



SERVICES CULTURE ÉDITIONS  
RESSOURCES POUR  
L'ÉDUCATION NATIONALE

**Ce document a été numérisé par le CRDP de Bordeaux pour la  
Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel**

**session 2011**

# BTS ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE

## CONNAISSANCE DES POLITIQUES SOCIALES – E5

SESSION 2011

Durée : 5 heures  
Coefficient : 5

**Matériel autorisé :**

- Toutes les calculatrices de poche y compris les calculatrices programmables, alphanumériques ou à écran graphique à condition que leur fonctionnement soit autonome et qu'il ne soit pas fait usage d'imprimante (Circulaire n°99-186, 16/11/1999).
- Tout autre matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.  
Le sujet se compose de 10 pages, numérotées de 1/10 à 10/10.

**La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées.**

**Le GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, financé par les entreprises regroupées au sein du Club Partenaires, favorise la professionnalisation et l'accompagnement des travailleurs handicapés, à travers une triple mission : structurer, mutualiser et accompagner.**

1. Analyser les stratégies des entreprises en matière d'emploi des personnes en situation de handicap au regard des exigences de la loi du 11 février 2005 et des réalités de ces travailleurs.

2. Montrer la nécessité d'inscrire l'action du GESAT dans le cadre d'un travail en réseau et en partenariat afin de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

**ANNEXES :**

ANNEXE 1 : Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009, ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

ANNEXE 2 : Les personnes handicapées face à l'emploi, Observatoire des inégalités, 29.09.2009, [www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr).

ANNEXE 3 : GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, dossier de presse spécial SISEG, mars 2010.

ANNEXE 4 : Tendances, la lettre des études de l'AGEFIPH, n°6, novembre 2006.

ANNEXE 5 : Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, document d'études, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Claire Fanjeau, n°126, juin 2007.

**BARÈME :**

Question 1 : 7,5 points.

Question 2 : 9,5 points.

Clarté et rigueur de l'expression écrite et de la composition : 3 points.

**Annexe 1 :** Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009, ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Sur les 25,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en 2007, 2,4 % ont une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant éventuellement de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Si on y ajoute celles qui déclarent avoir un problème de santé depuis au moins six mois et en éprouver des gênes importantes dans leurs activités, la part de la population handicapée définie au sens large dans la population en emploi est de 24 %.

**Annexe 2 :** Les personnes handicapées face à l'emploi, Observatoire des inégalités, 29.09.2009, [www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr).

Taux de chômage des personnes handicapées selon l'âge		
Unité : %		
	Population reconnue handicapée (1)	Population totale de 15 à 64 ans
Tous âges	19	8
15 - 24 ans	-	20
25 - 39 ans	18	8
40 - 49 ans	16	6
50 - 64 ans	19	5

Source : Insee - Enquête emploi 2007 - calculs Dares, population âgée de 15 à 64 ans - France métropolitaine

(1) Reconnaissance administrative du handicap

**Annexe 3 :** GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, dossier de presse spécial SISEG, mars 2010.

**I – La sous-traitance au secteur protégé et adapté : un axe majeur de la loi de février 2005.**

Au-delà du simple respect de la loi par les entreprises et les institutions, les enjeux de la sous-traitance concernent d'abord la vie économique des ESAT et EA et par là même l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Une meilleure coordination du secteur et une forte implication des entreprises ont pour objectifs de :

- permettre aux EA et ESAT d'obtenir des contrats pérennes et de valoriser les savoir-faire des travailleurs handicapés
- développer les prestations à réelle valeur ajoutée pédagogique
- permettre la professionnalisation des EA et ESAT en véritables filières métiers
- favoriser l'insertion et l'épanouissement des travailleurs handicapés

Le secteur protégé et adapté est donc un secteur en pleine mutation soumis à une certaine pression.

**Annexe 3 (suite) :** GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, dossier de presse spécial SISEG, mars 2010.

## II. Le Réseau GESAT : origines, missions et acteurs

Au départ, le Groupement Des Établissements De Services Et Travaux (GEST) a été créée à Lyon en 1983, par un groupe de directeurs d'établissements et entreprises du secteur protégé et adapté. La démarche se voulait alors commerciale, tout en posant les valeurs éthiques propres au secteur :

- Faire fonctionner une structure de production de façon rentable
- Proposer à la personne handicapée un parcours professionnel valorisant et qualifiant
- Valoriser le travail des personnes handicapées auprès du secteur « classique ».

Fin 2005, l'association GEST devient le Réseau de Groupement d'Établissements et Services d'Aide par le Travail et Entreprises Adaptées (Réseau GESAT).

