

## TABLE RONDE 1

# « DEVELOPPER LE PARTENARIAT ENTRE LES ESAT/EA ET LES ENTREPRISES PUBLIQUES ET PRIVEES »

Table ronde animée par Paul Eric LAURES, Journaliste

Rédaction du compte rendu : Dora BLASBERG, chargée de projets handicap

### INTERVENANTS :

- **Clare HART**, Présidente de Face Hérault
- **Samuel HERVE**, CCI de Montpellier
- **André DELJARRY**, Président de la CCI de Montpellier
- **Anne FINDELAIR**, Responsable Communication, Mission Handicap Nationale CAPGEMINI France
- **Pascal PETIT**, Project leader Groupe AIRBUS
- **Thierry BERMOND**, Responsable HECA (Handicap Emploi du Crédit Agricole)
- **Jean-Claude ROUTABOUL**, Directeur ESAT Centre Caramantis

### AVEC POUR PARTENAIRES :





## Paul Eric LAURES présente la table ronde

### Monsieur HERVE (CCI), représente le Président DELJARRY

« Je suis ravi parce que la CCI est aujourd'hui la maison des entreprises de l'Hérault. Ces entreprises ont vraiment l'envie et l'ambition de développer des échanges avec le secteur protégé.

La CCI de l'Hérault est la première CCI de France à avoir obtenu le label Diversité.

La CCI de Montpellier a fait travailler un certain nombre d'ESAT et d'entreprises adaptées dans ce cadre-là. Le point d'orgue en 2016, c'est le développement d'une plateforme pour les entreprises adhérentes de la CCI, mais également les ESAT et les EA.

L'idée c'est de pouvoir aider ces structures qui ont peut-être des petits soucis de communication, et de pouvoir les mettre en lien avec des entreprises qui ont des besoins. Ainsi, nous souhaitons accompagner nos entreprises à pouvoir mieux structurer la démarche RSE qui doit être stratégique. Leur démarche RSE doit s'inscrire dans les valeurs de chaque entreprise. J'espère que cette plateforme se développera.

Aujourd'hui il y a exactement 101 entreprises. J'espère sincèrement que cette plateforme pourra se développer pour atteindre les objectifs que tout le monde se fixe au niveau des ESAT et des EA, mais également au niveau de la Chambre de Commerce de Montpellier.

Au niveau de la Chambre de Commerce et de l'Industrie on fait travailler un certain nombre d'ESAT (ex. : espace verts, produits de nettoyage, etc.). Ils sont d'ailleurs présents aujourd'hui sur le salon.

La CCI a donc pour rôle de mettre en relation, mais elle a aussi son propre fonctionnement. Elle intègre aussi dans son fonctionnement général ces valeurs. Par exemple, entre 2013 et 2015 le chiffre d'affaire constitué par ces sous-traitances a progressé de 90%. Il y a donc une démarche de progrès. On espère qu'avec cette journée et la plateforme, cela se développe encore davantage. »

**Paul Eric LAURES :** « Le réseautage, c'est l'essence même de la fondation FACE. Vous êtes perpétuellement à l'écoute des entreprises... »

**Clare HART :** « Oui c'est totalement l'objectif de cette Fondation: le réseautage entre les entreprises, les institutions et les public en danger d'exclusion.

Moi j'ai une double casquette. Je suis élue à la CCI et Présidente de FACE Hérault. C'est tout le sens du réseautage économique. L'idée c'est de créer une énergie positive pour aller vers les entreprises



pour les encourager à être plus responsable.

Ensemble nous créons cette poussée vers l'avant afin que les entreprises qui ne s'intéressaient pas aux sujets de diversité commencent à y venir.

C'est réellement unique ce que nous arrivons à faire ensemble. Nous avons une CCI avec le label Diversité, et la Fondation FACE qui est là pour fédérer toutes ces entreprises. Aujourd'hui il y a 800 entreprises qui travaillent sur ces valeurs sociétales.

En ce moment, on parle de bonheur et d'épanouissement au sein de l'entreprise, mais nous devons également, à l'extérieur de l'entreprise, faire la promotion des ESAT, le travail protégé, la gestion de salariés en situation de handicap, ... Nous avons aujourd'hui une situation qui a beaucoup évolué. Il y a 5 ans, c'était très difficile de parler des ESAT et entreprises adaptées aux entreprises ordinaires. Nous avons dû lutter, parlementer, discuter, démontrer les capacités des travailleurs en situation de handicap par l'exemple ...

