

PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : COMPARAISON TRANSFRONTALIÈRE

Une collaboration :

CONCERTES



L'emploi des personnes handicapées en France comme en Belgique est un enjeu sociétal auquel répondent des structures dynamiques de chaque côté de la frontière.

Entreprises de travail adapté (ETA) en Belgique francophone, entreprises adaptées (EA) et établissement et service d'aide par le travail (ESAT) en France sont au cœur du développement économique de leur région. En intégrant des travailleurs handicapés, ils construisent une économie qui valorise les possibilités de chacun.

Modèles de tolérance, ils montrent la voie vers davantage de cohésion sociale en favorisant l'intégration de leurs travailleurs.

Encadrées par des législations différentes, la situation de ces entreprises n'est pas tout à fait identique.

Au sommaire

Comparaison des législations	p. 2
Accueil en entreprises : plusieurs dispositifs	p. 3 à 5
Clauses sociales dans les marchés publics	p. 6
Impact de la frontière	p. 7
Pratiques partenariales	p. 8
Accords de coopération transfrontaliers	p. 9
Cartographie des entreprises	p. 9
Regards chiffrés	p. 10
Enjeux et perspectives	p. 11

Que tirer comme leçon des initiatives du pays voisin est la question à laquelle tente de répondre ce troisième cahier transfrontalier.

Les législations nationales organisant ce secteur de l'économie sociale et solidaire y sont brièvement décrites et comparées. Ensuite, sont pointés les difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés transfrontaliers et les autres impacts et opportunités liés à la frontière pour les entreprises du secteur.

Ce cahier est le fruit d'une rencontre organisée à l'initiative de la **Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire** en Nord-Pas de Calais (CRESS), de **ConcertES** et de l'**Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté** (EWETA) en Wallonie, le 10 juin 2010.

50 entreprises de l'économie sociale et solidaire et 10 services publics ou para publics de Wallonie et du Nord-Pas-de-Calais ont échangé leurs expériences pour permettre une meilleure connaissance de la situation de l'autre côté de la frontière.

Avec le soutien de :



Union Européenne — Fonds Européen de Développement Régional « INTERREG efface les frontières »



Comparaison des législations

France

L'OBLIGATION D'EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

6% de l'effectif total des salariés dans toute entreprise (*secteur privé et public*) d'au moins 20 salariés doit présenter un handicap.

MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

Plusieurs options pour répondre à cette obligation. Le cumul des modalités est possible.

- **Recrutement interne.** Peu importe le type de contrat (apprentissage, durée limitée ou non,...)
- **Accueil en stage de travailleurs handicapés** dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise.
- **Application d'accords:** accord de branche, de groupe, d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (ex: plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement, plan d'insertion et de formation, ...)
- **Contrats de sous-traitance** avec un ESAT ou une EA qui peuvent couvrir jusqu'à 50% de l'obligation d'emploi.
- **Contribution** par travailleur handicapé manquant à un fonds de solidarité (AGEFIPH ou FIPHFP) Contribution calculée en fonction du type d'entreprise (entre 4.500 et 5.300€/an)

« La Caisse d'épargne s'acquitte de ses obligations entre autre via un accord cadre : elle joue un rôle de facilitateur afin de favoriser les achats dans le secteur protégé. Elle a ainsi monté un salon pour permettre aux acheteurs des entreprises de rencontrer les ESAT et EA qui pourraient fournir des services. Ce salon est organisé par nature de produit. »

Mr. Dusart - Chargé des politiques « diversité » à la Caisse d'Epargne Nord de France

Wallonie

2,5% du personnel des *services publics*.

Aucune obligation d'emploi de travailleur handicapé dans le *secteur privé*. Des actions de sensibilisation sont menées auprès des entreprises privées.

Réglementations légèrement différentes selon le type d'organisme public (commune, province, CPAS, administration régionale,...).

Certaines fonctions sont exemptées de cette obligation (personnel soignant, incendie, ...).

