

LES ENTREPRISES INCLUSIVES EUROPÉENNES ET LA TRANSITION

Dossier de Marie Tuczynski, chargée de communication et de projet



Vous le savez, l'Eweta participe à un projet Erasmus + intitulé "CO4TRAN - From protected employment to ordinary labour market - Coach for Transition". Il permet notamment d'analyser l'emploi dans les ateliers protégés, les entreprises inclusives (le nom européen des Entreprises de Travail Adapté) et le marché "ordinaire" et de relever les bonnes pratiques existantes en matière de transition.

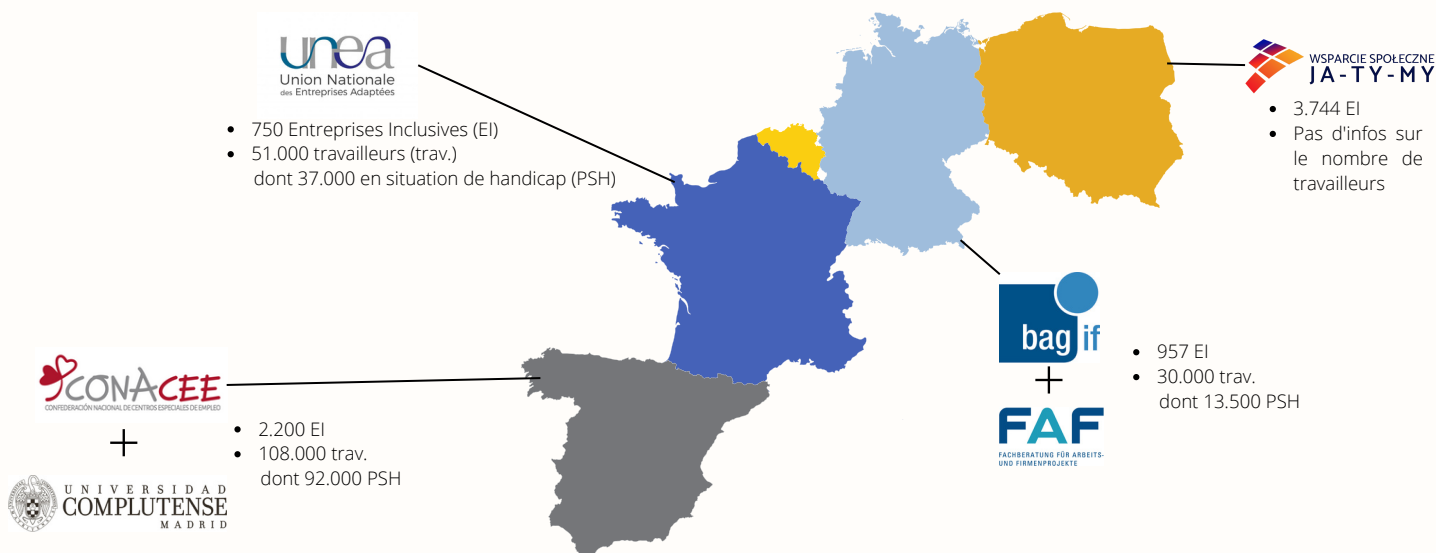
Différents pays (dont la Belgique) ont déjà été visité à cet effet. Retour sur les activités menées depuis un an et interviews de nos partenaires sur leur ressenti vis-à-vis de la situation en Belgique ...

EN PRÉAMBULE : L'ORGANISATION DU PROJET

Le projet Erasmus + CO4TRAN est un projet porté par notre partenaire Conacee, la fédération des entreprises inclusives en Espagne.

L'Eweta ayant déjà réalisé un projet européen avec ce partenaire par le passé, nous avons répondu présents ainsi que :

- UNEA : la fédération française des Entreprises Inclusive
- BAG IF : la fédération allemande des Entreprises Inclusive
- FAF : un organisme allemand de coaching et de formation qui aide notamment les entreprises inclusives
- Ja-Ty-My : la fédération polonaise des Entreprises Inclusive
- Complutense University of Madrid : une université d'Espagne qui suit le projet.





