

---

# SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ ET RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

---

---

### LE SECTEUR PROTÉGÉ

---

Autrefois appelés Centres d'aide par le travail (CAT), les établissements ou services d'aide par le travail ESAT sont des établissements médico-sociaux créés par les associations de parents dans les années soixante. Ces établissements accueillent des personnes handicapées dont la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante, que ce soit momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Les dispositions de la loi n° 2005-102 réaffirment la vocation médico-sociale des établissements de travail protégé, et apportent une rupture en développant le versant professionnel des ESAT. En effet, certains droits du Code du travail sont reconnus aux personnes handicapées travaillant en ESAT, comme le droit aux congés payés, aux congés de présence parentale, à la formation continue et la validation des acquis de l'expérience. Dans cette logique, le code de l'action sociale et des familles a introduit la notion de travailleur handicapé pour qualifier les usagers d'ESAT.

### LE SECTEUR ADAPTE

---

Les entreprises adaptées (EA) ("ateliers protégés" jusqu'en 2005), qui employaient à l'origine très majoritairement des personnes affectées de maladies invalidantes ou de handicaps moteurs sont, quant à elles, créées en 1957.

Les EA appartiennent au secteur marchand et comptent un effectif composé d'au moins 80 % de personnes handicapées. Certaines de ces entreprises – les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) – sont spécialisées dans l'emploi des personnes qui ne sont pas en mesure de se déplacer.

Prenant modèle sur la majorité des autres pays européens, entrant ainsi dans la logique de cohérence voulue par l'Union européenne, les pouvoirs publics apportent une clarification de la situation des travailleurs handicapés au regard de leur insertion professionnelle. Les ateliers protégés sont transformés en Entreprises Adaptées (EA). Ils quittent le champ du secteur protégé pour rejoindre le milieu ordinaire du travail.

## QUESTIONS CLEFS POUR « ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025 »

---

Les évolutions du milieu protégé et adapté vont-elles constituer un levier significatif de développement du travail et de l'emploi pour les personnes handicapées au sein de ces structures et hors de celles-ci en lien avec les entreprises, en particulier pour les personnes handicapées intellectuelles et psychiques ?

Les évolutions du secteur adapté et protégé (SAP) contribuent-elles au développement du travail et de l'emploi des personnes handicapées ?

Le travail en milieu protégé et adapté répond-il aux enjeux économiques actuels ?

Comment les ESAT, structures médico-sociales avec des capacités de PME peuvent-elles mieux répondre aux marchés publics ? Comment le système d'appels d'offres des entreprises peut-il mieux prendre en compte les spécificités du secteur adapté et protégé ?

- Au niveau international et national, la puissance publique prône le développement de politiques d'accompagnement dans l'emploi ordinaire dans la durée, privilégiant la sécurité des parcours.
- La remise en cause d'un consensus français entre les acteurs, les entreprises, les entreprises adaptées et l'État qui privilégie le travail des personnes handicapées mentales et psychiques en milieu adapté (impératifs budgétaires, dynamiques internationales, nouvelles attentes des personnes handicapées).
- La capacité d'évolution des ESAT à répondre aux besoins des entreprises (secteur d'activité, compétences, adaptabilité).
- Le développement ou non de la notion de passerelles entre le SAP et le milieu ordinaire. L'obligation légale d'un taux de sortie par la puissance publique.
- Le financement et la gouvernance du secteur protégé et adapté.
- Le positionnement économique des structures avec les risques liés à la spécialisation des structures pour des motifs de compétitivité.
- La politique de formation et de qualification pour les travailleurs handicapés.
- La spécialisation de la fonction achat en entreprise.

## ÉLÉMENTS CLEFS DE LA RETROSPECTIVE

---

### RETROSPECTIVE « SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ ET RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES » 2000-2014

---

#### LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

---

Nés en 1964 pour donner accès au travail à des populations qui en étaient exclues (on parle alors de centres d'aide par le travail - CAT), les ESAT, établissements médico-sociaux, accueillent, sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), des adultes handicapés, à partir de l'âge de 20 ans, ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité normale, et qui, de ce fait, ne peuvent momentanément ou durablement exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire.