J'invite donc toutes les entreprises qui travaillent avec des ESAT et/ou EA et qui en sont contentes, à ne pas hésiter à en parler, à dire leur satisfaction aux autres entreprises. C'est très important pour nous. »

**Paul Eric LAURES :** « Monsieur ROUTABOUL, vous avez constaté la professionnalisation au sein des ESAT, l'évolution réelle de leur travail. On peut dire à présent qu'on n'occupe plus les gens en ESAT, mais on les fait travailler. »

**Jean-Claude ROUTABOUL :** « Effectivement, j'ai commencé en 1981. La population n'était pas tout à fait la même. Les foyers d'accueil occupationnels n'existaient pas. C'était soit des foyers d'accueil, soit des CAT. Progressivement, ça a évolué, les populations que nous avons accompagné ont évolué aussi, la Loi de 2005 a été créée (même si on en parle toujours en 2016), beaucoup d'éléments ont donc changé. La société est également beaucoup plus inclusive. On ne demande plus à une personne en situation de handicap de faire 10 fois plus pour qu'elle soit reconnue dans la société. De ce côté-là, le regard est donc différent à présent.

Du côté du travail, la société s'est complexifiée. Ce n'est pas parce qu'on travaille avec des personnes handicapées que le demandeur de service ou l'administration va faire des cadeaux. Ainsi, dans notre structure, on a mis en place toute une organisation, de la formation, avec des processus de validation d'acquis d'expériences ou des passages de diplômes. »

**Paul Eric LAURES :** « Peut-on parler de dignité professionnelle ? »



**Jean-Claude ROUTABOUL :** « C'est effectivement là où je veux en venir. Maintenant on gère le personnel en situation de handicap non pas comme des personnes qu'on doit occuper mais comme des personnes ressources. On travaille par exemple beaucoup pour la société Airbus, où il y a des processus certifiés ISO. Nos travailleurs sont donc des gens polyvalents afin d'avoir les compétences pour assurer le travail. Les équipes de travail sont constituées de personnes en situation de handicap et d'un moniteur, mais qui lui, ne maîtrise pas le savoir. C'est un petit peu comme si les rôles se sont inversés. »

**Paul Eric LAURES :** « Monsieur Petit, tous les secteurs de l'entreprise sont concernés par le monde protégé. En 2010 c'était 6 millions 4, en 2015, c'était 21 millions. »

**Pascal PETIT :** « La société Airbus que je représente a toujours voulu travailler avec des entreprises du secteur protégé, des ESAT ou EA. Airbus a créé un accord avec la DIRECCTE. En 2011, grâce à l'influence du *top management* notamment, l'objectif a été de développer la sous-traitance avec des structures du secteur protégé dans tous les domaines d'activité. On a donc commencé par faire un état des lieux. On a vite été confronté à la politique achats d'Airbus, la vision internationale des achats nous éloignant du secteur protégé. On a donc mis en place un nouveau modèle de contractualisation, le contrat de cotraitance où on incite nos fournisseurs de rang un à faire des partenariats avec des entreprises du secteur protégé sur la base d'un GME (Groupement Momentané d'Entreprise).

Vous parliez de l'évolution des ESAT ou des EA. Il y a moins de 10ans, on entendait le message de demande d'heures de travail. Aujourd'hui toutes les entreprises protégées ESAT ou EA sont des partenaires à part entière et propose des prestations de qualité. »

**Paul Eric LAURES :** « Madame FINDELAIR, pouvez-vous nous parler de Cap Gemini et de votre politique Handicap ? »

**Anne FINDELAIR :** « Cap Gemini est une entreprise nationale. On propose à nos clients des prestations intellectuelles. Pour réaliser de la sous-traitance avec le secteur protégé, on a du réfléchir à ce qu'on pouvait faire. En effet, l'activité de notre entreprise c'est de mettre au profit de nos clients un savoir-faire.

Il y a quelques années, on se demandait comment les clients allaient réagir lorsqu'on leur envoyait un salarié en situation de handicap. Aujourd'hui ce sont les clients qui le demandent.