Le projet se déroule principalement sur les années 2022 et 2023 durant lesquelles les partenaires iront visiter les pays de chacun afin d'y relever les bonnes pratiques existantes concernant la transition des travailleurs entre le milieu "protégé" et l'emploi dit "ordinaire".

Les premières visites ont eu lieu en juin-juillet 2022 à Paris.

ELÉMENTS DÉCOUVERTS SUITE AUX VISITES RÉALISÉES À PARIS

Quelques chiffres*

En France, 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de handicap avec un taux de chômage des personnes en situation de handicap de 8,4%.

Il existe par ailleurs 750 entreprises inclusives (appelées en France "entreprises adaptées") + 20 entreprises adaptées spécialisées dans l'intérim. Ces entreprises représentent environ 51.000 travailleurs dont 37.000 sont en situation de handicap.

A côté de ces entreprises adaptées, existent d'autres structures ce que l'on appelle les ESAT (établissement et service d'aide par le travail) qui sont eux, considérés comme de l'emploi "protégé". Ils sont plus de 1500 établissements.

Contexte institutionnel - background légal*

Le système français permet une cohabitation des deux types de structures : d'un côté les Entreprises Adaptées (EA) et de l'autre, les ESAT.

Ce qui différencie ces deux structures ? Principalement le profil des travailleurs (qui ont en général, un handicap jugé "plus lourd" au sein des ESAT) ainsi que l'accès, pour les bénéficiaires, à un contrat de travail (qui n'est pas possible en ESAT).

Les EA ont par ailleurs l'obligation d'employer au moins 55% de personnes en situation de handicap (contre 80% avant la réforme du système en 2018).

Les EA peuvent par ailleurs être soit des associations (45%), soit des sociétés commerciales (par exemple des sociétés par actions simplifiée - 48%), des coopératives (4%) ou des établissements publics (3%).

Le soutien financier apporté par l'État aux EA passe principalement par la compensation du handicap pour les 37.000 travailleurs en situation de handicap et représentait 411,4 millions d'euros en 2021¹.

Un autre élément contextuel intéressant à connaître dans le cadre du projet est l'obligation, pour toute entreprise publique ou privée de plus de 20 travailleurs, d'employer 6% de personnes en situation de handicap.

Les entreprises françaises ne remplissant pas ce quota doivent alors payer une contribution qui va de 4.340 euros à 6.500 euros de pénalité pour chaque personne en situation de handicap non-employée. Cet argent est alors placé sur un fonds destiné à l'aide aux personnes en situation de handicap.

Profil des travailleurs travaillant en Entreprise Inclusive et en "milieu protégé"

L'ESAT est une structure médico-sociale qui accompagne dans son insertion sociale et professionnelle toute personne dont les capacités de travail sont inférieures à un tiers de la capacité d'une personne « valide », ne lui permettant pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.

L'EA est une entreprise considérée comme "ordinaire" par l'Etat français qui peut employer des personnes :

- Ayant une reconnaissance de handicap
- et qui sont sans emploi depuis au moins 2 ans continus ou discontinus dans les 4 dernières années (ce critère ne s'applique pas pour les CDD Tremplin - voir plus bas).

Tout type de handicap peut donc se rencontrer au sein des ESAT comme des EA.

Management en Entreprise Adaptée*

Les EA disposent d'équipes pluridisciplinaires pour adapter les tâches aux travailleurs et pour les accompagner socialement.

Il n'existe cependant aucune obligation de nombre de travailleurs sociaux, ... comme nous le connaissons en Belgique.

Activités des Entreprises Adaptées*

Les EA françaises ont des activités assez similaires à nos entreprises de travail adapté. Elles sont également souvent multi-activité.