Parallèlement, suite à la parution de la loi du 11 février 2005, le besoin des entreprises et collectivités à acheter, sur l'ensemble du territoire, des prestations et produits au secteur protégé et adapté n'a cessé de s'accroître, et ce, avec des exigences accrues de délais, de qualité et de quantité, et si possible avec une facturation unique. Les établissements du secteur (ESAT et EA) se trouvaient alors mis en difficulté pour répondre à cette attente et à ses exigences multiples. Conscient de ces difficultés, l'association « Réseau GESAT » s'efforce alors de devenir un élément fédérateur du secteur protégé et adapté.

Le Réseau GESAT est soucieux de favoriser la professionnalisation et l'accompagnement des travailleurs handicapés. Il est financé par des entreprises regroupées au sein du Club Partenaires et collabore avec les institutions en charge du secteur.

Le Réseau GESAT met en relation les professionnels, responsables RH, responsables Missions handicap, Responsables Achats, qui souhaitent développer leurs achats aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA) afin de remplir leurs obligations d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

Son objet social a toujours été le regroupement pour développer les flux commerciaux dans un esprit de mutualisation et de recherche de travaux à réelle valeur ajoutée pédagogique pour les travailleurs handicapés.

Pour aider ESAT-EA et Entreprises à collaborer le plus efficacement face aux nouvelles exigences induites par la loi de février 2005, le Réseau GESAT est l'interface qui développe :

- Des outils de mise en relation entre les entreprises et l'ensemble des établissements (ESAT/EA) de France ;
- Des actions d'accompagnement, d'une part, des entreprises dans la formulation et la diffusion d'appels d'offres en direction du secteur, d'autre part, des établissements dans leurs réponses ;
- Des filières métiers sur l'ensemble du territoire au bénéfice des 2 000 ESAT et EA.

**Annexe 3 (suite) :** GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, dossier de presse spécial SISEG, mars 2010.

Dans le cadre de ce travail, le Réseau GESAT a réussi à fédérer une quarantaine de grandes entreprises désireuses d'accroître leurs efforts en faveur de l'emploi des personnes handicapées en augmentant notamment leur part d'emploi indirect :

- sur des bases éthiques,
- dans le respect du niveau de handicap,
- avec pour objectif de développer des travaux ou prestations à réelle valeur ajoutée pédagogique pour les travailleurs handicapés, autrement dit favorables à leur insertion sociale et professionnelle,
- dans un esprit de co-construction des outils permettant à l'offre de rencontrer la demande.

### III – Une interface qui aide les entreprises, administrations et collectivités à mieux acheter au secteur protégé et adapté

#### 1) Une démarche de partenariat efficace

*\* Une charte d'éthique et des valeurs du travail adapté nécessaire*

Éditée en juin 2008, la charte est un code de bonne conduite partagé par les établissements. Tous les établissements qui adhèrent au Réseau Gênât s'engagent à la respecter.

Formuler les principes éthiques permet de créer un code de bonne conduite partagé par tous et pérenniser des modes de fonctionnement respectueux.

Les principes éthiques, ensuite définissent notre façon d'agir : entre nous, mais aussi avec tous les interlocuteurs externes.

Trois familles de valeurs (Valeurs d'identité, Valeurs d'action, Valeurs d'interaction) et trois grands principes d'éthique (Épanouissement, Efficience, Équité) : la Charte d'Éthique et des Valeurs du travail adapté symbolise une démarche construite et volontaire de directeurs d'établissements soucieux de valoriser un secteur souvent méconnu et aujourd'hui fortement sollicité.

Dans un secteur soumis à pression de la demande, la charte entend rappeler que les contrats passés avec des entreprises, administrations ou collectivités, doivent se faire dans un objectif d'insertion sociale et professionnelle, en respectant la nécessaire adaptation du travail au handicap et non dans une seule logique misérabiliste ou fiscale.

*\* Un club des entreprises partenaires en constante progression*

Le Club des Entreprises Partenaires du Réseau GESAT est issu des réflexions croisées de responsables de Mission handicap et des membres du Conseil d'Administration du réseau GESAT.

Il s'agit principalement d'entreprises :

- ayant une véritable politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- possédant des filiales ou succursales présentes sur l'ensemble des territoires
- ayant des objectifs chiffrés importants d'achats
- voulant mutualiser leurs problématiques d'achat au secteur protégé pour co-construire avec le Réseau GESAT des solutions adaptées
- s'engageant de façon contractuelle et pluri-annuelle avec le Réseau GESAT

**Annexe 3 (suite) :** GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, dossier de presse spécial SISEG, mars 2010.