Dans les services publics wallons et les organismes d'intérêt public, tant que le quota n'est pas atteint, une consigne de **5 % des recrutements** est donnée.

Au sein des services publics locaux (communes, provinces,...) l'obligation peut être satisfaite par la passation de **contrats de travaux, de fourniture et de services avec des ETA**.

« Nous collaborons régulièrement avec des Entreprises de Travail Adapté et tout se passe pour le mieux. Mais ce n'est pas la seule façon d'encourager ce secteur. (...) il faut encore continuer à travailler pour parvenir à une économie sociale entrepreneuriale. Elle est encore trop peu valorisée. Je rêve du jour où elle parviendra à jeter des ponts vers les entreprises privées, pour passer de sous-traitants à... collaborateurs ! »

M. Ledent, Député Province de Luxembourg (Belgique)

Mais si l'obligation d'emploi est supérieure à un ETP (équivalent temps plein), seule la moitié de l'obligation peut être satisfaite via des contrats sous-traités à des ETA.

CONTRÔLE ET SANCTION

L'employeur remplit une déclaration annuelle relative à cette obligation. Il spécifie en son sein les modalités choisies pour répondre à l'obligation. A défaut de déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

Les établissements ne s'acquittant pas de leur obligation se voient astreint à verser une pénalité financière au Trésor public. Cette somme équivaut à la contribution classique, majorée de 25%.

Si ces obligations ont le mérite d'exister, aucune contrainte financière ne vient sanctionner le non-respect de celles-ci. D'ailleurs, la vérification de l'application de ces quotas n'est pas encore opérationnelle.

Un premier cadastre a été mis en œuvre par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) pour évaluer les performances des organismes publics wallons et leurs conclusions sont pour le moins mitigées (grande disparité entre les organismes sondés).

Accueil en entreprises : plusieurs dispositifs

Wallonie

L'Entreprise de Travail Adapté (ETA)

DÉFINITION

En Wallonie, les entreprises de travail adapté (anciennement 'ateliers protégés') sont des acteurs économiques qui permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle à leur mesure, en veillant à adapter les tâches aux compétences des travailleurs.

Elles se positionnent entre les institutions occupationnelles et les entreprises traditionnelles.

OBJECTIF

Les ETA assurent la promotion de la personne handicapée tout en développant une activité économique.

L'emploi adapté doit assurer aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences, une formation continue et une adaptation des postes de travail.

A cet effet, les travailleurs handicapés bénéficient au sein de ces entreprises, d'un encadrement spécifique (assistants sociaux, ergothérapeutes ou infirmiers sociaux chargés d'assurer une mission d'aide, de conseil et de suivi).

Pour compenser la perte de rendement liée aux spécificités de leur public-cible et au nécessaire encadrement de celui-ci, ces entreprises sont soutenues par les pouvoirs publics régionaux.

PROFIL DES TRAVAILLEURS

Une ETA se doit d'engager au moins 70% de travailleurs handicapés et minimum 20 % dans le personnel d'encadrement.

Actuellement, on observe 85% de travailleurs handicapés dans ces structures.

VERS LE MILIEU ORDINAIRE

A la demande des travailleurs et lorsque cela s'avère réaliste, l'ETA veille à définir avec eux un projet de promotion au sein de l'entreprise, voire de passage vers une entreprise ordinaire.

Par ailleurs, dans des conditions bien définies, les entreprises de travail adapté peuvent faire travailler une partie de leur personnel au sein d'entreprises ordinaires clientes de l'ETA, en assurant leur encadrement par le biais de contrats d'entreprise.

FORME JURIDIQUE

La grande majorité des ETA sont des associations.

Seules quelques unes ont choisi le statut de société à finalité sociale (SFS) qui existe depuis 2002 pour les ETA.

Ces dernières ont généralement fait ce choix pour correspondre davantage à la réalité de leur activités et pour leur permettre d'accéder aux aides économiques régionales.

