

CAT : UN POTENTIEL D'INSERTION INEXPLOITÉ...

par **Frédérique Minet** *

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) accueillent des adultes handicapés dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de celle d'un travailleur dit valide. Ils offrent à la fois une opportunité de mise au travail des personnes handicapées dans le cadre d'une activité de production «grandeur nature», et un accompagnement médico-social prenant en compte toutes les fragilités des accueillis. Ainsi le CAT est pour la personne handicapée un milieu protégé. En France, la dernière enquête sociale recense 1 419 CAT, avec une capacité installée de 98 566 places (1).

L'activité médico-sociale des CAT est couverte par une dotation DDASS à partir d'une enveloppe nationale (2). Les volumes sont définis «à la place» (3). Les difficultés résident moins dans le montant du financement au poste, que dans le volume de postes disponibles. Le déficit est grandement structurel. Ainsi les COTOREP (4), en «orientant» les personnes handicapées en CAT, créent des «listes d'attente» quasiment incompressibles (5).

Un statut «entre deux»...

Les CAT relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles, leurs employés n'ont pas le statut de salarié, bien que certaines règles du droit du travail s'appliquent à leur condition.

La rémunération perçue par les employés de CAT est composée d'un «salaire direct» versé par l'établissement (5 % minimum, 20 % maximum), et d'un complément à la charge de l'État (DDTEFP). Les pratiques de rémunération diffèrent d'un établissement à un autre et reposent sur des critères très divers (ancienneté, compétences, etc.). Si le mode de rémunération (CAT + État) garantit un minimum de ressources financières aux employés de CAT (6), il n'est pas du tout incitatif pour une meilleure prise en charge par les CAT et une valorisation des revenus du travail.

La différence entre la part qui vient du travail et celle de l'assistance n'est pas très lisible pour les employés.

De plus, ce statut mixte pose cruellement la question de l'accès à la formation. En effet, alors que la formation est un atout essentiel pour la sortie, les personnes intégrées en CAT n'ont pas accès à un plan de formation interne puisqu'ils ne sont pas salariés, pas plus qu'ils n'ont droit aux dispositifs ANPE/DDTEFP du fait de leur non-inscription comme demandeur d'emploi.

* *Chargée d'études, Economie & Humanisme.*

(1) Sur un total de 1 887 établissements de travail protégé. DREES n° 308, mai 2004.

(2) L'enveloppe est reconduite chaque année (pour 2005, l'augmentation dépasse 1 point).

(3) Soit 10 765 € par an (en 2004). Les subventions octroyées sont destinées à couvrir le fonctionnement de l'établissement (1 encadrant pour 5 handicapés).

(4) Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnels.

(5) Le cas de la Région Haute-Normandie (cf. l'étude réalisée par **Economie & Humanisme**, 2004) illustre bien cette situation. Fin 2003, le «stock» de personnes en attente d'une place en CAT se situe aux environs de 650 handicapés dans la région. À noter que la campagne de créations nationale prévoyant 14 000 places de 2003 à 2007 amènerait 420 postes à la Haute-Normandie sur 5 ans, soit 84 seulement par an.

(6) Environ 55 % du SMIC.

Activité médico-sociale, activité économique

L'activité économique des CAT est très liée à la loi de 1987, qui contraint les entreprises de plus de 20 salariés à un quota de 6 % de travailleurs handicapés présents à l'effectif. L'entreprise peut se dégager de cette exigence en passant des marchés de fourniture avec un CAT, dans un plafond de 50 % de son obligation.

Les marchés des CAT sont tournés vers des activités à forte consommation de main d'œuvre, comme les espaces verts, le conditionnement, etc. Les CAT disposent d'outils réglementaires divers pour exercer leur activité économique et l'insertion professionnelle de leurs usagers : de la prestation à l'interne de l'établissement, ou chez le client, à la mise à disposition en vue d'embauche, jusqu'au «CAT hors les murs», prestation complètement intégrée chez le donneur d'ordre.

Le CAT facture ses prestations. En cela, la gestion d'un CAT est très proche de celle d'une entreprise en terme de marché, avec la souplesse qu'apporte la prise en charge du fonctionnement de la structure par les dotations de l'État. Le rendu économique est censé financer l'outil de production, éventuellement la fonction commerciale, etc.

