

SUR LES PAS des Entreprises Adaptées



Damien, Laurent et Alphasian, salariés de l'entreprise adaptée Sol'Act

La 26^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées s'est tenue du 14 au 20 novembre 2022. L'occasion nous est donnée de nous tourner vers les entreprises adaptées (EA) structures composées majoritairement de salarié(e)s en situation de handicap et que l'Etat soutient. De quelle façon fonctionnent ces entreprises ? pourquoi faire appel à elles ? de quelle façon l'Etat agit-il en faveur de ces structures ? Cette édition spéciale vous éclaire.

Conception,
rédaction,
mise en pages
Service communication de la DREETS
Auvergne-Rhône-Alpes

photos : © dreets ara communication

Comment l'Etat agit-il concrètement pour accompagner les entreprises adaptées ? Entretien avec Claire Burguière, responsable du service des entreprises adaptées à la DREETS.

Service communication de la DREETS : l'Etat porte la politique de l'insertion et du recrutement des personnes en situation de handicap et à ce titre, soutient les entreprises



adaptées (EA). Quel rôle précis joue-t-il dans la création de ces structures ?

Claire Burguière : l'Etat agit en effet en amont de la création d'une entreprise adaptée, puisque nous délivrons un agrément sur la base de différents critères tel que, par exemple, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Dans une EA il doit être d'au moins 55%. J'ajoute que depuis 2019, les EA qui se créent en Auvergne-Rhône-Alpes doivent soit se constituer sous forme d'EATT (EA Travail Temporaire) soit s'inscrire dans une expérimentation appelée « CDD tremplin » pour obtenir l'agrément. Il s'agit d'un contrat d'une durée pouvant aller de 4 à 24 mois maximum. L'employeur s'engage à mettre en place un accompagnement socio professionnel renforcé pour le salarié handicapé qu'il embauche dans ce cadre. L'objectif est de lui permettre d'acquérir une expérience professionnelle suffisamment solide en vue de réintégrer le milieu ordinaire.

SC : le salariat au sein d'une entreprise adaptée doit donc constituer une transition vers le monde de l'entreprise ordinaire ?

CB : c'est précisément la vocation des expérimentations telles que le « CDD

tremplin » qui comme leur nom l'indique, doivent permettre au salarié de quitter le milieu de l'entreprise adaptée pour évoluer vers le milieu ordinaire. Ce CDD a vocation à redonner confiance au salarié, à lui permettre d'acquérir une expérience qu'il pourra valoriser dans d'autres structures. Mais il ne s'agit à ce stade que d'une expérimentation. Le modèle « classique » en EA est toujours celui de l'embauche en CDI. Il ne faut pas en effet oublier que les EA sont des entreprises de droit privé, qui relèvent du code du travail et qui ont donc comme toutes les autres entreprises un business à faire tourner.

SC : quels soutiens financiers l'Etat apporte-t-il aux entreprises adaptées ?

CB : l'Etat, pour chaque salarié handicapé éligible et selon son âge, verse à la structure une aide au poste. Elle contribue à compenser les conséquences du handicap et peut aussi servir à financer des actions de l'entreprise pour l'emploi des travailleurs handicapés qu'il a recrutés. L'Etat peut également soutenir l'entreprise adaptée par le biais du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) . Ce fond peut servir à financer des investissements visant à moderniser la structure, obtenir des conseils RH, l'aider à développer sa dimension commerciale...

SC : quelles sont les missions concrètes que conduit votre service ?

CB : nous réceptionnons et nous instruisons les dossiers de demande d'agrément que nous étudions à l'aune de l'analyse économique, sociale et professionnelle du projet. Une fois l'agrément donné, nous passons avec l'entreprise un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens que nous suivons avec elle lors de nos dialogues de gestion. Nous instruisons les demandes de subventions que nous adressent les entreprises adaptées au titre du FATEA dont je vous ai parlé. Nous sommes également en lien étroit avec les 12 DDETS(-PP) à qui nous allouons un budget destiné à leurs entreprises adaptées. Nous menons aussi un travail partenarial avec les acteurs du SPE (pôle

emploi, cap emploi, les missions locales), l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) pour mener des actions communes en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi. En interne, nous travaillons également avec d'autres services comme celui de «l'accès et retour à l'emploi» dans le cadre du PRITH. Enfin, nous pilotons le comité régional de suivi des entreprises adaptées au sein duquel sont évoqués les créations d'EA, les difficultés de recrutement, les échanges de bonnes pratiques, etc...