Les ESAT, qui relèvent du secteur dit protégé, ont une double vocation :

- médico-sociale et éducative : ils offrent une solution durable d'activité à caractère professionnel pour des personnes dont la capacité de travail est très faible. Grâce aux actions de soutien personnalisées et individualisées, la personne handicapée gagne en autonomie et en responsabilité ;
- économique : l'activité de production des personnes en ESAT est créatrice d'une valeur ajoutée qui est redistribuée aux travailleurs handicapés sous forme de rémunération.

Aujourd'hui, sur les 680 000 personnes handicapées ayant une activité professionnelle, 110 000 travaillent en ESAT ; une majorité de ces personnes sont handicapées mentales ou psychiques et rémunérées à hauteur de 55 % à 110 % du SMIC.

L'État finance l'ensemble des dépenses de fonctionnement (rémunération des encadrants et soutiens médico-sociaux) ainsi que la plupart des dépenses d'investissement. Mais il revient aux ESAT de financer, sur leur « budget économique » (leur chiffre d'affaires), les salaires des travailleurs handicapés, les équipements professionnels et les coûts de fonctionnement.

Les ESAT et EA sont des PME avec, pour taille moyenne, 40 salariés pour les EA et 80 pour les ESAT, avec un ancrage fort dans leur tissu local (83 % des ESAT et EA travaillent prioritairement avec des clients situés dans leur département).

Six grandes activités sont exercées à titre principal par le secteur du travail protégé et adapté : entretien des espaces verts, conditionnement, sous-traitance industrielle, propreté et entretien, restauration et hôtellerie et sous-traitance administrative.

---

## LES ENTREPRISES ADAPTÉES

---

La vocation de l'Entreprise Adaptée est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel du salarié en situation de handicap, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises.

Depuis janvier 2006, les Entreprises Adaptées (de même que les centres de distribution de travail à domicile) font en effet pleinement partie du marché du travail. Leur mission sociale est d'employer des personnes en situation de handicap, en difficulté au regard de l'accès à l'emploi.

Le statut du travailleur handicapé qui y est employé est celui d'un salarié de droit commun à part entière. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC.

Pour aider les Entreprises Adaptées à réaliser cet objectif et compte tenu de leur spécificité, elles bénéficient de deux aides de l'État :

- Une aide au poste,
- Une subvention spécifique qui compense les surcoûts liés à l'emploi de personnes handicapées à efficacité réduite.

Elles emploient 30 000 personnes pour 1,05 milliard de CA et 700 entreprises, dont un quart a été créé ces dix dernières années.

Globalement on assiste actuellement à la création nette de 20 structures par an sur un total de 710, avec un positionnement beaucoup plus économique, impulsé par des statuts plutôt capitalistiques qu'associatifs...

---

## LA POLITIQUE DES ENTREPRISES VERS LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTE DEVIENT UN AXE SIGNIFICATIF DE LEUR POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

Pour les entreprises, la politique vis-à-vis du secteur protégé et adapté devient plus stratégique, car elles rencontrent des difficultés grandissantes à atteindre les objectifs de l'OETH avec des emplois directs. Elles s'appuient notamment sur cette modalité afin d'atteindre les objectifs fixés par la loi et ce dans un contexte plus favorable aux relations avec l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de leurs politiques de RSE notamment.

En effet, la sous-traitance auprès des ESAT et EA constitue l'un des moyens de réponse à l'obligation d'emploi. Cette sous-traitance ne se substitue pas à l'embauche de personnes handicapées mais elle permet de réduire la contribution à l'Agefiph jusqu'à 50 % pour les entreprises n'employant aucune personne handicapée<sup>1</sup>.

Selon l'étude Humanis<sup>2</sup>, actuellement 45 % des entreprises font appel aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou aux Entreprises Adaptées (EA)<sup>3</sup>.

---

## LE SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ S'ORGANISE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

---

Pour répondre aux attentes des entreprises, en particulier des grands groupes, des plateformes se sont constituées (GESAT, UNEA...) regroupant ESAT et EA pour offrir dans des logiques de filières des offres aux entreprises sur l'ensemble du territoire et selon des caractéristiques qui correspondent à leurs attentes.