Ainsi, toutes les notes de frais sont traitées par des entreprises adaptées. Tout ce qui est édition et envoi des fiches de paie, également. On réfléchit beaucoup aux actions que nous pouvons mener en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Cependant, la difficulté c'est aussi de penser et de réaliser ces actions sur le long terme. Il faut que cela se fasse sur la longueur et avec de la réflexion. Il y a donc un partage des responsabilités. On a d'ailleurs quelques projets en court avec Airbus. »

**Paul Eric LAURES :** « Chez Cap Gemini, vous avez l'impression d'être passé outre une obligation légale ? »

**Anne FINDELAIR :** « Tout à fait. Avoir cette philosophie et ces valeurs c'est stimulant intellectuellement. Cela nous fait sortir de notre zone de confort et en plus c'est gratifiant humainement. »

**Paul Eric LAURES :** « Gratifiant humainement, c'est ce que ressent également Thierry BERMOND. Pour preuve de votre engagement factuel, vous évoquez recourir au secteur adapté et protégé doit devenir un réflexe pour l'entreprise. Vous pouvez nous en parler davantage ? »

**Thierry BERMOND :** « Les accords de 2005 et les obligations d'emploi ont permis de tripler le chiffre d'affaire avec le secteur protégé. On doit cependant encore beaucoup progresser car il y a des grandes différences entre les régions. Il y a des Caisses Régionales qui ont des ESAT hors murs, et certaines autres Caisses qui ne sont pas encore fait appel à un ESAT.

L'association HECA, son slogan c'est « les compétences, et rien que les compétences ». Avec la loi de 2005, on grandit ensemble, à la fois avec le privé, mais aussi les ESAT et les EA qui ont besoin d'évoluer leur niveau de compétences au sein de leur structure.

Et comme vous l'avez dit, aujourd'hui il y a des travailleurs qui sont essentiels pour la structure. Des fois on n'aimerait même pas qu'il parte en secteur ordinaire. Vous avez raison de le préciser.

Pour exemple, j'ai deux personnes Chargées d'Insertion en milieu ordinaire. Elles ont repéré des compétences chez certaines personnes pour les insérer dans le secteur ordinaire. Mais le responsable d'atelier n'est pas forcément toujours d'accord.

Pour revenir à la politique RSE. Un groupe mutualiste comme le Crédit Agricole a des valeurs. Il y a encore beaucoup de travail. On a besoin de faciliter encore plus l'inclusion. Cela commence avec



des partenariats comme avec celui avec l'Association L'Hippocampe et le Festival Regards Croisés. C'est ce qu'on fait également avec « Différent comme tout le monde » en sensibilisant, avec le Préfet PARISOT, des élèves de 5ème au Handicap. Il nous faut vraiment continuer à avoir des partenariats entre le privé et le secteur protégé. L'ARESAT est un bon exemple. On a besoin de faire connaître les compétences des ESAT et des EA, mais inversement, on a également besoin de faire connaître les exigences des entreprises aux ESAT et aux EA. »

**Paul Eric LAURES :** « Vous parliez de Différent comme tout le monde. Aujourd'hui, il y a 12000 diplômes décernés, car une fois mis en situation de handicap, ces jeunes ont un diplôme ! »

**Thierry BERMOND :** « Tout à fait. Les diplômes sont d'ailleurs imprimés par un ESAT. Les repas sont aussi préparés, selon les lieux, par des ESAT. On cherche toujours des partenaires pour l'impression, le repas et la régît avec des ESAT en fonction de la zone d'intervention auprès de ces élèves. »

**Paul Eric LAURES :** « Monsieur Hervé, à votre niveau, comment développer encore, différemment, ou peut être mieux (car mieux ce n'est pas l'ennemi du bien) ces relations avec le secteur protégé ? Peut-être que la Fondation FACE Hérault va continuer ses prises de conscience en CCI ? »

**Monsieur HERVE :** « Ce qui m'interpelle, c'est que les entreprises ont déjà lancé des démarches significatives pour intégrer le milieu adapté dans leurs fonctionnements. Il me semble que les collectivités et institutions publiques ont, elles aussi, un devoir d'exemplarité à assumer, et ce, en intégrant davantage de clauses sociales dans leurs cahiers des charges et en pondérant significativement ce critères. Certaines collectivités sont déjà exemplaires mais globalement, le constat de l'action de ce secteur c'est « peut mieux faire ».

Au sein de la CCI de Montpellier, tous les marchés passés disposent désormais d'une clause RSE qui peut compter jusqu'à 20% de la note. Cela permet aux entreprises qui ont des pratiques responsables, justes et liées au RSE, de pouvoir les faire valoir.