SC : avez-vous de nouveaux objectifs à moyens et longs termes ?

CB : nous travaillerons au déploiement de l'apprentissage dans les entreprises adaptées et pour les jeunes en situation de handicap qui s'inscrivent dans cette voie. Nous souhaitons aussi participer en lien avec le service «inclusion et politique de la ville» de la DREETS, à la généralisation du recours aux clauses sociales dans les marchés publics. Ces clauses offrent la possibilité pour un donneur d'ordre ou un maître d'ouvrage, de réserver une partie des heures générées par un marché public à une action d'insertion. Enfin nous souhaitons mettre en place des actions de communication autour des EA, structures encore trop méconnues. Nous aurons d'ailleurs encore besoin de vous, service communication !

SC : les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage ne font-ils pas déjà appel aux entreprises d'insertion ?

CB : encore trop peu ! C'est à mon sens un point très important sur lequel il faudrait travailler car il m'arrive de croiser des chefs d'entreprises qui ignorent l'existence des EA ou en méconnaissent le fonctionnement. Faire appel à une entreprise adaptée est un système gagnant-gagnant, tant pour le commanditaire que pour l'entreprise sous-traitée.

SC : pour l'entreprise adaptée, oui, c'est bien sûr gagnant, mais quels bénéfices en retire le commanditaire ?

CB : toute entreprise de plus de 20 salariés en France est tenue d'employer dans

sa masse salariale, 6% de personnes en situation de handicap. Beaucoup d'entre elles ne remplissent pas cet objectif. Or, les achats de sous-traitance ou de prestations de services auprès des Entreprises Adaptées permettent aux commanditaires de réduire leur contribution Agefiph ou FIPHFP en valorisant une quotité du chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées. En cela, oui, c'est gagnant-gagnant ! J'ajoute que le recours à une entreprise adaptée permet aussi à un chef d'entreprise de s'inscrire dans un cercle vertueux, car il contribue au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et consolide la place de son entreprise dans l'économie sociale et solidaire.

SC : qu'est-ce qui vous motive le plus dans l'exercice de vos fonctions ?

CB : le dispositif lui-même de l'entreprise adaptée, que je trouve noble et constructif et qui s'inscrit pleinement dans la dimension sociale et solidaire. Les rencontres avec les chefs d'entreprises me portent aussi, car ce sont très souvent des personnes d'une grande humilité et d'une grande humanité. Ils font un travail fabuleux auquel je suis personnellement sensible.

Reportage au sein de l'entreprise SOL'ACT à Villefranche-sur-Saône : Entreprise Adaptée et Établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Blanchisserie, cartonnage, conditionnement, espaces verts, restauration, mécano-soudure... Sol'act multiplie les offres de services aux entreprises, collectivités et particuliers.

Service communication de la DREETS : vous êtes ingénieur de formation et vous avez choisi de gérer cette entreprise solidaire. Pourquoi ?

Olivier Thielland : c'est un réel choix de vie. Gérer une structure solidaire, conduire des projets, investir...tout cela je le fais pour les salariés et pour favoriser leur montée en compétences. Les personnes en situation de



handicap sont des salariés avec lesquels il y a un attachement fort et qui démontrent un réel intérêt pour leur travail et une très forte motivation. C'est en partie grâce à cela qu'ils acquièrent leurs nouvelles compétences. Il y a ici une forme de sensibilité particulière que je ne retrouve pas dans le milieu professionnel ordinaire et qui nous donne envie de donner le meilleur. Le désir de progresser, d'être autonome, de vivre décemment, est un réel moteur pour nos salariés et les y aider l'est tout autant pour nous encadrants. A cela, j'ajouterais qu'il faut aussi se battre pour diversifier son activité, trouver des clients et

obtenir des nouveaux contrats, de nouvelles commandes face à des entreprises ordinaires très concurrentielles.

SC : puisque vous adaptez les postes au handicap de vos salariés, on imagine que vous connaissez la nature du handicap de chacun d'entre eux ?

OT : à leur arrivée, nous les ignorons. Nous avons les prescriptions du médecin du travail qui nous alerte sur ce que ne peut pas faire le salarié, les points de vigilance, mais le secret médical est pleinement conservé. Progressivement, nous devinons de quelle nature peut-être leur handicap mais la majeure partie du temps, ils nous le disent eux-mêmes parce qu'ils se sentent en confiance. Nous travaillons alors ensemble sur l'amélioration de l'adaptation de leur poste de travail.

