



Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Jour 5 : « Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) »

QUE SONT LES ESAT ET EA ?

Depuis la **loi Handicap du 11 février 2005**, on distingue les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA).

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Ce sont des **établissements médico-sociaux** dont le personnel handicapé (on parlera de bénéficiaires) a une capacité réduite de travail. Ils étaient autrefois plus connus sous le nom de CAT (Centre d'Aide par le Travail). La personne accueillie en ESAT signe avec l'établissement un **contrat de soutien et d'aide par le travail**. Ce contrat décrit les conditions d'accompagnement médical, social et éducatif propre à la personne et les activités professionnelles possibles en milieu protégé. C'est la MPDH qui doit orienter le bénéficiaire vers le secteur protégé.

Les Entreprises Adaptées (EA)

A contrario, les EA sont des **entreprises d'utilité sociale**, ayant l'**obligation d'employer 55 % de travailleur·ses handicapé·es**. Pour leur part, elles sont régies par le code du travail et les travailleur·ses handicapé·es ont le statut de salarié·e.

Loin d'être anecdotique, le secteur protégé et adapté regroupe, **en France, 2 250 structures** (1 450 ESAT et 800 EA) **employant 150 000 travailleur·ses**.

Les ESAT et EA proposent leurs services aux entreprises, collectivités et organismes publics. Ces services sont proposés sous **3 formes** :

- Les **contrats de fournitures** ;
- Les **contrats de sous-traitance** ;
- Ou encore la **mise à disposition de personnel**.

Il existe **plus de 200 filières métiers** dans le secteur du travail protégé et adapté. Parmi les plus connus, on peut citer par exemple : **restauration, traiteur, entretien d'espace vert, imprimerie et communication, conditionnement, cosmétique, prestations industrielles et logistiques, recyclage et propreté, ...**



L'obligation d'emploi

La **loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a modifié la prise en compte de la sous-traitance au STPA. **À partir du 1^{er} janvier 2020, la collaboration avec le secteur protégé et adapté n'est plus prise en compte dans le calcul du taux d'emploi.**

Néanmoins, le chiffre d'affaires issu de la collaboration avec le secteur protégé et adapté permet toujours de faire diminuer sa contribution au FIPHFP :

- **Si son taux d'emploi est inférieur à 3%**, l'employeur peut déduire le recours à la sous-traitance à hauteur de 50% du montant de la contribution volontaire.
- **Si son taux d'emploi est supérieur à 3%**, l'employeur peut déduire le recours à la sous-traitance à hauteur de 75% du montant de la contribution volontaire.

Ceci vise à encourager l'emploi direct de travailleur·ses handicapé·es.



À partir du 1^{er} janvier 2020, les **modalités de calcul du montant déductible sont simplifiées grâce à l'application d'un taux unique**, quel que soit le type d'achat : **30 % du coût de la main-d'œuvre**. Les partenaires du secteur protégé et adapté ont donc l'obligation de fournir à leur client une attestation indiquant le coût total de la main-d'œuvre et le montant à prendre en compte pour la déclaration.



NB : Seule la partie main d'œuvre est prise en compte, afin de ne valoriser que le travail effectivement réalisé par des travailleur·ses handicapé·es. Dans cette logique, mieux vaut privilégier la mise à disposition de travailleur·ses handicapé·es, la sous-traitance ou l'achat de prestation intellectuelles plutôt que l'achat de fournitures.

Comment trouver un prestataire ?

Plusieurs réseaux fédèrent les acteurs du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

Le GESAT

Ayant pour mission la **valorisation des compétences des travailleur·ses handicapé·es**, le Réseau Gesat représente l'ensemble des 2 250 structures ESAT et EA présentes sur le territoire national.

En connectant les besoins des entreprises aux prestataires du STPA, le Réseau Gesat accompagne à la fois la professionnalisation des ESAT et des EA et le développement des achats responsables des entreprises, dans le cadre d'une politique RSE affirmée. www.reseau-gesat.com



HANDECO

Créée en 2008 à l'initiative des plus grandes associations et fédérations nationales, dont l'APF France Handicap, la Fédération APAJH et Nexem, Handeco est une **association loi 1901**. Situé au carrefour du STPA, des entreprises privées et des employeurs publics, Handeco permet aux acheteurs privés et publics d'**intégrer une dimension sociale et solidaire dans leurs achats**. www.handeco.org

L'UNEA

Créée en 1987, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) est une **association professionnelle qui fédère les Entreprises Adaptées** et les représente auprès des acteurs publics et privés. L'UNEA défend et promeut le modèle de l'Entreprise Adaptée en communiquant leur savoir-faire et leur professionnalisme, en soutenant leur développement, et en tissant dans le milieu économique tous liens favorables à la croissance et à l'emploi pérenne de personnes en situation de handicap. www.unea.fr