Au niveau de la répartition des gros secteurs d'activités des EA, on retrouve :

- Agriculture, environnement et espaces verts : 38%
- Transport, logistique et conditionnement : 35%
- Production, services et sous-traitance industrielle : 30%
- Nettoyage : 28%
- Gestion administrative et de données : 18%
- Print : 17%
- Recyclage et collecte de déchets : 15%

¹) Commission des Finances française ; <http://www.senat.fr/rap/r22-018/r22-018-syn.pdf>
* Source : UNEA

A propos de la transition

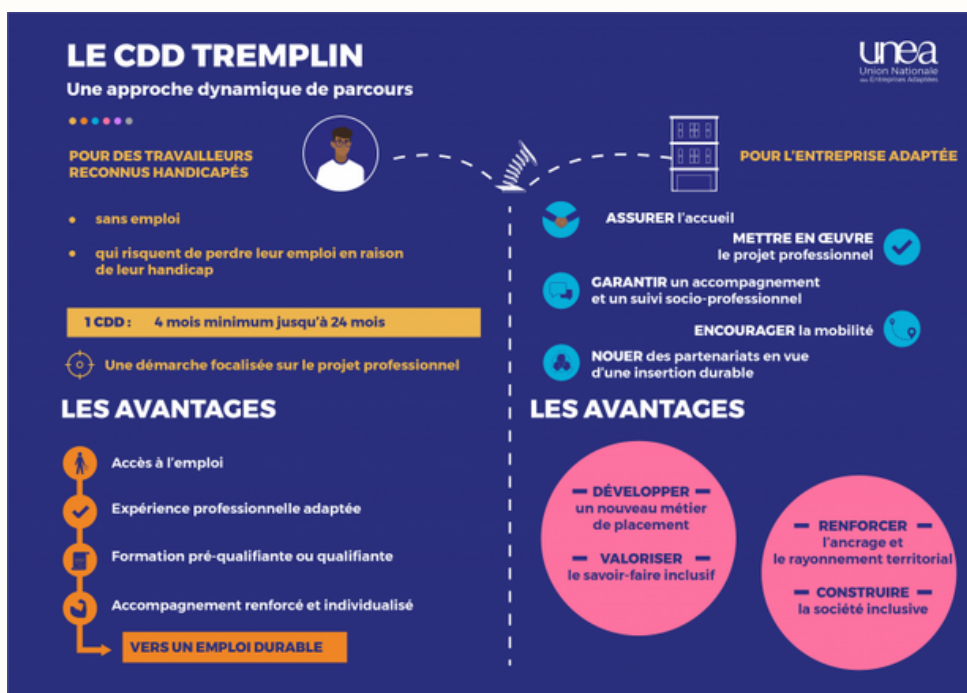
Selon la loi, les Entreprises Adaptées françaises "permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Les Entreprises Adaptées mettent en œuvre pour leurs salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises."

Par ailleurs, depuis 2019, existe, dans les EA, un nouveau dispositif nommé "CDD tremplin" et dont la formation et la transition sont les buts premiers.

Les CDD Tremplin

Les CDD Tremplin offrent "à des travailleurs en situation de handicap au sein d'Entreprises Adaptées volontaires en s'appuyant sur un CDD spécifique (d'une durée maximale de 24 mois), la possibilité d'accéder à une expérience professionnelle et à des formations dans le cadre d'un accompagnement individualisé renforcé permettant l'expression, l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel dans une optique de recherche d'un emploi durable au sein d'un autre employeur."*

Actuellement, 400 EA sont habilitées pour réaliser des CDD Tremplin.



Un fait intéressant à noter est que ces CDD Tremplin sont financés par une enveloppe supplémentaire au budget normalement alloué aux Entreprises Adaptées, ce qui permet aux EA d'engager plus facilement (pas besoin que le travailleur soit sans emploi depuis 2 ans) et de pouvoir bénéficier d'un budget complémentaire aux subsides qu'elles reçoivent pour des travailleurs en contrat plus "classiques" en leur sein.

A noter cependant que les montants des subsides pour des CDD Tremplin sont par ailleurs moins élevés que pour les travailleurs aux contrats plus "classiques".

Nous avons par ailleurs, lors de nos visites "learning activities" en France, eu l'occasion de découvrir plusieurs entreprises réalisant ce type de contrat.