SC : depuis 2019, l'Etat demande aux entreprises adaptées de privilégier l'expérimentation du CDD tremplin à l'issue duquel le salarié recruté est sensé intégrer le milieu ordinaire. L'avez-vous expérimenté ?

OT : oui, tout à fait. Certaines personnes en situation de handicap souhaitent réellement retrouver du travail en milieu ordinaire mais elles ne se sentent pas encore prêtes et manifestent le besoin d'être accompagnées vers cette étape. Et c'est pleinement notre rôle. Nous l'avons vécu chez nous encore récemment sur un poste de comptable. La salariée concernée avait besoin de se réapproprier les outils, les méthodes de travail avant de rejoindre le milieu professionnel ordinaire. Quand elle s'est sentie prête, elle nous a quittés. Cela étant, il y a aussi des salariés qui travaillent chez nous pour lesquels le milieu ordinaire n'est pas envisageable. Dans ce cas, à l'issue de leur contrat, nous leur trouvons une solution alternative ou travaillons avec lui à une éventuelle réorientation. Ce qu'il faut souligner, c'est que le CDD tremplin est un dispositif exigeant, qui nécessite un suivi très structuré, un accompagnement, de la formation, des bilans et que toutes les entreprises adaptées ne sont pas forcément dotées d'un responsable d'atelier ou d'accompagnateurs qualifiés.

SC : l'Etat soutient financièrement les entreprises adaptées mais comment cette aide se traduit-elle concrètement ?

OT : l'aide au poste, que nous donne l'Etat pour chaque salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), constitue un montant égal à 80% du smic et ce, chaque mois, sur la base de nos feuilles de paye et de nos déclarations. Il faut bien voir que sans cette aide, une entreprise adaptée ne pourrait pas survivre car le gain que nous tirons de nos activités ne nous suffirait absolument pas.

SC : avez-vous une bonne visibilité auprès des entreprises qui pourraient faire appel à vous pour des travaux de sous-traitance en lien avec vos secteurs d'activité ?

OT : malheureusement non. Nous sommes encore des structures trop méconnues alors que les entreprises, je le pense vraiment, auraient tout à gagner à faire appel à nos services. Nous sommes réactifs, adaptables et notre offre de service est variée. Et puis, disons le, il y a un gain financier intéressant pour une entreprise qui fait appel à nous.

SC : par quel mécanisme précis ?

OT : il y a de nombreuses entreprises qui sont soumises à une taxe car elles n'atteignent pas le taux d'emploi de 6% de recrutement de travailleurs handicapés. Elles peuvent valoriser les contrats d'achat de biens et services conclus auprès de nous, entreprises adaptées, ou établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Par exemple, une entreprise qui doit s'acquitter d'une taxe de 6000 euros et qui aura fait appel à nos services à hauteur de 10000 euros, pourra déduire 3000 euros de sa taxe. Certaines entreprises font également appel à nous pour s'inscrire dans un cercle vertueux, sur un territoire qu'ils connaissent, une structure proche de chez elles.

SC : la DREETS va engager un travail autour de la généralisation des clauses sociales dans les marchés publics. Qu'est-ce que cela vous inspire ?

OT : c'est une très bonne chose puisque dans notre cas, les clauses sociales nous permettent d'accéder à des marchés auxquels nous ne pourrions clairement

pas accéder. Nos offres sont évidemment regardées avec une attention particulière lorsque nous répondons à un marché qui inclut une clause sociale.

SC : rencontrez-vous des difficultés que les pouvoirs publics pourraient lever ?

OT : ce qui manque aujourd'hui dans les entreprises adaptées, c'est l'accompagnement social des personnes. Le handicap et l'adaptation de poste, nous maîtrisons bien mais les entreprises adaptées en règle générale, n'ont pas les moyens de



travailler sur les aspects sociaux, elles n'ont pas les moyens de financer le recrutement d'accompagnateur social et cela manque vraiment. Alors bien sûr, si l'Etat mettait en place des aides au recrutement sur des postes d'accompagnateur social par exemple, ce serait une réelle opportunité pour de nombreuses structures. Moi, j'ai la chance de pouvoir faire appel aux emplois de mon autre structure, l'ESAT, pour prendre en charge les besoins d'aide sociale des salariés de mon entreprise adaptée. Mais très honnêtement, pour une entreprise adaptée seule, c'est à mon sens encore très compliqué. Or, il ne faut pas perdre de vue que la dimension d'accompagnement social est très importante au sein d'une entreprise sociale et solidaire.