TIH Business

TIH Business est une **plateforme web permettant de faciliter la mise en relation des acteurs économiques** (plus de 75 000) **avec des entreprises souhaitant acheter responsable**. Les TIH sont donc la 3^{ème} catégorie de partenaires en sous-traitance, aux côtés des ESAT et EA. Depuis le 1^{er} Janvier 2020, les TIH peuvent même recourir au portage salarial. Aujourd'hui, TIH Business est la première plateforme de mise en relation des freelance et entrepreneur·ses handicapé·es avec des entreprises ou des organisations engagées. www.tih-business.fr

Zoom sur le CDD Tremplin

Le CDD Tremplin est une **mesure innovante et expérimentale** (2018 – 2022) instituée par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et qui **permet aux Entreprises Adaptées d'embaucher une personne handicapée pour effectuer une prestation de service au sein d'une entreprise ordinaire**, pour ensuite avoir la possibilité d'y être recrutée à l'issue de son contrat.

OBJECTIFS

- **Favoriser la transition d'une personne handicapée du milieu protégé au milieu ordinaire** par un accompagnement individualisé ;
- **Offrir un cadre à une réadaptation progressive** au milieu du travail ordinaire ;
- **Permettre**, selon les besoins des personnes, **l'acquisition d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé** ;
- **Développer de nouvelles approches** de la construction des parcours professionnels de travailleur·ses handicapé·es pour les Entreprises Adaptées qui les emploient.



L'expérimentation CDD Tremplin, un dispositif gagnant-gagnant !

C'est un **outil de recrutement nouveau et sécurisant**. Vous pouvez ainsi tester les compétences réelles de l'agent·e avant d'envisager son embauche définitive après une intégration réussie dans le cadre d'une prestation sur site ou d'un stage. Pour la personne handicapée, c'est l'opportunité d'**acquérir de l'expérience**, de **monter en compétences** et de **repandre confiance en ses compétences**.

CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

Le CDD « Tremplin » est **soumis aux règles applicables au CDD**, sauf concernant la prime de précarité dont l'employeur est exonéré. **La personne en CDD Tremplin est salariée d'une Entreprise Adaptée**, qui la met à disposition de la structure pour effectuer une prestation chez elle. S'agissant d'une prestation émanant du STPA, le montant de **ce contrat est déductible à hauteur de 30% de la contribution FIPHFP**. La durée du contrat est comprise entre 4 mois et 24 mois (sauf dérogation).

COMMENT ?

- L'EA fournit un accompagnement renforcé du/de la bénéficiaire pour faciliter son intégration.
- La personne handicapée peut bénéficier de formations prises en charge par l'EA. Dans tous les cas, l'EA doit envisager un plan de montée en compétences.
- À l'issue du contrat, la structure n'est pas dans l'obligation d'embaucher la personne (même si c'est l'objectif poursuivi dans le dispositif). Dans tous les cas, la personne aura bénéficié d'une expérience significative et amélioré son niveau d'employabilité.

L'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT)

Mesure innovante et expérimentale instituée par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (2018- 2022), l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) est **un modèle d'agence d'intérim dédiée aux personnes handicapées**.

Pour la structure cliente, il s'agit d'un contrat d'intérim classique, avec les particularités que peuvent représenter l'emploi d'une personne handicapée et les éventuelles mesures de compensation à mettre en œuvre pour lui permettre de mener à bien sa mission.

Les travailleur·ses handicapé·es intérimaires effectuent des missions auprès d'employeurs utilisateurs. En ce sens, l'EATT doit **élaborer des missions de travail adaptées à l'objectif professionnel et au parcours** des travailleur·ses handicapé·es.

Durant les périodes d'intermission, les EATT sont incitées à organiser des actions de formation et d'accompagnement socio-professionnel nécessaires à la réalisation du projet professionnel des travailleur·ses handicapé·es.



Au-delà du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté, les missions handicap doivent **faire face et s'organiser pour gérer au mieux leurs besoins d'achats**, surtout dans le contexte des marchés publics. Dans ce cadre, nous vous proposons d'**écouter le podcast réalisé sur la thématique des Achats**, avec la participation de M. Christopher Say, Responsable du Pôle Handicap et maintien en emploi de la **Métropole de Nice Côte d'Azur**, qui nous partage ses bonnes pratiques et conseils.



RESSOURCES UTILES

Podcast **Achat**, [à découvrir ici](#)

Pour en savoir plus sur les **CDD Tremplin et les EATT** : [Webinaire de l'Agefiph du 12 novembre 2020, sur la réforme des entreprises adaptées](#)