Photos des visites d'EA à Paris

De ce que nous avons pu constater, il nous semble qu'un des facteurs de succès de ce genre de contrat est le quota d'emploi de personne en situation de handicap obligatoire dans toute entreprise de plus de 20 employés. En effet, les entreprises ordinaires étant en demande d'engager des personnes en situation de handicap afin de respecter leur quota et de ne pas payer de pénalités, pourraient être intéressées par des collaborations avec les Entreprises Adaptées qui, elles forment les travailleurs en situation de handicap en leur sein en vue de leur transition.

Un des facteurs limitant à ce nouveau type de contrat est par contre la fuite de talents de travailleurs dans des entreprises dites "classiques". C'est par ailleurs une des raisons pour lesquelles toutes les EA ne proposent pas de CDD Tremplin. Les investissements en matière de formation, d'encadrement, de suivi, ... semblent aussi plus importants que pour des travailleurs en EA aux contrats dits "classiques".

En définitive, il nous semble que le choix ou non de proposer des contrats CCD Tremplin aux travailleurs relève de la philosophie et du choix des entreprises : les dirigeants ont-ils l'impression que leur rôle est de faire de la transition ?

L'objectif affiché du gouvernement français est d'avoir 30% de sorties positives de ce type de contrat de l'EA à une entreprise dite "ordinaire". Nous ne disposons par ailleurs actuellement pas des résultats de ce nouveau dispositif (celui-ci n'ayant été adopté par le Gouvernement français qu'en 2019).

Actuellement, sans avoir les résultats des CDD Tremplin, l'UNEA, la Fédération des Entreprises Adaptées françaises estime à 2 à 3% le pourcentage des travailleurs des EA font la transition vers le monde du travail "ordinaire". Affaire à suivre concernant les résultats des CDD Tremplin ...

INTERVIEW DES PARTENAIRES SUITE À LEUR VISITE EN BELGIQUE

Du 3 au 7 octobre, ce fut ensuite au tour de l'Eweta de faire découvrir le modèle des entreprises inclusives wallonnes : nos Entreprises de Travail Adapté.

Nos partenaires ont eu l'occasion de découvrir les ETA Entranam, Atelier Cambier, Relais de la Haute Sambre, Jean Del'Cour et Ateliers du Monceau.

Tout comme nous vous avons partagé nos observations du modèle français, nous avons demandé à nos partenaires de partager, à chaud, leurs impressions sur notre secteur par rapport à leur pays ...



Photos de la visite d'Entranam

Qu'avez-vous pensé du contexte institutionnel/du cadre juridique de la Wallonie/Belgique ?*



Manuela Kisker

"À mon avis, le cadre juridique pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées est très strict et pas assez souple. Cela concerne également les entreprises commerciales et privées, car il n'y a pas assez d'incitations à intégrer les personnes handicapées dans le marché du travail. Pour les entreprises inclusives, il n'y a pas assez de soutien à l'innovation et il semble qu'il y ait une bureaucratie compliquée et étendue, en particulier pour la reconnaissance (confirmation) du handicap."

Almudena
Fernandez Golfín

"Principales caractéristiques qui diffèrent des autres pays :

1. Degré de handicap important des travailleurs
2. Focus intéressant sur des activités autres que les services (industrielles ou logistiques).
3. Investissement brut du gouvernement dans les subsides.
4. Diversité des systèmes et des subventions au sein d'un même pays.
5. But Non lucratif demandé aux employeurs.
6. Doutes sur la viabilité de l'entreprise en raison d'une forte dépendance aux subventions.
7. La transition n'est pas un objectif, d'ailleurs presque impossible en raison du profil des travailleurs."



Sébastien Citerne

"La loi n'est pas contraignante et n'incite pas assez les entreprises privées ou publiques à utiliser les entreprises inclusives.

Il n'y a pas non plus d'obligation pour les travailleurs de passer dans une autre entreprise.

Comme en France, le travailleur est un travailleur de droit commun avec un salaire minimum conventionnel.

Contrairement à la France, certains professionnels (AS, ...) sont attendus dans l'organisation d'une entreprise adaptée."