L'entreprise adaptée Sol'Act emploie 11 personnes en situation de handicap sur l'activité mécano-soudure. L'équipe est constituée de femmes et d'hommes, encadrés quotidiennement par Jean-Philippe Aubonnet, responsable de l'atelier.

Service communication de la DREETS : de quelle façon accompagnez-vous les salariés de votre équipe ?

Jean-Philippe Aubonnet : l'adaptation est au cœur de mes priorités. Pour certains d'entre eux, j'adapte en effet la production des pièces à la spécificité de leur handicap car je sais qu'ils rencontreraient des difficultés à sortir de leur pratiques habituelles pour évoluer vers de nouveaux gestes professionnels. Pour d'autres, je gère exactement le travail comme si nous étions en milieu ordinaire parce que je finis par ne plus voir leur handicap tant ils ont gagné en autonomie.

SC : comment faites-vous, pour maintenir le bon équilibre du vivre ensemble tout en tenant compte de chacun de vos salariés ?

JPA : je les connais maintenant tellement bien, tous, que je sens très vite, chaque matin, s'ils sont préoccupés, si quelque chose ne va pas ou au contraire, si tout va bien. Même si ce mot est parfois galvaudé, la bienveillance est pour moi essentielle. Et d'ailleurs, c'est saisissant à quel point ils le sont également tous les uns avec les autres. Il y a aussi un aspect auquel je suis très sensible et qui pour moi est primordial, c'est de les aider à prendre conscience de leurs qualités, de leur capacité à faire, à savoir-être. Leur situation de handicap les conduit souvent à se dévaloriser, c'est l'histoire de leur vie... Moi, je m'attache à les aider, par le travail qui leur est confié, par l'attention que je leur porte, par leur montée en compétences, à reconquérir cette estime de soi. Et avec eux, car c'est un travail commun, nous y parvenons et c'est assez incroyable à vivre.

SC : on entend dire que la solidarité, l'entraide, le respect de l'autre sont beaucoup plus présents dans le monde des entreprises adaptées que dans celui des entreprises ordinaires. Quel est votre point de vue ?

JPA : mais c'est tout à fait vrai ! J'ai réalisé une grande partie de ma carrière dans le milieu ordinaire et ici, dans cette entreprise adaptée, c'est très différent. Toute mon équipe est composée de personnes extraordinaires et qui valent la peine que l'on se donne à 100% pour eux. Ils ont une volonté



incroyable, un savoir-être fantastique. Leur besoin de reconnaissance et leur faculté de résilience changent tout.

SC : qu'est-ce qui vous motive au quotidien dans cette entreprise adaptée ?

JPA : ma carrière est derrière moi. Aujourd'hui, je veux mettre à profit ce que je sais, et toute mon expérience pour transmettre. C'est cet aspect qui me motive. Ce qui m'importe, également, c'est que les salariés soient épanouis dans leur travail, heureux. Il y a un esprit de groupe incroyablement fort. Ils sont tellement liés entre eux, l'ambiance est vraiment très bonne. Ce n'est que du bonheur.

Nous avons également rencontré quelques salariés de l'atelier, qui nous ont éclairés sur leurs missions, leur parcours et la façon dont ils se sentent dans ce milieu professionnel.

Damien : j'ai passé plus jeune un CAP BEP menuiserie à l'issue duquel je me suis coupé des doigts en travaillant sur une machine, j'avais à peine 18 ans. J'ai donc arrêté la menuiserie et je suis parti travailler dans les vignes car mon père était viticulteur. J'ai effectué un travail très physique pendant 13 ans et en 2012, j'ai contracté une hernie discale qui a été reconnue maladie professionnelle après un long combat. J'ai été déclaré inapte et obtenu une RQTH. J'ai frappé à la porte de Cap Emploi pour trouver un travail compatible avec mon mal de dos. Ils m'ont proposé d'intégrer cette entreprise adaptée qui cherchait à l'époque un mécano-soudeur. J'ignorais tout d'une entreprise adaptée. J'ai visité l'entreprise, à la fois l'ESAT et l'entreprise adaptée. Suite à une période d'essai, j'ai été embauché comme soudeur. J'ai appris par moi-même beaucoup, le chef d'atelier s'est rendu compte que j'étais assez autonome.