STATUT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

La personne handicapée travaillant en ETA est avant tout un travailleur. Elle bénéficie d'un statut social, d'une sécurité d'emploi et de revenus garantis par un contrat de travail ouvrant les mêmes droits qu'à tout autre travailleur.

Les ETA partagent une particularité, à savoir que, indépendamment de leurs secteurs d'activités, elles ressortent toutes d'une commission paritaire qui leur est spécifique.

Accueil en entreprises : plusieurs dispositifs

France

L'Entreprise Adaptée (EA)

DÉFINITION

Une entreprise adaptée (anciennement « atelier protégé ») ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) est une entreprise du milieu ordinaire où les travailleurs handicapés exercent une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

FORME JURIDIQUE

Forme juridique variable (SARL, SA, Union d'Economie Sociale (UES), Association,...). Depuis 2005, les EA nouvellement créées doivent l'être sous forme d'entreprise.

OBJECTIF

Leur objet est de favoriser le projet professionnel de ces travailleurs en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Parfois, elles servent de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail.

PROFILS DES TRAVAILLEURS

Au moins 80 % de travailleurs embauchés par les EA sont des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH).

En fonction des nécessités de leur production, l'EA peut recruter des salariés « valides », dans la limite de 20 % de leur effectif.

STATUT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

C'est un salarié possédant un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale. L'entreprise adaptée est considérée comme employeur.

VERS LE MILIEU ORDINAIRE

Plusieurs dispositions sont prévues afin de faciliter le passage de l'entreprise adaptée vers une entreprise non adaptée du marché du travail.

Le salarié handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée pour travailler dans une entreprise non adaptée bénéficie, pendant un an, d'une priorité d'embauche s'il manifeste le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée.

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur. Ils continuent à ouvrir le droit, pour l'entreprise adaptée, à l'aide au poste et à la subvention spécifique.

L'objectif est de favoriser dans la mesure du possible la sortie vers le milieu ordinaire.

Accueil en entreprises : plusieurs dispositifs

France

L'Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

DÉFINITION

Les établissements ou services d'aide par le travail E.S.A.T. (anciennement intitulés C.A.T.) sont des établissements médico-sociaux.

Ils permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire d'exercer une activité à caractère professionnel dans un milieu de travail protégé. Ces personnes bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif.

FORME JURIDIQUE

La plupart des E.S.A.T. sont de statut associatif. Toutefois, quelques E.S.A.T. disposent du statut de SARL/ EURL ou plus rare, en Nord-Pas-de-Calais, de fondation.

OBJECTIF

L'E.S.A.T. vise à offrir une activité à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel, professionnel et social et l'accompagnement vers le milieu ordinaire de travail.

PROFILS DES TRAVAILLEURS

Pour être accueillie en E.S.A.T., la personne doit être âgée de 20 ans au moins, disposer d'une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide, ou égale au tiers de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologique. Elle est orientée vers ce type de structure par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

STATUT DU

TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

La personne accueillie en E.S.A.T. doit signer avec l'établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail qui définit les droits et les obligations réciproques des parties, concernant les activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif afférent. Le contrat n'est pas régi par le code du travail mais par le code de l'action sociale.

PARTENARIATS AVEC LE MILIEU ORDINAIRE

Les personnes accueillies au sein des E.S.A.T. peuvent, en fonction de leurs capacités et afin de permettre leur évolution vers le milieu ordinaire de travail, être mises à disposition d'une entreprise afin d'y exercer une activité à l'extérieur de l'établissement, tout en restant rattachées à leur E.S.A.T.

L'E.S.A.T. peut conclure une convention d'accompagnement avec toute entreprise employant un travailleur handicapé de sa structure en contrat à durée déterminée (CDD), en contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE), ou en contrat initiative emploi (CIE).