Cependant, lors du dernier comité interministériel du handicap, il a été souligné que la diversité de l'offre, portée par des réseaux multiples, est encore trop méconnue des donneurs d'ordre, ce qui dénote un manque de lisibilité du secteur. De multiples réseaux nationaux ou régionaux ont créé des annuaires en ligne, rassemblant des informations et un périmètre différents. Ce paysage diffus est peu compréhensible pour les acheteurs et le secteur qui souhaiterait disposer d'un portail unique et complet<sup>4</sup>.

Par ailleurs, la loi de 2005 offre, notamment pour les ESAT avec la notion de parcours du travailleur (entretiens de suivi, projets individuels, rapprochement avec les droits des salariés, développement de la formation pour les bénéficiaires et les personnels encadrant pour les ESAT et EA), de nouvelles opportunités d'adaptation et de dynamisme.

---

## LES ENJEUX DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

---

Dans le même temps le secteur adapté et protégé doit répondre à certains enjeux sur les dimensions de leurs activités :

---

<sup>1</sup> Voir méthodes de calcul en annexe.

<sup>2</sup> Extrait de l'enquête « Baromètre de la sous-traitance par les entreprises avec le secteur protégé et adapté » ; Humanis et Handiexperh, 2011.

<sup>3</sup> On rappelle qu'avec une moyenne de 4,5 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés, il reste des efforts à fournir pour atteindre le taux de 6 % fixé par la loi.

<sup>4</sup> Comité interministériel du handicap, 2013.

- Leur présence majoritairement dans des secteurs traditionnels dont certains sont affectés par l'évolution des marchés au même titre que les autres acteurs économiques, en particulier avec le secteur industriel qui constitue encore un secteur d'activité privilégié pour ces structures.
- L'évolution des publics<sup>5</sup> : la montée du handicap psychique (20 % au sein des ESAT et 30 % des EA) comme une des conséquences de la loi de 2005 qui ouvre les ESAT et EA aux personnes atteintes de ce type de handicap ; le vieillissement des usagers au sein des ESAT notamment (45 % des usagers ont plus de 40 ans) ; la montée en puissance des problématiques sociales (6 % des effectifs en ESAT).
- La nécessaire adaptation des compétences des équipes et de l'organisation des ESAT, notamment au sein de ces structures, souvent dispersées, de petite taille sans mutualisation. Certaines équipes sont également vieillissantes parfois et leurs compétences pas nécessairement en adéquation avec les évolutions de leur environnement. Il s'agit désormais de développer aussi des compétences commerciales (présentes dans 84 % des ESAT), des fonctions qualité (60 % des ESAT, selon la même enquête). On constate également des plateaux techniques assez vieillissants pour une activité sur 4 selon l'enquête susmentionnée pour les ESAT.
- Des taux de sorties de ces structures très faibles. Malgré les dispositions incitatives de la loi de 2005, le taux de sortie des travailleurs d'ESAT ou d'EA vers le milieu ordinaire de travail reste très faible (de l'ordre de 2 %).

Notons pourtant que selon l'évaluation, par l'IGAS, du dispositif « Passmo<sup>6</sup> », les mises à disposition et embauches de travailleurs handicapés d'ESAT ou d'EA dans les entreprises ont de meilleurs résultats que les tentatives d'insertion dans le milieu ordinaire (sans accompagnement).

Autre facteur défavorable à la fluidité des parcours, le vieillissement des travailleurs nécessiterait une orientation en établissement médico-social de type occupationnel, mais les places manquant, ceci affecte la productivité de ces structures, leur capacité d'adaptation et rend également difficile l'entrée de jeunes sortant du système de formation professionnelle en milieu ordinaire ou spécialisé<sup>7</sup> (un amendement Creton pour les ESAT a même été un temps évoqué qui suggérerait la prise en charge par les départements des coûts liés au maintien de personnes handicapées âgées, qui relèvent d'autres types de structures).

Les partages actuels entre financeurs publics constituent un obstacle à la fluidité des parcours entre l'Assurance Maladie et les Conseils généraux notamment concernant les parcours entre les maisons d'accueil spécialisées MAS, les SAMASH (service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés), les ESAT...