C'est donc un travail collectif pour qu'on puisse faire avancer les choses sur cette partie-là.

Enfin, on a parlé ici aussi de la notion de parcours. La loi du 2 janvier 2002 a mis en avant la notion de projet individualisé et donc de parcours de vie. Dans le milieu ordinaire, l'Accord National Interprofessionnel de janvier 2013 a fortement développé la notion de parcours professionnel. On se rend compte qu'il y a une convergence entre le secteur ordinaire et le secteur protégé sur la notion



de parcours. C'est sur ce point qu'il faudrait avoir une vision de type GPEC pour gérer les besoins et les compétences. Là, peut-être que les CCI, le réseau FACE et le monde de l'entreprise doivent identifier les secteurs prometteurs, pour accompagner les ESAT et les EA à se développer et à développer la gestion de leurs compétences et l'employabilité des Travailleurs en Situation de Handicap en milieu adapté et même en milieu ordinaire. La réflexion d'une gestion des compétences GPEC associée au secteur protégé est à donc faire.»

**Jean-Claude ROUTABOUL :** « Ça serait effectivement merveilleux ! Je dis ça serait, car le secteur protégé a eu pour habitude de travailler en cercle fermé.

Cependant, on a mis en place aussi l'intégration scolaire. »

**Paul Eric LAURES :** « Madame FINDELAIR, vous vouliez réagir ? »

**Anne FINDELAIR :** « Chez Cap Gemini, nous avons monté nos propres formations. Ce sont des personnes en situation de handicap qui ont déjà un niveau BAC ou un BAC +2. C'est tout un réseau. C'est vrai qu'il y a une montée en compétences, un transfert en compétences entre les personnes de chez Cap Gemini et ces personnes en formation. Ça dépend bien entendu également des publics. Il faut être vigilant et il faut qu'il y ait de la place pour tout le monde. »

**Pascal PETIT :** « Nous attendons, en tant qu'industriel, que vous accompagniez les entreprises du secteur protégé. Les grands groupes attendent que les sociétés évoluent. On fait de moins en moins de social entre guillemets. On va chercher des entreprises qui vont pouvoir répondre rapidement à nos besoins. Ce qu'on attend des collectivités, du CCI, du GESAT, c'est d'accompagner l'évolution des structures protégées. On n'a plus le temps d'attendre et de s'en occuper nous-même. Par exemple, les structures protégées qui réalisent des travaux d'imprimerie, doivent évoluer vers le numérique et la digitalisation. C'est donc important d'aider les ESAT et EA anticiper ces changements, et que les collectivités soient là pour cet accompagnement.

Dans le cadre de la sous-traitance directe ou en partenariat, Airbus va demander au secteur protégé de progresser en qualité. Pour répondre à cette demande, nous avons besoin de l'ensemble des acteurs pour aider à faire évoluer le secteur protégé. »

**Thierry BERMOND :** « Dans la banque, nous avons des profils qui ont minimum un BAC +3. Le champ de compétences à accroître est donc évident. Cependant, on a les métiers liés à la téléphonie, au back office, où nous pouvons recruter des personnes différentes. »





## **INTERVENTION DU PUBLIC :**

**Question :** « Je voulais intervenir pour un ESAT. Quelle est la différence entre une EA et un ESAT. ? »

**Réponse de M. ROUTABOUL :** « Un Atelier protégé ça n'existe plus. Entre le CAT et l'ESAT, il n'y a pas eu beaucoup de changement. Par contre, entre l'atelier protégé (ESAT) et l'EA, c'est fondamentalement différent. L'ESAT reste un établissement médicosocial avec des choix de la direction sur le recrutement et l'orientation. Aujourd'hui une entreprise adaptée (EA), c'est une entreprise, avec des contrats. Si j'ai un salarié en situation de handicap qui est en difficulté, on passe par le droit commun, c'est à dire par l'inaptitude, le licenciement ou la démission, ... La raison de la difficulté du salarié ne me regarde pas. »

**Monsieur HERVE :** « Une précision par rapport à ce que vient de dire Monsieur Petit. La CCI ce sont des petites entreprises essentiellement qui n'ont pas d'obligation. La logique, c'est de les amener à se tourner vers le secteur protégé malgré leur absence d'obligation. Il faut apprendre à se parler. Ce sont deux mondes qui ne se sont jamais parlé auparavant. Ça ne va pas se faire du jour au lendemain. »