L'aide accordée par l'E.S.A.T. à l'entreprise dans le cadre de cette convention ne peut excéder la durée d'un an, renouvelable deux fois. Une clause de la convention doit prévoir les modalités de réintégration du travailleur handicapé dans l'E.S.A.T. en cas de rupture du contrat de travail.

Clauses sociales dans les marchés publics

En France comme en Belgique, des dispositifs existent pour sensibiliser les pouvoirs adjudicateurs à l'intégration de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics.

Les entreprises adaptées peuvent en être les bénéficiaires directs surtout dans les cas de marchés intensifs en main d'œuvre et non délocalisables comme l'entretien des espaces verts, le traitement des déchets, le nettoyage, l'archivage, l'hôtellerie, l'imprimerie, etc.

France

Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sont en première ligne pour aider les rédacteurs de marchés publics.

Ils interviennent à trois niveaux : conseil et assistance technique dans la rédaction des pièces juridiques ; information et accompagnement des entreprises ; suivi et évaluation de la mise en œuvre des clauses sociales.

Dans le cadre des marchés publics, il est possible d'avoir recours à des articles de loi pour faciliter le positionnement des acteurs du handicap.

L'article 14 du code des marchés publics relatif aux achats publics socialement responsables

« la définition des conditions d'exécution d'un marché dans les cahiers des charges peut viser à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage ou à protéger l'environnement. Ces conditions d'exécution ne doivent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels ».

L'Article 15 du code des marchés publics relatif aux procédures de réservation et d'allotissement

« Certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail. »

Wallonie

Alors que des marchés publics peuvent facilement être réservés à des entreprises de travail adapté via un mécanisme de réservation* et ainsi permettre aux administrations de répondre à au moins une partie de leurs obligations dans le domaine, très peu le font en Wallonie. Au niveau de l'exécution des marchés, moins d'un marché public sur 1000 intègre des clauses sociales.

Devant ce constat, un facilitateur est soutenu par le gouvernement wallon pour aider les rédacteurs des cahiers des charges publics à intégrer des clauses sociales et les mettre en contact avec des entreprises d'économie sociale.

*Quel que soit le montant du marché, même au dessus des seuils européens (article 19 de la directive 2004/18/CE). Les marchés de services (éventuellement pluriannuels) réservés à des ETA peuvent donc dépasser 193.000 €. La réservation ne signifie cependant que le pouvoir public est libre de choisir le prestataire. Il doit organiser un marché public auquel seule les entreprises de travail adapté peuvent répondre. Il y a donc mise en concurrence des entreprises de travail adapté active dans le secteur du marché public en question.

« L'ETA Entra travaille pour le BEP Environnement de Namur pour le tri et le traitement des déchets. Les travailleurs d'Entra trient des déchets provenant des conteneurs « d'encombrants et de bois » issus des parcs à conteneurs communaux.

Le BEP Environnement ne comptait en effet pas suffisamment de travailleurs handicapés en interne. Pour répondre à ses obligations d'emploi, le BEP a précisé dans son cahier des charges leur volonté de travailler avec une entreprise de travail adapté. Convaincu par l'expérience avec Entra, le BEP va étendre cette clause sociale à leurs prochains marchés publics (collecte des déchets, entretien d'espaces verts, nettoyage et entretien autour de leurs sites). »



Impact de la frontière

Malgré la volonté européenne de voir les travailleurs circuler librement à l'intérieur de l'Union et l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap ou la nationalité, il s'avère que les travailleurs handicapés rencontrent de nombreux obstacles pour traverser la frontière.

A titre d'exemples:

Pour suivre une formation en imprimerie sur des machines offset, un jeune en situation de handicap résidant à Lille doit se rendre à Montpellier (à 980 km de chez lui) alors que cette formation se donne à Tournai, à 30 km. En effet, les aides aux centres de formation ne traversent pas les frontières.