---

<sup>5</sup> Rapport OPUS 3 « Le secteur protégé : état des lieux, enjeux et perspectives ».

<sup>6</sup> Dispositif destiné à favoriser l'insertion des personnes handicapées accueillies en ESAT en milieu ordinaire de travail par le biais de conventions, bénéficiant d'un soutien financier significatif.

<sup>7</sup> On notera que les entreprises ordinaires sont incitées, financièrement, à l'embauche des travailleurs d'ESAT et EA. Les entreprises, ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois une personne handicapée sortant d'ESAT ou d'EA, peuvent recevoir une subvention de l'Agefiph, dont le montant est défini en fonction du temps de travail. Cette aide est cumulable avec la prime à l'insertion.

## DYNAMIQUES EN COURS « SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ ET RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES »

---

Quelques chiffres de l'Observatoire économique du travail protégé et adapté – 2013

- 2012 : 41 % des ESAT-EA réalisent un chiffre d'affaires > 1 million €, en augmentation pour 51 % d'entre elles.
- 58 % des clients du SAP sont des PME
- 72 % des clients du SAP sont du secteur privé
- 83 % des clients du SAP ont une proximité départementale

---

### L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PLACES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ : UNE DYNAMIQUE STOPPÉE

---

Le nombre de places en ESAT (130 000) et EA (24 000) a été gelé ces dernières années après une progression lors de la période précédente.

Les grandes associations représentant les personnes handicapées revendiquent la création de nouvelles places en ESAT d'autant plus nécessaires que la population potentiellement accueillie se serait élargie avec la présence grandissante des personnes handicapées psychiques (16 % du public en 2012) et la faible intégration en milieu ordinaire au sein des entreprises des personnes handicapées intellectuelles, qui représentent 66 % du public en ESAT dont seulement 3,6 % s'insèrent en milieu ordinaire.

Dans le même temps, il est constaté que 5 à 10 % des places dans les ESAT existantes ne sont pas occupées, alors qu'un grand nombre de personnes sont sur liste d'attente dans certaines régions. Du côté des EA, le constat est identique : en 2013, 700 postes finançables ont été de ce fait rendus au budget de l'État.

Enfin, plus globalement, le dernier rapport de l'Inspection générale des finances<sup>8</sup> (2012) souligne une évaluation des besoins très insuffisante au niveau national et local (multiplicité des sources, études insuffisantes), ce qui fait qu'à ce jour le nombre de places offertes par le secteur protégé et adapté « est dicté » par l'offre existante et les considérations budgétaires de chaque financeur... sans tenir compte des besoins (!). Pour comparaison, en Allemagne, où le nombre de places de travail protégé et adapté dépend des besoins qui guident la création de place, c'est 300 000 personnes handicapées qui sont présentes dans ce type de structure contre moins de 200 000 en France (si on ajoute ESAT et EA).

L'évolution des emplois financés pour les EA : en 2011, le pacte pour l'emploi en entreprise adapté 2012-2014, signé en 2011, prévoyait la création de 1 000 emploi/an sur 2012-2014. Mais les 1 000 derniers ont été reportés sur 2015 et 2016, alors que la création nette d'emploi de 2013 n'a été que de 700 ETP...

---

### LA GOUVERNANCE DU SECTEUR PROTÉGÉ : LE TRANSFERT AU DÉPARTEMENT ENVISAGE EN SUSPENS ET INCERTAIN

---

---

<sup>8</sup> IGF et IGAS, Rapport « Établissements et services pour personnes handicapées : offre et besoins, modalités de financement ».

La décentralisation des ESAT est une question récurrente (cf. document Assemblée générale des départements<sup>9</sup>). Le transfert aux départements est envisagé par l'Assemblée générale des départements pour « une cohérence à confier à un même chef de file les politiques publiques de travail protégé, d'hébergement, d'accompagnement à la vie sociale et de perte d'autonomie des adultes handicapés ». Elle note aussi que depuis quelques années les départements sont chefs de file en termes d'insertion et de développement économique (dans un contexte de mille-feuille...). À l'inverse, d'autres acteurs craignent que ce transfert aboutisse à un renforcement d'une gestion dominée par les dimensions médico-sociales au détriment des aspects plus économiques le département gérant l'ensemble de la politique sociale auprès des publics fragiles (jeunes, personnes âgées, personnes handicapées...).

