieu dans toutes les régions sur des métiers spécifiques : nettoyage, espaces verts, restauration, hôtellerie... la plupart du temps axés sur les services afin de s'adapter au nouveau marché de l'emploi.

Les ESAT se regroupent et mutualisent leurs expériences, notamment dans le cadre de la démarche « Différents et compétents ».

Au niveau national, ANDICAT organise des formations de responsables chargés de la mise en place de la formation professionnelle ; en 2010, 70 personnes ont suivi ces stages.

→ L'accroissement des droits des travailleurs dans le milieu protégé

De très nombreux établissements appliquent non seulement la réglementation (conseils de la vie sociale, contrats...) mais aussi développent des espaces de concertation et de participation : assemblée de travailleurs délégués, d'ateliers, commission sur la formation, commission sur la qualité de vie au travail...

Egalement, un peu partout, sont mises en place des sessions de formation sur l'apprentissage de la citoyenneté (capacité à être consulté, à faire des propositions, capacité à représenter ses collègues...) des travailleurs handicapés. Ces efforts doivent être poursuivis et développés.

→ La formation des dirigeants du travail protégé

Elle a pour objectifs de développer la compétence des dirigeants afin qu'ils modernisent leurs établissements, qu'ils aient une bonne coopération avec le milieu d'emploi et qu'ils favorisent l'intégration totale ou partielle chaque fois que possible.

Ainsi ANDICAT organise chaque année une session nationale de formation (250 personnes) et deux sessions plus restreintes (35 personnes à chaque fois) sur les fondamentaux de la fonction de direction d'ESAT.

- La diversification des modalités d'exercice professionnel et la création d'emplois « sur mesure » (temps de travail, rythme de travail...). La diversification des caractéristiques, des besoins et des attentes des travailleurs handicapés ainsi que la modification de l'environnement économique doivent amener les ESAT à accroître la diversité de leurs réponses : activités intra-muros et extra-muros, temps partiels, temps aménagés, emplois de services, productions propres...
- Un appui sur l'environnement économique non marchand

Il nous faut sortir du postulat que seules les entreprises traditionnelles du secteur marchand peuvent créer des emplois et en proposer à tous les candidats à une activité professionnelle ; les collectivités locales, les mutuelles, les associations, les institutions sociales gèrent un grand nombre d'emplois dans des domaines tout à fait différents, depuis la bureautique, l'informatique, l'aide à domicile jusqu'au nettoyage, l'entretien de l'environnement, la restauration ou encore la blanchisserie par exemple. Elles peuvent tout à fait, et certaines le font déjà, recruter directement des handicapés avec l'accompagnement psychosocial d'une équipe de suite, et/ou avec des compensations salariales pour assurer des rémunérations tenant compte des déficits de productivité ; des partenariats – encore trop rares – entre entreprises du secteur non marchand ouvrent déjà des pistes valables en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les associations gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux sont également des consommateurs de services, d'équipements et de matériels. Certaines d'entre elles appliquent à leur manière le principe du « mieux-disant social » en introduisant, parmi les paramètres qui les conduiront à choisir tels fournisseurs plutôt que tels autres, leurs perspectives en matière de contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé, de formation ou d'embauche directe de travailleurs handicapés. Cette voie mérite d'être diffusée plus largement.

## **En conclusion**

Il est question ici de défendre le principe que le droit à l'emploi peut être respecté au travers d'une pluralité de réponses ouvertes les unes aux autres.

Bien entendu, le débat intégration-institution doit se poursuivre et s'étoffer. Au nom de l'intégration totale en milieu ordinaire – qui ne concerne pas, on l'observe en permanence, la plupart des handicapés mentaux et psychiques – renoncera-t-on, à moyen terme, directement ou plus insidieusement, à l'emploi protégé, qui est considéré comme ségrégatif, par les uns, et comme une mesure d'égalisation des droits et des chances pour d'autres ?

Malgré quelques réserves exprimées, parfois au nom d'approches intégratives univoques, l'Union européenne reconnaît (contrairement aux années 90, pendant lesquelles seules les formes traditionnelles d'intégration étaient acceptables) que l'on doit proposer un emploi protégé, ouvert chaque fois que possible sur le milieu ordinaire, aux personnes handicapées qui ne peuvent pas en raison de leur handicap, être intégrées dans le monde normal de travail. On s'achemine ainsi progressivement vers le renoncement, dans les discours et les pratiques, à l'antagonisme artificiel entre « institutions » et « intégration ». En effet, les institutions modernes, notamment les ESAT, recouvrent des réalités pluri-formes, entre l'intra-muros et l'intégration « accompagnée », « assistée » ou totale.

Elles permettent que soient mises en place des réponses adaptées, souples et perméables les unes aux autres, grâce à un mouvement amorcé il y a une quinzaine d'années et dont la logique devrait être soutenue plus clairement qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Il s'agit donc de défendre une fluidité des passages, une réévaluation régulière des formules et, chaque fois que nécessaire, de favoriser des projets mixtes (travail/vie sociale/formation) au moyen de services transversaux ad hoc, encore insuffisants.

Ce qui peut souvent apparaître comme des solutions antagonistes (travail ou occupation, travail protégé ou travail normal) se transforme, alors selon la logique exposée ici, en un champ plus étendu et plus adapté de solutions à offrir aux personnes handicapées. C'est-à-dire, en définitive, à un accès effectif et adapté au travail.