Une entreprise de travail adapté située à Mouscron, enclavée entre la France et la Flandre, ne peut, en pratique, recruter des travailleurs handicapés qu'en Wallonie (11% du territoire qui l'entoure). En effet, aucun accord ne permet le transfert des aides à l'embauche de personnes handicapées entre la France et la Belgique. Et avec la Flandre, s'il existe des accords de coopération, les critères d'accès et la lenteur des procédures ne sont pas toujours tenables dans le cadre d'une activité économique.

« Au-delà des périodes de stage, l'insertion professionnelle à l'étranger reste actuellement très marginale parmi les publics accueillis. Outre les règlements des pays respectifs non favorables à l'intégration des salariés handicapés étrangers, il reste une frontière culturelle à franchir, immatérielle certes mais bien réelle. »
Mme. Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances, Région Wallonne

La frontière franco-belge est source de difficultés et d'inégalités tant pour les travailleurs handicapés frontaliers que pour les entreprises de cette zone.

POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Les aides à l'intégration en milieu professionnel sont rattachées au lieu de résidence de la personne handicapée. Il n'y a pas de dispositif de compensation entre la France et la Belgique permettant de postuler ou de chercher une formation professionnelle de l'autre côté de la frontière.
- Les critères pour qu'une personne handicapée puisse bénéficier des aides publiques ne sont pas uniformisés entre les deux pays (en France : min 10% d'incapacité permanente et en Belgique : min 30% de limitation de la capacité physique et/ou min 20% de la capacité mentale).

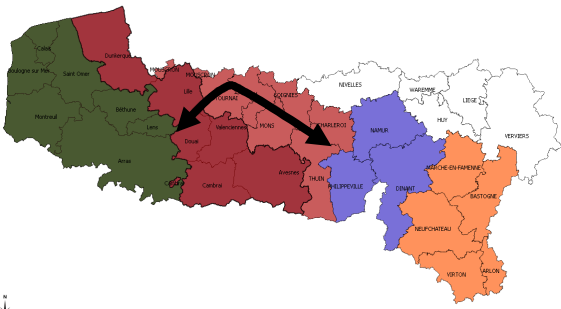
« Les collaborations transfrontalières autour de la mobilité des travailleurs ont déjà abouti à de nombreuses avancées pour les travailleurs et les entreprises wallonnes. Mais qu'en est-il de la mobilité du travailleur handicapé ? Dans de nombreuses régions frontalières, il est parfois plus aisé - en termes de distance, de transport, ? - pour la personne handicapée de traverser la frontière que de travailler dans sa propre région. Plus concrètement, si un travailleur handicapé réside en Wallonie et souhaite travailler ou se former en France, ce travailleur ne peut plus bénéficier du soutien de l'AWIPH. En traversant la frontière, le statut même de personne handicapée est remis en cause. Il se peut ainsi que vous soyez reconnu en Wallonie et que, suite à un déménagement en France, vous perdiez dans ce pays le statut. »
M. Gadenne, parlementaire wallon

POUR LES ENTREPRISES

Le recours pour les établissements français à la sous-traitance auprès d'établissements français du milieu adapté permet de réduire l'obligation d'emploi des personnes handicapées (Loi du 11 février 2005). Cette loi contraint uniquement les établissements sur le territoire français et bénéficie uniquement aux établissements français du milieu protégé .

- L'impossibilité d'obtenir des aides publiques pour des travailleurs venant de l'autre côté de la frontière réduit considérablement la zone de recrutement potentiel des entreprises frontalières.

Partenariats transfrontaliers



Malgré des législations nationales contraignantes, certaines entreprises adaptées effacent les frontières en créant des partenariats transfrontaliers mais force est de constater qu'elles ne sont pas nombreuses.

« L'ETA belge les Ateliers de Blicquy a établi un partenariat de longue durée (plus de 10 ans) avec la SA française Parexlanko (enduits et mortiers industriels). Cette société leur sous-traite régulièrement les plus petites productions et les produits à faible marge ou ne concernant pas directement son cœur de métier (ex: béton sec).