Ces entreprises de dimension nationale possédant des délégations sur l'ensemble du territoire rencontraient des difficultés à atteindre leurs objectifs de sous-traitance au secteur protégé et adapté.

Ont été à l'initiative du projet : Air France, Areva, Crédit Agricole SA (LCL), Gaz de France, SFR, la fédération nationale des Caisses Régionales du Crédit Agricole, EDF, BNP Paribas, Thales.

Les ont depuis rejoint : Banque Populaire, Club Med, Danone, Dassault Systèmes, Decathlon, Dexia, ERDF, France Télécom, Gdf Suez, Generali, Maif, Metro, Mutualité Sociale Agricole, Office Dépôt, Pôle Emploi.

*\* Un Conseil d'Administration mixte et un réseau de délégués et référents régionaux*  
Le Réseau GESAT, s'appuie sur un réseau de délégués et référents régionaux et départementaux, chargés notamment de mettre en œuvre et d'adapter les pratiques de relation entre l'offre du secteur protégé et adapté et les demandes des entreprises, au niveau régional.

*\* Des réunions de rencontres avec le secteur*  
Des échanges formels entre les différents partenaires locaux (ESAT, EA et membres GESAT) sont régulièrement organisés.

2) Des outils incontournables, adaptés et innovants au service des professionnels

*\* La plateforme collaborative du secteur protégé et adapté*

À partir de janvier 2008, le site internet du Réseau GESAT devient une véritable plateforme collaborative.

Plusieurs outils ont été développés pour répondre à cet objectif :

- La base de données nationale des ESAT et EA :

Le cahier des charges de la base de données est élaboré à partir de la mise en commun des besoins, expériences, réflexions des représentants des entreprises.

La consultation de la base de données complète est réservée aux collaborateurs désignés par les entreprises partenaires qui disposent d'un identifiant et d'un mot de passe.

La base de données a été réalisée en 2007, en partenariat avec l'AGEFIPH. En 2008, la convention de partenariat engagée en 2007 avec l'AGEFIPH a été renouvelée : la poursuite du partenariat a permis une déclinaison spécifique de la base de données sur un espace dédié de son site internet.

- Un module appel à projet:

Après une phase expérimentale en 2007, le module appel à projet a connu des aménagements en 2008 pour devenir un véritable outil de mise en relation de la demande des entreprises avec l'offre du milieu adapté et protégé.

Cet espace de consultation automatisé en ligne permet aux entreprises de lancer des appels à projet en direction des établissements, d'une filière métiers ou sur une zone géographique déterminée. Un système d'alerte e-mail informe automatiquement les ESAT et EA correspondants aux critères de la consultation. L'acheteur utilisateur a la possibilité de détailler les conditions de sa consultation, de télécharger un cahier des charges et d'administrer en ligne les réponses.

- Action « regards croisés »

**Annexe 3 (suite) :** GESAT, réseau national du travail protégé et adapté, dossier de presse spécial SISEG, mars 2010.

Le Festival "Métiers & Handicaps" baptisé « Regards Croisés » s'impose en France comme la seule manifestation culturelle permettant aux salariés en situation de handicap d'exprimer leur créativité et aptitude au travail.

Sous forme de courts métrages (reportage, documentaire, fiction, clip vidéo, film publicitaire, dessins animés...), ces vidéos sont destinées à faire évoluer le regard sur le handicap et notamment celui des chefs d'entreprise et des DRH.

\* Des formations aux entreprises et collectivités pour les aider à développer leurs achats au secteur protégé et adapté.

\* Des formations aux ESAT et EA pour les aider à comprendre la fonction achat.

**Annexe 4 :** Tendances, la lettre des études de l'AGEFIPH, n°6, novembre 2006.

Pour la première fois, une étude qualitative donne la parole aux salariés handicapés sur leur perception et leur vécu de l'entreprise. Les témoignages le confirment : si le travail est une valeur fortement investie, le « prix à payer » reste élevé.

Le travail, c'est un producteur d'estime de soi, « un enjeu fondamental », « une préoccupation forte d'intégration sociale », telles sont les valeurs associées au travail par les personnes handicapées. De ce fait, le travail est considéré positivement, il devient à la fois désirable et mobilisateur. Parce que travailler, c'est ne pas être exclu, les salariés handicapés y voient l'enjeu d'une intégration au sens large : « *Participer à la vie de l'entreprise, de son pays, à la vie sociale de tous les jours* », les paroles entendues traduisent combien s'intégrer au collectif que constitue une entreprise équivaut à faire partie de la société.