SC : comment vous sentez-vous ici et qu'est-ce que cette entreprise vous apporte ?

Damien : je suis bien ici et surtout, j'ai beaucoup évolué dans mon travail. J'ai commencé comme soudeur et puis je me suis formé sur excel pour changer de poste et aujourd'hui, je suis en charge de la gestion des parcours d'usinage, la fabrication et la conception assistées par ordinateur. Je dessine les pièces en 3D et je gère leur fabrication. Je viens travailler avec plaisir ici, je me sens plus solide. J'aime mon travail, j'aime l'équipe dans laquelle j'évolue, il y a de l'écoute et surtout beaucoup d'entraide. Nous sommes attentifs les uns aux autres et c'est très important. C'est super enrichissant de travailler ici, c'est agréable et nous nous apportons tous beaucoup de choses.

SC : Envisagez-vous de retravailler en milieu ordinaire si vous vous y sentez

prêt ?

Damien : j'ai connu le milieu ordinaire et c'est un milieu dans lequel les gens sont assez individualistes. Mon handicap et mes douleurs sont invisibles et d'une certaine façon, ça n'aide pas car on vous juge parfois sans connaître votre parcours. Si je peux rester ici en milieu protégé, j'en serai heureux, autant de temps qu'il sera possible en tous cas.

Alphaslan : dans cette entreprise je suis fraiseur, je règle les machines, l'outillage et je travaille avec 3 personnes.

J'ai commencé à travailler en Haute-Savoie comme régleur décolleteur puis je suis parti à Lyon passer mon diplôme de soudeur pour travailler ici. Cela fait 4 ans que j'ai été embauché au titre de travailleur



handicapé. J'ai une paralysie de l'épaule droite de naissance, je ne peux pas porter des charges trop lourdes. Ici, l'ambiance de travail est très bonne, nous avons beaucoup de complicité entre nous, nous sommes une famille. Si l'un de nous a un problème, les autres se mobilisent tout de suite, il y a une solidarité très forte. Dans le milieu ordinaire, c'est un peu chacun pour soi. Ici, l'entreprise est adaptée à nos problèmes, nous avons une assistante sociale et une psychologue et elles nous reçoivent quand nous en avons besoin. Quand je ne suis pas bien mes collègues le sentent tout de suite et ils viennent me parler. Pour moi la bonne ambiance de l'équipe est vraiment très importante et si on fait une erreur, il n'y a pas de jugement au contraire, on nous rassure, on prend le temps de souffler et on y retourne !



Annie : je suis dans cette entreprise depuis 30 ans. Je suis passée par tous les ateliers, ceux de l'ESAT et celui-ci en mécano-soudure. J'avais besoin d'une activité dans laquelle on bouge. J'ai appris petit à petit, je fabrique des pièces et Alpas m'apprend petit à petit à régler des machines. J'adore l'ambiance de cette équipe, on rigole entre nous tout en travaillant et je me sens vraiment utile. Pour rien au monde je ne changerai de travail. Je suis très heureuse dans cette petite entreprise adaptée et l'usinage me plait beaucoup.

Laurent : je suis ici depuis 8 ans, dans cet atelier. J'ai toujours aimé la mécanique depuis tout jeune, j'ai passé mon CAP BEP mécanicien auto et j'ai travaillé dans d'autres entreprises mécaniques. Je suis entré ici en tant qu'opérateur et avec l'envie et l'aide des chefs, je suis monté en compétences et en responsabilité. Je m'occupe des perceuses, des soudures, de différentes choses. Je règle les machines, je prépare les postes et je veille à la production et au contrôle. Je forme les opérateurs en fait pour qu'ils soient

autonome de A à Z. Ce qui me plait, c'est que je progresse beaucoup professionnellement. J'en apprend tous les jours, je me vois évoluer. Sur le trajet, pour venir, je n'ai pas de boule à l'estomac. Je suis content, j'adore mon travail, j'ai envie d'apprendre, d'évoluer et ici, je le peux tout à fait. On ne fabrique jamais la même chose, nous avons des nouvelles commandes et il faut s'adapter.