Par ailleurs, une autre dynamique existe avec la perspective de disparition des départements et de remontée au niveau régional dans d'autres logiques de formation, professionnelles notamment.

---

### L'IMPACT DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ DU SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ

---

Selon la récente étude du GESAT : « 7 structures sur 10 déclarent que la crise a eu un impact sur leur activité économique » (baisse de l'ordre de 20 % en moyenne même si certains secteurs comme l'entretien des espaces verts semblent moins touchés).

De nombreuses structures interrogées dans ce contexte ont mis en place de nouvelles actions commerciales (une sur deux) et une diversification de leurs activités (une sur quatre).

---

### LA CONNAISSANCE ÉLARGIE DES ESAT ET EA DE LA PART DES ENTREPRISES

---

#### Extrait enquête Humanis <sup>10</sup>

Une entreprise sur quatre déclare ne pas connaître les offres de biens et services de ces structures et près de 60 % ont estimé que leurs coûts et délais ne répondent pas à leurs besoins.

Les motivations des entreprises interrogées répondent pour les deux tiers à une action citoyenne, et la volonté de réduire la contribution financière à l'Agefiph.

Au total le niveau de satisfaction global est très élevé (plus de 90 %).

Les entreprises souhaitent réaliser des objectifs de croissance de 20 % des achats auprès de ce type de partenaires, prioritairement sur la sous-traitance industrielle, puis sur la sous-traitance administrative, la restauration-hôtellerie, la propreté-entretien et, enfin, l'entretien des espaces verts.

Dans certains secteurs (notamment l'informatique) les entreprises veulent accompagner les EA vers de nouveaux métiers en réfléchissant et en mettant en œuvre de nouveaux séquençements de leurs process de production, afin de permettre aux Entreprises Adaptées de se positionner sur les segments ainsi identifiés.

---

### DES DIFFICULTÉS DE GESTION

---

Les dirigeants des ESAT et EA rencontrent des difficultés à répondre à des marchés publics. Nombreux sont ceux qui affirment renoncer devant la complexité, alors même que ces structures peuvent se voir réserver des marchés publics, pour tenir compte de leur spécificité. Afin

---

<sup>9</sup> Assemblée générale des départements de France : « Décentralisation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : enjeux sociaux et financiers pour les départements ».

<sup>10</sup> Humanis 2013 – Panel de 1000 établissements de 20 salariés et plus selon la méthode des quotas.

d'encourager les ESAT et EA à répondre à des marchés publics, il est prévu la mise en place d'un guide pratique d'accès à la commande publique.

La double mission des ESAT, médico-sociale et économique, est considérée actuellement par les dirigeants d'ESAT comme difficilement conciliable et entraîne des difficultés de gestion.

---

## DES PARTENARIATS A RENFORCER.

---

Du côté des partenaires des EA, on peut noter l'inertie de Pôle Emploi et des Cap Emploi qui ne se mobilisent pas forcément sur le sujet du recrutement des travailleurs handicapés. Leurs processus sont longs et compliqués et leurs conseillers assez mal informés des réalités des EA et, qu'en conséquence, ils « orientent » mal ou pas du tout, parfois sans tenir compte des profils ou des projets des personnes.

---

## LES ESAT HORS LES MURS EN PROGRESSION

---

### **Les ESAT hors les murs en progression**

#### **(Extrait Publication de Lien social - 2010) :**

« Le hors murs correspond à une évolution globale visant à diversifier les réponses », rappelle Gérard Zribi, président d'Andicat, association de directeurs d'ESAT, « de même que les foyers d'hébergement ont développé un accueil en appartement autonome, les ESAT offrent des prises en charge variées et évolutives.

Plusieurs formes : détachements collectifs de main-d'œuvre en entreprise, offre d'une prestation de service gérée par l'ESAT mais ouverte au public, détachements individuels en entreprise avec un accompagnement plus léger. (.../...)