Il convient cependant de noter que selon la nature et la durée de l'expérience professionnelle avec un handicap, le rapport à l'entreprise diffère. Pour les salariés ayant moins de cinq ans d'expérience par exemple, c'est surtout la difficulté d'entrer dans le monde professionnel qui prédomine. Parce qu'ils n'en connaissent pas le mode d'emploi, parce qu'ils n'ont pas encore pu développer de compétences particulières, l'accès à l'entreprise s'avère souvent difficile et les situations sont parfois précaires. Le ressentiment se manifeste et la difficulté à admettre leur statut de « handicapé » s'exprime alors plus fortement que pour les personnes affichant une certaine maturité professionnelle. Bien que présentant des caractéristiques communes avec le profil précédent, les salariés dépassant les dix années d'expérience manifestent, quant à eux, plus de distance par rapport à l'entreprise.

(...)

Pour être au niveau des attentes, qu'elles soient d'ailleurs réelles ou supposées, ils doivent en faire plus que leurs collègues : « *je travaille à 150% parce que mon employeur va penser que je vais travailler à 75% par rapport à un salarié valide !* ».

Néanmoins, les salariés handicapés refusent d'être vus uniquement par la différence que constitue le handicap. Pour les participants à l'étude, « *un professionnel handicapé, c'est d'abord un professionnel* ».

**Annexe 5 :** Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, document d'études, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Claire Fanjeau, n°126, juin 2007.

Près de la moitié des entreprises rencontrées voient dans l'emploi de personnes handicapées un double intérêt financier.

« Il est de plus en plus évident que les critères d'investissement responsable, peuvent avoir des conséquences sur l'image et sur les résultats des entreprises ».

« Je pense que c'est un vrai vecteur de communication vis-à-vis des étudiants, parce que c'est vraiment pour le coup l'image de l'entreprise citoyenne, c'est fort quoi, ça montre qu'on fait des efforts et c'est quand même quelque chose à laquelle les clients sont quand même assez attachés. C'est à la fois, enfin je veux dire, c'est quand même un coût financier de ne pas recruter une personne handicapée, donc à la fois on permet à l'entreprise de faire des économies, mais c'est un vrai vecteur de communication, et en plus, on est vraiment entreprise citoyenne ».

Près des trois quarts des entreprises rencontrées et employant ou cherchant à employer des personnes handicapées mettent en avant une formation des candidats incompatible avec les postes à pourvoir. Cette inadaptation se traduit essentiellement par une insuffisance du niveau de formation des personnes handicapées.

Les entreprises rencontrées ont des besoins différents en termes de niveaux de formation. De nombreuses entreprises se recentrent sur leur cœur de métier et soustraient alors les emplois à basse qualification (services généraux).

Lorsque les recrutements se font à de hauts niveaux de qualification, l'emploi de personnes handicapées est difficile, d'abord parce que le niveau de formation moyen des personnes handicapées est plus faible que celui de la population générale : la population des personnes handicapées est globalement peu qualifiée et comprend une forte proportion d'ouvriers et d'employés (72 % contre 57 % de la population générale).

De plus, certains types de handicap sont inconciliables avec certains emplois. Les entreprises rencontrées reconnaissent que certains types de handicaps sont difficilement *intégrables* en entreprise mais hormis le cas particulier du handicap psychique, la notion de handicap plus ou moins intégrable diffère selon l'activité de l'entreprise, les types de postes ou encore la localisation de l'entreprise et son accessibilité.

(...)

Le temps nécessaire aux aménagements de poste ainsi que, mais dans une moindre mesure, l'ignorance des entreprises sur les modalités de financement par l'Agefiph de ces aménagements, peut dans certains cas être un frein important à l'embauche d'un travailleur handicapé. Les entreprises reconnaissent que si l'intégration d'une personne nécessitant d'importantes adaptations de poste est possible, certaines conditions sont essentielles, notamment d'avoir suffisamment de temps pour organiser les aménagements nécessaires.

*D'autres entreprises travaillent au contraire par restriction* : elles ont déterminé quels handicaps étaient inconciliables avec certains postes. Cette méthode est relativement problématique car elle suppose d'être parfaitement au fait des évolutions technologiques et des contre-indications des postes. Or, les handicaps sont si nombreux et leurs conséquences physiologiques tellement diverses qu'il est difficile de lister avec exactitude les handicaps non conciliables avec les postes, au risque d'exclure *abusivement* un candidat potentiel. Les entreprises qui adoptent cette solution sont essentiellement celles qui *commencent* à recruter des personnes

**Annexe 5 (suite) :** Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, document d'études, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Claire Fanjeau, n°126, juin 2007.

handicapées. Mais les difficultés qu'elles rencontrent lorsqu'elles cherchent à recruter une personne handicapée les amènent au fur et à mesure de leurs observations à minimiser les contraintes pesant sur les candidats handicapés qui ont toutes les qualités requises.