Une meilleure lisibilité des ressources financières et de leur utilisation sur les deux volets, social et économique, serait de bon aloi et permettrait de lever toutes les ambiguïtés qui font dire que les CAT vont dans le sens du «dumping social» ou sont consommateurs de beaucoup trop de moyens publics...

Sortir, ou rester ?

La loi du 11 février 2005 (7) resitue l'utilité du travail en milieu protégé mais affirme aussi qu'il «doit pouvoir constituer, selon les cas, un tremplin vers le milieu ordinaire». Sur ce point, les responsables de CAT et les acteurs ont des avis partagés, voire opposés, entre ceux qui mettent en œuvre une dynamique pour la sortie, et ceux, relativement nombreux, pour qui le milieu ordinaire est une «jungle» dont il faut préserver les personnes handicapées. Près de 60 % des Directeurs de CAT déclarent que l'insertion professionnelle en milieu ordinaire n'est pas une priorité d'action pour eux ; et trois quarts des responsables consultés disent ne pas être en capacité de la mettre en œuvre (8). La moitié seulement des établissements sont actifs et se mobilisent sur des actions et (ou) des coopérations en ce sens.

Les freins à la sortie les plus souvent cités concernent le CAT lui-même, le cocon qu'il représente pour les personnes, la « culture » des équipes sur cette question, et leur propension à en majorer

(7) « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».



ou minorer les risques. Le handicap, et particulièrement la déficience mentale, apparaît comme une vraie difficulté de nature à faire obstacle à l'insertion, car ingérable pour l'entreprise classique. La crise économique, les exigences de l'entreprise sont souvent pointées comme faisant barrage à l'intégration dans l'entreprise. Enfin, les familles n'envisagent pas toujours la sortie comme un progrès, mais plutôt comme une remise en cause d'une stabilité assez chèrement acquise.

A contrario, on relève quelques leviers d'action. Le premier facteur de réussite est lié à la capacité de la personne à s'intégrer dans une entreprise. La mobilisation du Directeur du CAT et de son équipe, la mise en dynamique de l'établissement tout entier autour du projet de l'employé, l'ouverture du CAT sur le monde extérieur, sont autant de leviers facilitant l'intégration des personnes. Un accompagnement du CAT après la sortie paraît absolument nécessaire pour anticiper les difficultés dans l'entreprise et les résoudre avant rupture. Un « droit au retour (9) » amortirait le risque d'échec, et inciterait les établissements à se mobiliser davantage pour la sortie (10).

Des enjeux sociétaux

Quelques préconisations s'imposent aux CAT, en particulier la mise en réseau afin d'échanger, réfléchir, partager des objectifs et des projets communs, mutualiser, transférer les savoir-faire, etc. ; une plus grande lisibilité de l'ensemble du système, y compris des objectifs des financeurs ; une mobilisation des équipes sur une dynamique d'ouverture plutôt que de relégation... Les CAT font de leur mieux pour gérer une question posée à la société tout entière, et qu'elle ne sait pas résoudre ! Plutôt que de s'appesantir sur les déficiences des personnes accueillies ou de choisir pour elles de leur éviter la confrontation avec la réalité, il faut préférer s'appuyer sur leur compétence ou leur résilience pour qu'elles parviennent, elles aussi, à faire société.

Les CAT apparaissent comme des vecteurs intéressants de lutte contre les discriminations. Ils constituent des outils de conduite du changement : ils ont presque une mission citoyenne, un devoir de modifier les représentations mentales. Les CAT doivent aussi se vivre comme des outils de démystification du handicap (11). Leur mission, quelque peu paradoxale, serait donc de moins protéger, et de donner à voir ce que les personnes handicapées peuvent produire comme richesse, dans et pour nos sociétés.

Frédérique Minet

(8) Voir Étude Economie & Humanisme.

(9) Au CAT, en cas de difficulté.

(10) L'Atelier Protégé, quand il existe, constitue un palier supplémentaire pour expérimenter un espace professionnel intermédiaire avant l'entreprise ordinaire.

(11) La Commission européenne estime qu'au sein de l'Union, une personne sur dix est handicapée. En 2003, la France compte environ 5 millions de personnes handicapées, dont 888 000 en âge de travailler. 643 000 de ces personnes sont en emploi, dont 500 000 dans le milieu ordinaire, 120 000 en milieu protégé, et 23 000 sont travailleurs indépendants (source : Handirect).