Néanmoins, une insertion en milieu ordinaire n'est pas à la portée de tous : c'est pourquoi les activités hors murs concernent en général une minorité de personnes : à titre d'exemple, dans les ESAT gérés par la fédération Apajh, seuls 14 % de travailleurs sont en détachement collectif et 4 % en détachement individuel.

Les ESAT hors murs de l'Adapt constituent un cas particulier : tous leurs usagers, triés sur le volet, sont mis à disposition dans des entreprises ordinaires et une partie est embauchée en CDI. Les taux de sortie des ESAT hors les murs vers le milieu ordinaire sont autour de 40 % (Adapt) contre 1 % pour les ESAT en moyenne (et autour de 50 % à 60 % dans le modèle américain) ».

---

## DES EVOLUTIONS EN COURS AU SEIN DES ESAT FAVORISANT LES PARCOURS PLUS VARIES

---

Afin d'assurer le repérage des personnes susceptibles de rejoindre le milieu de travail ordinaire, une évaluation régulière et standardisée du potentiel d'employabilité hors ESAT ou EA sera effectuée au moment de l'orientation par la MDPH et tout au long du parcours professionnel. Les travailleurs en ESAT susceptibles d'accéder au milieu ordinaire relèveront désormais du service public de l'emploi. (Rapport comité interministériel « Développement des échanges entre secteur protégé, secteur adapté et entreprises », 2013).

La reconnaissance et le développement des compétences en ESAT émergent. Les démarches de formation, de reconnaissance des compétences et de VAE en ESAT ont commencé avec les OPCA, les ministères et les associations, et seront de plus en plus développées.

---

## LA VOLONTÉ DE L'ÉTAT DE FAIRE JOUER UN RÔLE DE SAS VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL ORDINAIRE AUX EA COMME, DANS UNE MOINDRE MESURE, AUX ESAT, QUESTIONNÉE

---

L'État (dernier comité interministériel), comme d'autres instances internationales (voir les travaux du BIT sur le sujet), prône comme axe fort d'évolution la mise en place d'accompagnement pour soutenir l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire durable dans le temps quand celui-ci est nécessaire.

Selon certains acteurs, il relève que cette volonté de faire jouer un rôle de sas impliquerait, sur le plan juridique, de multiplier les contrats en CDD, alors qu'aujourd'hui les contrats de travail sont très majoritairement des CDI. Cela aurait pour effet d'augmenter les situations de précarité sur un marché du travail déjà globalement très précarisé.

La volonté de l'État est sans doute aiguillonnée par le souci de réduire ses investissements.

- L'étude KPMG 2011 sur les EA montre que, globalement, cet investissement de l'État est actuellement rentabilisé dès lors que le TH touche 105 % du SMIC, ce qui est le cas, puisqu'en moyenne, les TH employés par les EA en touchent 108 % (fait auquel s'ajoute l'économie globale pour la collectivité de 10 000 € de prestations sociales qui résulte d'une embauche de travailleur handicapé).

---

## ÉLÉMENTS D'EXPLORATION PROSPECTIVE

---

---

### TENDANCES LOURDES ET INVARIANTS

---

- Les freins culturels et de représentation du handicap et du service à la personne.
- La mise en concurrence à l'intérieur du secteur protégé.
- Le manque de volonté des acteurs.
- Le changement de génération à la fois des usagers, des salariés et des encadrants.
- Le désengagement financier de l'État.

---

### DES GERMES DE CHANGEMENTS

---

- La mise en œuvre du temps partiel en ESAT.
- L'augmentation du volume des achats au secteur protégé et adapté.
- L'accroissement de l'emploi des personnes handicapées par la mise en place d'une base de données nationale.
- L'inscription de l'ESAT dans son environnement économique.
- Le développement de nouveaux types de contrats, de nouveaux secteurs d'activité (hors espaces verts, nettoyage, informatique, services à la personne).
- Le développement de la vente directe et de projets menés avec la grande distribution.

---

### DES INCERTITUDES / CONTROVERSES MAJEURES

---

- La politique d'accompagnement pour favoriser la sortie du secteur adapté et protégé vers le milieu ordinaire.
- La place respective du volet médico-social et du volet économique des ESAT.