David Alonso

"Les informations recueillies permettent de conclure que le cadre institutionnel et réglementaire wallon présente les conditions propices au maintien du système des Entreprises de Travail Adapté sur le long terme".

Note : Contrairement à nous, en Espagne, les entreprises inclusives sont de plus en plus poussées à faire de la transition.

Klaus Meyer zu
Brickwedde

"Le contexte juridique fait qu'il est très difficile pour les jeunes personnes en situation de handicap d'être employées dans des entreprises inclusives. Comme il n'existe pratiquement aucune autre possibilité pour les jeunes handicapés de trouver un "cadre protecteur" sur le marché du travail, il semble y avoir un manque d'opportunités d'emploi pour ce groupe spécifique de personnes. Il est positif que 20 % du niveau de encadrants des EI soit également composé de personnes en situation de handicap."

"Le contexte institutionnel / légal semble être compliqué en raison non seulement de la division territoriale mais aussi des différences législatives entre les différentes parties.

En première analyse (d'après ce que nous avons pu comprendre au moment de la visite), la législation wallonne semble cohérente, créant un bon environnement pour les entreprises sociales, et il est très intéressant que la Wallonie compte autant d'ETA.

Le plus surprenant et le plus positif est une définition large du handicap, qui inclut également des personnes provenant d'écoles spécialisées, et pas seulement des documents formels sur le niveau et le type de handicap."



Paulina Ciacka



Photos de la visite de l'Atelier Cambier

Qu'avez-vous pensé du profil des personnes travaillant dans les entreprises inclusives ?*



Manuela Kisker

"Il existe un large éventail de profils dans les entreprises inclusives, mais il semble qu'il n'y ait pas assez de place pour les personnes en situation de handicap ayant un diplôme (plus) élevé."

Almudena
Fernandez Golfín

"Les travailleurs semblent avoir un handicap assez "lourd" auquel peut s'ajouter des problèmes dus à l'âge. Les problèmes sociétaux d'inclusion et les types de handicap rencontrés font de ces entreprises un but en soi, d'autres alternatives n'existant pas dans le pays"



Sébastien Citerne

"Le public présent dans les ETA belges est un mix entre nos ESAT et nos entreprises inclusives en France".



David Alonso

"Profils des personnes variés, divers types de handicaps. Dans une entreprise, nous avons constaté beaucoup de profils avec des handicaps physiques (surdité), tandis que dans d'autres, on constate beaucoup de profils avec des handicaps intellectuels, psychologiques et sociaux."

Klaus Meyer zu
Brickwedde

"Le taux de financement dans les entreprises inclusives que nous avons visitées nous a semblé elevé. Cela crée le cadre nécessaire pour employer également des personnes en situation de handicap dont les performances sont relativement éloignées des exigences du marché du travail et pour ne pas les surcharger. Le quota d'emploi très elevé des personnes en situation de handicap dans les entreprises de travail adapté (70 %) est une chose que nous ne connaissons pas en Allemagne et que nous avons tendance à considérer d'un  il critique, avec tout le respect d  aux différences nationales. Après tout, l'"inclusion" signifie que les personnes avec ou sans travaillent ensemble."

NB : En Allemagne, les Entreprises Inclusives doivent employer au maximum 50% de personnes en situation de handicap.



Paulina Ciacka

"Grand panel de profils de travailleurs. La reconnaissance des personnes en situation de handicap s'est avérée être compl tement différente du système polonais. Le nombre des facteur indiquant un handicap en Wallonie est beaucoup plus flexible qu'en Pologne, bien qu'il semble en même temps compliqué."



Photos de la visite du Relais de la Haute Sambre

Qu'avez-vous pensé du management des entreprises inclusives ?*



Manuela Kisker

"J'ai été très impressionnée par certaines personnalités, car elles étaient très expérimentées et très engagées dans le domaine de l'inclusion. En général, j'aime l'organisation (travailleur social, etc.) et le fait qu'un pourcentage de personnes en situation de handicap doivent occuper des postes d'encadrants, bien que je n'en aie pas rencontré."