La relation liant Parexlanko aux Ateliers de Blicquy n'est pas établie sur un cadre partenarial spécifique. Si elle est de type purement commercial, reposant sur une complémentarité des métiers, elle se base également sur une confiance réciproque.

Au-delà de la simple sous-traitance relative à un produit spécifique, des collaborations plus complètes se mettent en place sur des projets particuliers, comme dans le cas du conditionnement et envoi d'une production à destination de la Chine.

De même, lors de la crise économique, la proposition par les Ateliers de Blicquy de produire un nouveau produit moins onéreux a permis à Parexlanko de conserver ses parts de marchés menacées, tout en maintenant le partenariat avec l'ETA. »

Partenariats avec d'autres acteurs de l'ESS

Par contre, au niveau national, de nombreux partenariats sont tissés entre entreprises adaptées, mais aussi avec d'autres entreprises de l'économie sociale et solidaire.



« Début 2008, le Crédit Agricole signe avec 8 de ses filiales la charte de la diversité. Le partenariat entre l'E.S.A.T. L'Atelier des Hauts de l'Escaut et le Crédit Agricole se matérialise par le fleurissement des agences bancaires et l'entretien des espaces verts.

Quand bien même la démarche initiatrice est avant tout économique, il n'en demeure pas moins que la pratique partenariale se fonde sur un caractère éthique partagé par les deux partenaires : placer l'homme au centre de la démarche en le rattachant au sentiment d'utilité sociale : dimension essentielle à la pérennisation de la cohésion. »

Accords de coopération transfrontaliers ?

Lors du séminaire transfrontalier du 10 juin 2010, les acteurs ont plaidé pour la mise en place d'accords transfrontaliers pour favoriser les partenariats au-delà des frontières ainsi que la mobilité des travailleurs à l'instar de ce qui se fait concernant les soins de santé dans le bassin de l'eurométropole.