- Une convention d'appui pendant trois ans pour sécuriser le parcours en entreprise.
- Des expérimentations nombreuses et réussies, mais une absence de financement et pas de généralisation des expériences.
- L'état de la fluidité des parcours (secteurs, financement, tutelle).

## DES RUPTURES POSSIBLES.

---

- La sortie d'une logique médico-sociale pour aller vers une logique de droit commun (plus que des EA et de l'occupationnel).
- Le transfert de compétences des ESAT vers les Conseils généraux les ferait basculer dans une logique principalement occupationnelle.
- Un taux de sortie des ESAT-EA imposé par la puissance publique.

## HYPOTHÈSES DE PROSPECTIVE D'ICI À 2025

---

### HYPOTHÈSE 1 (TENDANCIELLE) – DES ÉVOLUTIONS D'AVANTAGE SUBIES QUE DESIRÉES ET UN GEL DES MOYENS

---

- Des évolutions plus subies que voulues (de leur public, des difficultés économiques de leur secteur d'activité) dans un contexte de gel des moyens et de relative inertie des structures. La logique économique tend à prévaloir faute de financement suffisant. Les ESAT et EA font face à un gel de leurs places, à une évolution de leurs publics, avec l'augmentation de la part des personnes handicapées psychiques, de celles souffrant de grandes difficultés sociales et un recul relatif des personnes déficientes intellectuelles. Les structures restent dans la plupart des cas petites et tournées vers des secteurs d'activité peu nombreux et traditionnels. Progressivement, des compétences des équipes sont développées pour travailler avec les entreprises. Des réseaux, des plateformes se développent et les soutiennent.

Les structures des ESAT et EA évoluent peu, elles sont de petites tailles et mettent en commun leurs offres commerciales sur plateforme. Elles restent pour l'essentiel présentes sur des marchés traditionnels (espaces verts, restauration, conditionnement, etc.). Quelques secteurs d'activité sont abordés, mais de façon minoritaire. La capacité des équipes à se tourner vers des marchés nouveaux et de mieux répondre aux attentes des entreprises, les plus grandes notamment, progresse.

La création d'EA et le nombre de places en ESAT sont gelés. Le faible nombre de places disponibles et le très faible taux de sortie (1 à 2 %) vers le milieu ordinaire en sont la cause. Des expérimentations nombreuses sont engagées pour soutenir l'ouverture vers la société (ESAT ouvert), les entreprises (ESAT hors les murs). Des partenariats avec les entreprises se développent.

Les publics accueillis poursuivent leur évolution, avec la croissance de la part des personnes handicapées psychiques et l'augmentation de la part des personnes concernées par des problématiques sociales difficiles. À moyens constants, les places pour les jeunes déficients intellectuels sont en net recul.

Faute de places en établissement, les structures maintiennent les salariés vieillissants.

## HYPOTHÈSE CONTRASTÉE 2 – LE NOUVEAU SOUFFLE DES ESAT ET DES EA

---

- Les ESAT et EA se regroupent, se diversifient vers de nouveaux secteurs porteurs, différencient leurs modalités d'accueil en privilégiant l'ouverture vers l'extérieur et les passerelles vers le milieu ordinaire ; ils sont en capacité d'offrir chaque année un nombre de places significatif grâce à leur taux de sortie de 10 % et des places sont régulièrement créés sous l'impulsion, notamment, des entreprises, qui y voient un moyen de remplir leurs obligations relatives à l'emploi des personnes handicapées. Les ESAT et EA ont des interlocuteurs réguliers dans les directions des achats publics et privés et ont développé leurs compétences dans ces directions. Des ESAT et EA sont régulièrement créés par les entreprises.

Les structures ESAT et EA évoluent fortement suite à des regroupements à l'échelle régionale et/ou à leurs relations avec les branches professionnelles. Ce mouvement permet de mutualiser les moyens et d'offrir des parcours variés.

Les structures se positionnent progressivement sur des marchés porteurs, le développement durable, les services à la personne, etc. Elles développent leurs compétences commerciales et marketing au travers de plateforme, ce qui leur permet de satisfaire aux attentes des entreprises.