Almudena
Fernandez Golfín

"Nous observons une tendance de professionnalisation de l'activité. Apparemment, les ETA étaient auparavant différentes, peut être un peu plus sociale (mais à l'opposé dans ce cas de l'esprit d'entreprise)."



Sébastien Citerne

"Il y a beaucoup plus de travailleurs sociaux qu'en France, où nous n'avons pas d'obligation particulière en la matière."



David Alonso

"J'ai observé un travail bien planifié et bien articulé dans lequel les besoins des travailleurs sont adéquatement satisfaits. A tel point que parfois les transitions potentielles de certains travailleurs vers l'entreprise régulière peuvent être compromises. "

Klaus Meyer zu
Brickwedde

"Les dirigeants des ETA ont donné l'impression d'être des experts dans la combinaison des deux perspectives nécessaires : le niveau de l'entreprise et la compétitivité sur le marché libre, mais également la perception des travailleurs en situation de handicap et de leurs besoins."

"Le personnel de direction de chacune des entreprises sociales visitées est une grande source d'inspiration. L'accent est visiblement mis sur les travailleurs - quel que soit le niveau d'emploi. La visite de la dernière entreprise inclusive - les Ateliers du Monceau - nous a particulièrement touché. L'équipe de direction a réussi à transformer les limitations des personnes en situation de handicap en leurs plus grands atouts au profit de la performance économique de l'entreprise.



Paulina Ciacka

Dans chacune des entreprises sociales, un soutien aux employés est visible, ce qui les aide à fonctionner non seulement sur le lieu de travail mais aussi dans la vie de tous les jours.

Nous avons été particulièrement impressionnés par le système de formation des employés dans l'entreprise "Jean Del'Cour", grâce à la conversation avec un employé du département des RH, nous avons pu comprendre combien leur rôle est important pour la stabilisation du travail des personnes en situation de handicap (les processus de préparation au travail sur un lieu de travail donné, suivi de leur bien-être, ...). Il est également très inspirant de constater qu'une partie de la direction s'intéresse aux personnes en situation de handicap en tant que facteur important d'intégration et d'aide et leur donne la possibilité d'atteindre l'étape suivante de leur carrière professionnelle.

Il convient également de souligner que, par exemple, l'Atelier Monceau a réussi à être très ouvert et conscient de l'adaptation des machines et du personnel aux personnes en situation de handicap (dans ce cas : sourds et malentendants)."



Photos de la visite de Jean Del'Cour

Qu'avez-vous pensé des activités des entreprises inclusives ?*



Manuela Kisker

"Je pense que la plupart d'entre elles sont très orientées vers le marché et le client, tout en étant économiquement viables. Il semble que le profil des exigences et des compétences correspondait dans la plupart des cas."

Almudena
Fernandez Golfín

"Il semble qu'en général (à quelques exceptions près) il n'y ait pas beaucoup d'intérêt à étendre les activités en dehors du marché local (ouvrir des succursales dans d'autres régions ou pays par exemple)."



Sébastien Citerne

"Les activités sont relativement identiques à ce que nous connaissons dans les entreprises françaises adaptées : logistique, impression, emballage, sous-traitance industrielle..."



David Alonso

"La capacité de tirer parti de niches de marché qui augmentent considérablement l'efficacité et la rentabilité des entreprises."

Klaus Meyer zu
Brickwedde

"La variété des différentes activités de l'EI était impressionnante et telle qu'elle permet de tenir compte des différentes capacités et intérêts des personnes handicapées."



Paulina Ciacka

"Chaque secteur d'activité était intéressant, Nous pensons qu'il est judicieux de diversifier les activités au sein d'une même entreprise - afin d'assurer son succès économique, de permettre l'adéquation entre les personnes et les postes et d'utiliser tout le potentiel d'une équipe diversifiée comprenant des personnes en situation de handicap."



Photos de la visite des Ateliers du Monceau

Qu'avez-vous pensé de la perception de la transition en Belgique ?*



Manuela Kisker

"Il n'y a pas vraiment d'incitation à la transition, ni pour les entreprises, ni pour les travailleurs, ni pour l'entreprise inclusive. D'un autre côté, j'ai vu et parlé à certains travailleurs qui, à mon avis, auraient un potentiel de transition."