(...)

De nombreuses entreprises sont freinées dans leur démarche d'embauche de travailleurs handicapés par les représentations qui en sont données : salariés absents, moins compétents, peu qualifiés. Certaines entreprises cherchent donc à limiter le recrutement de travailleurs handicapés en instaurant des *politiques de sensibilisation à la RQTH* (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Celles-ci visent à inciter les salariés souffrant de limitations à demander la reconnaissance de leur handicap ou dans le cas où ils la possèdent déjà, à le faire savoir.

Les difficultés de recrutement de personnes handicapées que nous avons précédemment évoquées se traduisent par un coût. Les coûts de transaction liés à la recherche de candidats handicapés, comparés au montant de la contribution volontaire et au coût de travail, peuvent décourager certaines entreprises à employer des travailleurs handicapés et à réduire leurs actions au paiement de la contribution volontaire. Afin de ne pas limiter l'emploi de travailleurs handicapés pour des difficultés *logistiques*, différentes structures, généralement de type associatif, se proposent d'intervenir auprès des entreprises pour les aider dans cette démarche, mais leur efficacité est régulièrement contestée tant par les entreprises que les personnes handicapées qui regrettent de ne pas être davantage soutenues dans leurs démarches.

De nombreuses associations proposent aux entreprises prêtes à employer des personnes handicapées, différentes actions préalables au lancement d'une *campagne de recrutement* : diagnostics de situation de travail, recherche et mise en œuvre de solutions. Le plan d'action décidé, les entreprises peuvent être assistées à tous les niveaux : sensibilisation en interne, communication externe, recrutement.

Au niveau du recrutement, les actions proposées sont de plusieurs types. Il semble que nous nous dirigeons vers une sous-traitance du recrutement des personnes handicapées par des organismes spécialisés. Cette activité concerne aussi bien les organismes associatifs type Cap Emploi, que privés tels que les agences d'intérim.

Dans le cas où les entreprises connaissent le réseau, toutes ne l'exploitent pas de la même façon. Certaines sont découragées devant la multiplicité des acteurs et ne parviennent pas à identifier les interlocuteurs susceptibles de les aider. Mais la plupart attendent que ces associations les contactent pour leur proposer des actions, des profils de candidats.

(...)

Les mesures de discrimination positive et particulièrement la contribution volontaire, semblent nécessaires pour inciter les entreprises à employer des personnes handicapées. Ces dispositifs fonctionnent dans une certaine mesure. Plus de 65 % des entreprises assujetties emploient des travailleurs handicapés et environ 45 % d'entre elles atteignent le quota des 6 %. Mais parallèlement, 35 % des entreprises assujetties n'emploient directement aucun travailleur handicapé. Certaines d'entre elles se désintéressent complètement de cette problématique mais la plupart des

**Annexe 5 (suite) :** Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, document d'études, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Claire Fanjeau, n°126, juin 2007.

entreprises rencontrées ne parviennent pas à développer l'emploi des travailleurs handicapés.

Une réponse possible à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se présente sous la forme d'un accord d'entreprise ou de branche. Cet accord le plus souvent triennal présente les engagements des entreprises en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et les résultats auxquelles elles doivent parvenir à l'issue de l'accord. Il permet aux entreprises de ne pas verser pendant une durée de trois ans la contribution dont elles sont redevables à l'AGEFIPH et de conserver ce budget pour mener les actions précisées dans l'accord et destinées à développer l'emploi de travailleurs handicapés.

Outre le fait qu'il soit l'une des réponses possibles à l'obligation d'emploi, l'accord d'entreprise est parfois présenté aux entreprises comme un moyen d'améliorer leur image : « effet sur l'image de l'entreprise : une politique volontariste dans ce domaine portée par un accord peut avoir des retombées positives sur l'image de l'entreprise, en particulier pour celles qui travaillent avec le grand public ou qui ont une vocation particulière dans le champ de l'action sociale ou de la couverture des risques (prévoyance, assurance...) ».

Parallèlement, un accord trop précis peut entraîner un certain nombre d'inconvénients. Certaines entreprises rencontrées estiment que les contraintes administratives (rapports, notes d'avancement, justifications etc) sont particulièrement chronophages.