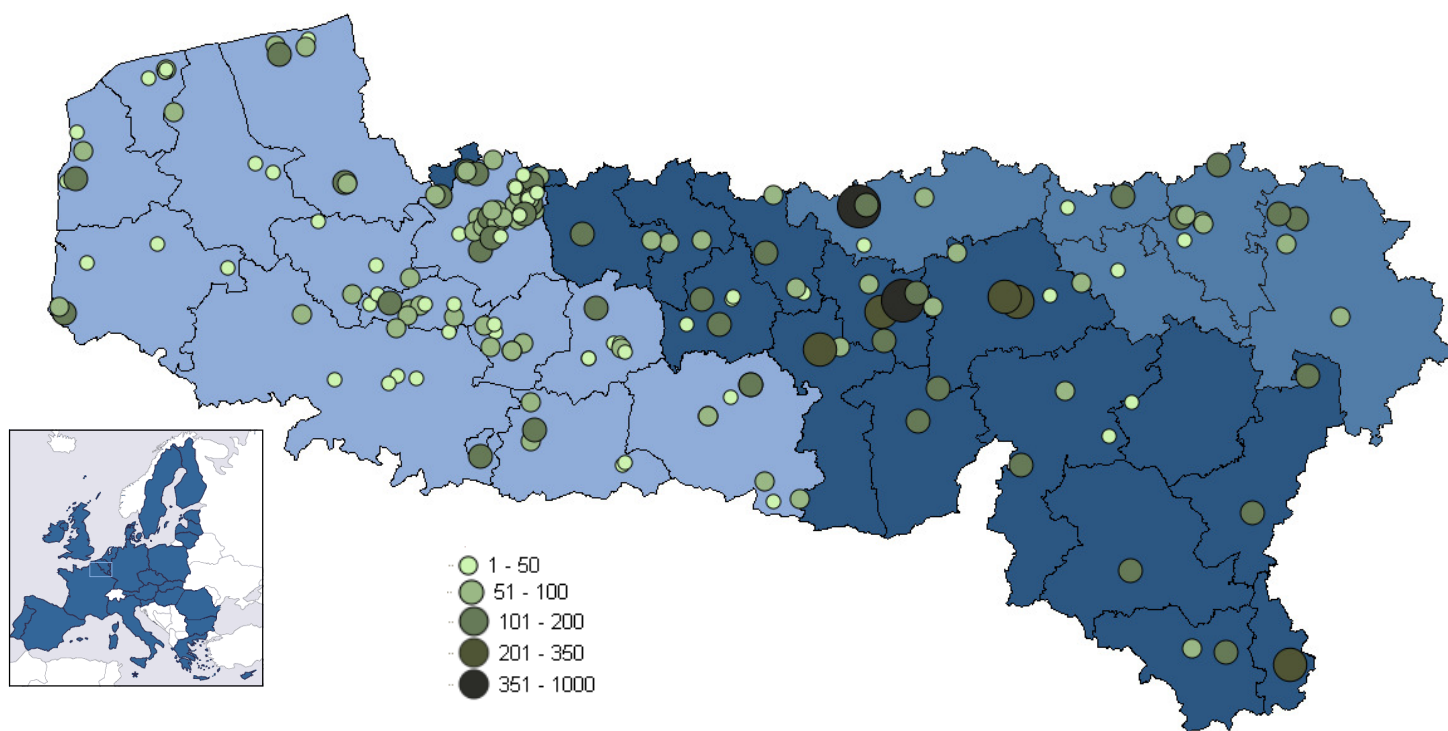
En Belgique, où ces compétences sont régionalisées, des **accords de coopération** ont été conclus entre les régions et communautés belges afin de permettre le libre accès des personnes handicapées, domiciliées sur le territoire d'une région ou communauté, à l'ensemble des services, centres et institutions situés sur le territoire de l'autre région ou communauté. Même si ce dispositif nécessite des améliorations, il pourrait être intéressant de réfléchir à une transposition au niveau européen voire au moins entre la Belgique et la France pour mettre fin à ces discriminations.

Cartographie des entreprises

La carte ci-dessous montre, d'une part, la dispersion géographique des structures d'accueil et d'autre part, la taille de celles-ci (nombre de travailleurs handicapés).

En France, les EA et E.S.A.T. sont souvent concentrés autour des grandes agglomérations alors qu'en Wallonie, à quelques exceptions près, elles se situent davantage en zone moins urbaines.

La Wallonie compte quelques très grosses structures (5 entre 201 et 350 travailleurs handicapés et 2 de plus de 350). On ne trouve aucune structure française de plus de 200 travailleurs handicapés.



Regards chiffrés

France

Le secteur adapté (EA + E.S.A.T.) emploie **10.343 travailleurs handicapés en Nord-Pas-de-Calais dans 104 établissements** (source: DRASS 1/1/2008). Soit en moyenne, 99 travailleurs handicapés par établissement.

Wallonie

Les **58 ETA wallonnes emploient 6.930 travailleurs handicapés** (source: rapport d'activité AWIPH 2009). Soit en moyenne, 119 travailleurs handicapés par entreprise.

	Nombre de structures	%	Nombre de Travailleurs Handicapés (TH)	%	Moyenne de TH par structure
ETA en Wallonie	58	100%	6.930	100%	119
ESAT en NPDC:	68	65%	8.901	86%	131
EA en NPDC :	36	35%	1.442	14%	40
ESAT/EA en NPDC	104	100%	10.343	100%	99

Sources: NPDC DRASS 1/1/2008, Wallonie AWIPH 2009.

86% de ces derniers travaillent dans des E.S.A.T. Alors que les E.S.A.T. ne représentent que 65% des entreprises du secteur adapté.

Les E.S.A.T. sont, en effet, des organisations de plus grande taille. En moyenne, une E.S.A.T. compte 131 travailleurs handicapés alors qu'une EA, en moyenne, en emploie 40.