Les personnels développent des compétences pour soutenir les différents publics accueillis. De nombreuses possibilités sont offertes, les ESAT en transition, les ESAT hors les murs, les ESAT ouverts, les ESAT d'accompagnement et des structures spécialisées ou non par type de pathologie. Les publics accueillis sont variés : handicap psychique, intellectuel, avec ou sans difficultés sociales lourdes.

Les taux de sortie des structures deviennent significatifs, aux alentours de 10 %. Des passerelles sont développées entre les ESAT, les EA, le milieu ordinaire, les structures médicalisées, la formation professionnelle, etc. Des places sont régulièrement offertes en nombre significatif, malgré le gel des moyens.

Les personnels les plus âgés sont orientés vers des structures adaptées.

## HYPOTHÈSE 3 – LES ESAT ET EA VERS L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

---

- Les ESAT et EA déploient, pour la moitié de leur public, une activité de sas vers le marché du travail et d'accompagnement tout au long de la vie professionnelle et, pour l'autre moitié, conservent leur activité traditionnelle d'offrir du travail et de l'emploi pour ceux qui ne peuvent pas accéder au milieu ordinaire. Les entreprises nouent des partenariats de longue durée et des filières de formation-emploi-secteur d'activité sont déployées dans la plupart des branches. Les politiques d'orientation active vers l'emploi des personnes handicapées sont soutenues avec le soutien des ESAT et EA.

Les structures des ESAT et EA sont orientées vers une politique d'emploi accompagné très volontariste. Elles deviennent, pour 50 % des cas, des structures permettant l'accès à l'emploi ordinaire. Une part significative de leur activité est réorientée vers l'accompagnement des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire. Dans les 50 % des cas restants, les ESAT et EA

conservent leur rôle traditionnel d'offrir travail et emploi aux personnes handicapées ne pouvant accéder au milieu ordinaire, en se positionnant sur différents secteurs d'activité.

Les publics accueillis restent variés et les structures accueillent de nouveaux types de profils parmi les plus fragiles (sénior, personnes très éloignées du marché du travail). Les structures développent le volet de préparation au marché du travail, activité qui se rapproche des entreprises d'insertion.

Les personnels les plus âgés sont orientés vers des structures adaptées.

## DOCUMENTS

---

- « Baromètre de la sous-traitance par les entreprises avec le secteur protégé et adapté » ; Humanis et Handiexperh, 2011
- Comité interministériel du handicap, 2013.
- Rapport OPUS 3. « Le secteur protégé : état des lieux, enjeux et perspectives ».
- IGF et IGAS, Rapport, « Établissements et services pour personnes handicapées offre et besoins, modalités de financement ».
- Assemblée générale des départements de France : « Décentralisation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : enjeux sociaux et financiers pour les départements ».

## ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose **une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes**. L'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans la co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion.

Étude prospective à l'initiative de la Société Générale et de l'ADAPT

Réalisé avec : Aéroports de Paris / Agefiph / BPCE / Malakoff Médéric / Orange / SAGE / SNCF

Pilotée par le GERPA (Groupe ressources prospective) avec les Jardins de la Cité et Handirect

Conseiller scientifique : Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de prospective et développement durable, Conservatoire national des arts et métiers.

### UNE BASE D'INFORMATION PROSPECTIVE AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

Cette étude a donné lieu à la constitution de la première base d'information rétro-prospective partagée par les différents acteurs dont l'objectif est de permettre au-delà de son utilisation au profit de cette étude d'améliorer l'information, la connaissance et la compréhension de notre sujet « Entreprises, travail et handicap ». Cette base d'information est mise à disposition de tous les acteurs concernés sous un format libre d'accès.

Elle est constituée de quatorze dossiers prospectifs d'une quinzaine de pages chacun qui retracent les évolutions passées, présentes et les hypothèses sur l'avenir des principaux facteurs qui vont jouer un rôle sur « Entreprises, travail, handicap 2025 ». Ces dossiers sont le fruit d'un important travail documentaire, de recueil d'avis d'experts au travers d'entretiens et de travaux collectifs du groupe de travail.

**La base d'information prospective est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes sur un site internet qui public à partir de l'automne 2015 sur <http://www.travail-handicap2025.fr>**