Almudena
Fernandez Golfín

"Elle est impossible et ne semble pas être dans l'agenda des pouvoirs publics qui considère l'ETA comme un but en soi (un emploi pour ces personnes) plus qu'un outil d'inclusion à d'autres alternatives."



Sébastien Citerne

"Il y en a très peu et cela ne semble pas être le souhait des travailleurs qui sont très fiers de leur travail et qui bénéficient d'un environnement de travail protecteur."



David Alonso

"Qu'elle est peut-être compromise d'une certaine manière en raison des bonnes conditions dont bénéficient les travailleurs dans les entreprises inclusives."

Klaus Meyer zu
Brickwedde

"On nous a dit que la transition était inférieure à 1%, ce qui nous amène à penser qu'il n'y a pas de transition à proprement parler. Cependant, il est positif de voir que certaines directions fassent néanmoins un effort de transition."



Paulina Ciacka

"Ce que nous avons appris pendant la visite, c'est que la transition n'est pas un objectif pour les entreprises inclusives en Belgique/Wallonie. Il est également évident que la plupart des travailleurs ne sont pas intéressés par la transition (même situation en Pologne)."

Qu'est ce qui vous a le plus surpris ?*



Manuela Kisker

"Il n'y a pas assez d'opportunités de travail adéquates pour les personnes en situation de handicap ayant reçu une éducation ou une bonne formation. Je pense que les entreprises inclusives allemandes sont une bonne solution, car elles offrent un équilibre entre les ateliers protégés et les entreprises privées/commerciales."

J'ai regretté l'absence de plans de développement personnel et de concepts de formation reconnus dans certains cas.

L'engagement de certains directeurs et chefs de service m'a surpris de manière très positive."

Almudena
Fernandez Golfín

"Les difficultés que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap moins sévère, les jeunes ou même les personnes en situation de handicap qui ont réussi à obtenir n'importe quel niveau scolaire pour accéder aux entreprises ordinaires ou au marché du travail ouvert. Il n'y a pas assez d'aide ou d'assistance du gouvernement pour les personnes en situation de handicap afin de supprimer les obstacles à leur accès au marché du travail dans les mêmes conditions que les autres."



Sébastien Citerne

"Les contrats d'entreprise de salariés dans une autre entreprise nous semblent sans réelle limitation. Ceci est très réglementé en France et les syndicats sont très vigilants sur ce sujet."



David Alonso

"Je crois qu'en plus de la bonne situation financière déjà mentionnée, il y a un haut niveau d'engagement personnel de la part des dirigeants de l'entreprise et un haut niveau de satisfaction des employés."

Klaus Meyer zu
Brickwedde

"Nos surprises étaient basées sur le fait qu'il n'y a plus d'ateliers protégés en Belgique et que les ETA reprennent partiellement leurs tâches. En Allemagne, plus de 300 000 personnes travaillent encore dans des ateliers protégés et il existe une séparation claire entre les ateliers protégés et les entreprises inclusives."



Paulina Ciacka

"Nous avons été surpris par la taille des entreprises que nous avons visitées.

Le système du "Contrat d'entreprise", dans lequel les employés d'une ETA vont travailler dans les locaux du client, semblait intéressant.

La grande surprise que les entreprises sociales soient tenues et dirigées dans des zoning industriels - c'est très positif ! Très positif également d'aider les travailleurs à acquérir des formations, pour certains le permis de conduire, l'indépendance avec un partenariat et une coopération partagée.

CONCLUSION

Pour mettre en perspective les données de la France mais également notre système wallon, il est important d'aller confronter ces différentes réalités en allant visiter les autres pays.

Ces visites nous permettront par ailleurs de comprendre plus finement les sentiments et les comparaisons de nos partenaires entre leur modèle et le nôtre.

Elles seront prévues fin mars 2023 pour l'Espagne (Madrid), début juillet en Allemagne (Berlin) et fin octobre en Pologne (Varsovie).

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous à la fin du projet pour vous partager toutes ces réflexions !