La taille des EA varie peu, en moyenne, entre les deux départements (40 travailleurs handicapés dans le Nord, 38 dans le Pas-de-Calais) alors que les E.S.A.T. sont des structures de plus grande taille dans le Nord (en moyenne 141 travailleurs handicapés) que dans le Pas-de-Calais (117 en moyenne).

Les établissements accueillant des travailleurs handicapés sont largement plus nombreux en Nord-Pas-de-Calais qu'en Wallonie : près du double pour une population qui compte 20% d'individus en plus.

En France, on compte un E.S.A.T. ou une EA pour un peu moins de 40.000 habitants.

En Wallonie, il y a une ETA pour près de 60.000 habitants.

En zone Interreg Wallonne (provinces de Hainaut, Namur et Luxembourg), ce ratio est intermédiaire (une ETA pour près de 50.000 habitants).

	Population	Nombre de structures adaptées	Ratio
Nord-Pas-de-Calais (2008)	4.024.490	104	38.697
Zone Interreg wallonne (2009)	2.039.991	41	49.756
Wallonie (2009)	3.475.671	58	59.925

Sources: NPDC INSEE 2008, DRASS 1/1/2008, Wallonie INS 2009, AWIPH 2009.

Enjeux et perspectives

Le séminaire « *Du contrat au partenariat : les opportunités de développement économique dans le domaine du handicap* » a eu lieu le 10 juin 2010 en présence de nombreux acteurs impliqués dans le domaine du handicap. La défense, par les acteurs du handicap de part et d'autre de la frontière, d'une performance sociale et économique partagée a permis d'identifier des enjeux et perspectives de développement.

LE DÉVELOPPEMENT DES MARCHÉS

Appuyer la mutualisation entre les établissements de l'Economie Sociale et Solidaire afin de répondre aux appels d'offres européens. Promouvoir l'intégration de clauses sociales dans les appels d'offres des marchés publics français en s'appuyant sur l'expérience de la Wallonie.

Réaliser un salon transfrontalier « achats au secteur adapté » propice aux partenariats commerciaux entre les établissements du domaine du handicap et les organismes publics ou les entreprises ordinaires.

Affiner des stratégies pour favoriser les collaborations entre les grands comptes de l'Economie Sociale et Solidaire et les Entreprises Adaptées, Entreprises de Travail Adapté et Etablissement et Services d'Aide par le Travail (milieu protégé).

L'AIDE FINANCIÈRE QUI SUIV LA PERSONNE

Réaliser un état des lieux transfrontalier (une cartographie transfrontalière) des formations dédiées au domaine du handicap.

Concevoir une démarche politique auprès du Gouvernement wallon et du Conseil Régional Nord-Pas de Calais pour permettre l'exportation des aides aux personnes en situation de handicap.

S'interroger sur les pratiques d'encadrement des travailleurs handicapés.

S'interroger sur les parcours « professionnels » des personnes en situation de handicap.

PLUS D'INFOS?

Site de l'observatoire transfrontalier de l'ESS

<http://www.observatoire-ess.eu/>

Site de ConcertES

<http://www.concertes.be>

Site de la CRESS NPDC

<http://www.cressnpdc.org>

Site de l'EWETA

<http://www.eweta.be>

Site du GESAT

<http://reseau-gesat.com>

Site de l'UNAPEI

<http://www.unapei.org>

Site l'APF

<http://www.apf.asso.fr>

Site FIPHFP

<http://www.fiphfp.fr>

Site Agefiph

<http://www.agefiph.fr>

SOURCES

- Interventions lors du séminaire transfrontalier « *Du contrat au partenariat : les opportunités de développement économique dans le domaine du handicap* »
- EWETA
- AWIPH : *Rapport d'activité 2009; Comparatif des dispositions légales sur les obligations d'emploi*
- Questions parlementaires gouvernement wallon
- DRASS - enquête ES-FINESS - DGEFP (1/1/2008)