**Deuxième question :** « En ESAT, ce que je n'arrive pas à comprendre : on ne gagne pas notre vie, on n'a pas un salaire ? »

**Réponse de M. ROUTABOUL :** « Effectivement, c'est encore un des paradoxes qui montre l'intérêt et qui a des limites. Le revenu d'une personne qui travaille en ESAT a trois ou quatre parties : une aide au poste, une participation à l'ESAT et il y a des allocations comme l'AAH qui vient compléter la rémunération du travailleur. Ce qui fait qu'on est environ au SMIC, ou au mieux à 110% du SMIC. Ça c'est une limite. Le bon côté, par rapport notamment à une EA qui répond aux droit collectif et aux conventions collectives, c'est qu'on a une sécurité. D'ailleurs, il n'y a pas de chômage chez des travailleurs en situation de handicap en ESAT ce qui fait notamment qu'ils ne cotisent pas pour le chômage. »

**Question de Madame MALOT :** « Il y a une liste d'attente pour intégrer les ESAT ? »

**Réponse de M. ROUTABOUL :** « Aujourd'hui on n'est plus à implanter des établissements dans la campagne pour ne pas les voir. On les implante dans la cité. Effectivement, dans le Tarn c'est le cas, on est presque à se concurrencer entre établissements quand on a des candidatures de travailleur en situation de handicap. On a parfois du mal à conserver nos accréditations par manque de travailleur au sein de nos structures. »





**Intervention de Mme FINDELAIR :** « Avec le GESAT, on faisait justement le point sur le nombre d'entreprises qui a été mis sous accord. Il y a donc beaucoup de PME qui préfèrent payer leur cotisation. Comme les grands groupes auparavant. Ça serait bien que des plus petites structurent s'y mettent. »

**Précision de Clare HART :** « Pour rebondir là-dessus, Michel COUDRAY et l'ARESAT ont fait quelque chose de formidable. Ils ont fait des petits groupes de travail pour faire un guide pour lister les prestations des ESAT. Les entreprises n'imaginaient pas l'ensemble des compétences des ESAT. Ce guide va être extrêmement utile pour pouvoir faire appel à ce milieu-là sur tout un tas de domaines différents. Aujourd'hui on a en effet besoin d'une approche pratique. »

**Question 3 :** « Est-ce que vous pourriez nous donner un éclairage sur ce qui se fait en Europe ? »

**Réponse de M. PETIT :** « Je ne me positionnerai que sur la partie Achat pour le Handicap Européen. En Espagne, il y a une obligation de 2% d'emploi (emploi directe ou sous-traitance). C'est quasiment identique au modèle français. En Allemagne, c'est 5% mais on ne peut répondre qu'au niveau direct. L'Angleterre n'a quant à elle pas d'obligation mais ce pays est en train de bouger sur ces questions. On voit qu'il y a beaucoup d'entreprises qui commencent à en parler. Enfin, et pour information, ils sont en train de parler au niveau européen pour mettre en place des obligations européennes.

Pour Airbus, on a pris la décision cette année d'élargir nos engagements sur l'ensemble de l'Europe pour développer une démarche européenne du handicap. Peut-être pour créer des partenariats également. On échange dans le groupe pour voir les bonnes pratiques au niveau mondial. La France ça fonctionne bien, mais c'est aussi en lien avec l'obligation légale. »

**Paul Eric LAURES :** « Je vais laisser la conclusion à Monsieur DELJARRY, Président de la CCI de Montpellier. »

**André DELJARRY :** « Merci de me donner la parole. Nous sommes deux élus de la Chambre de Commerce présents ce matin pour vous dire comment la Chambre de Commerce de Montpellier, bientôt Chambre de Commerce de l'Hérault, tient à être dans cette démarche-là. C'est la première Chambre de Commerce à avoir obtenu le label Diversité. Au niveau du département de l'Hérault, c'est 96% des entreprises qui sont de 1 à 20 salariés, donc des entreprises qui n'ont pas de devoirs ni d'obligation d'intégrer des salariés en situation de handicap. Il faut donc qu'on passe ce relais pour que les petites entreprises puissent le faire, oser insérer du modernisme à leur entreprise par le



**L'Hippocampe**

secteur protégé. Tout ceci est vraiment ancré. Tout ce que nous pouvons faire au niveau du secteur protégé, on le fait. Et ce sont les petites entreprises qu'il faut aller toucher. »