



Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées

En France, plus de 510 000 personnes en situation de handicap sont privées d'emploi. Avec un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne (19 % contre 9 %), être en situation de handicap, c'est avoir deux fois plus de risques d'être au chômage que le reste de la population. Il existe aujourd'hui un modèle inclusif qui fonctionne et qui a fait ses preuves pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi, mais qui reste sous utilisé : celui des entreprises adaptées.

Afin de permettre à plus de personnes en situation de handicap et éloignées du marché du travail d'accéder à un emploi durable, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, outre la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, vient renforcer le cadre d'intervention de ces entreprises.

L'ENTREPRISE ADAPTÉE, ACTEUR ÉCONOMIQUE CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Les entreprises adaptées constituent depuis la loi de 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces entreprises, à vocation économique et sociale, offrent une nouvelle perception des travailleurs handicapés. Ils peuvent être une opportunité de transformation des organisations de travail et de la production dans les entreprises pour devenir des environnements apprenants et d'acquisition de compétences en situation de travail. Ces entreprises illustrent une capacité d'innovation sociale et d'entreprendre autrement, pour recruter autrement, dont la diffusion doit permettre l'émergence d'une société du travail pour tous et plus inclusive.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a réaffirmé l'entreprise adaptée comme une entreprise à part entière du milieu ordinaire et clarifie le cadre juridique applicable notamment par la suppression de la notion de centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

L'entreprise adaptée permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés éloignées du marché du travail ou à des personnes

courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins et dans le respect de leurs projets professionnels. Ainsi, au terme de l'article L.5213-13-1, « elles mettent en œuvre pour ces salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises ».

Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie. L'objectif est l'accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise ses compétences.

Les 780 entreprises adaptées caractérisées par une diversité de tailles, de statuts juridiques et de secteurs d'activité, sont aussi des acteurs économiques participant au développement des territoires tout en assurant environ 3 % de l'emploi des travailleurs handicapés.





LA MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CADRE DE RÉFÉRENCE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Elle a une ambition double : conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles et permettre des possibilités de parcours en entreprises adaptées.

L'entreprise adaptée au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail, est consolidée dans sa dimension d'entreprise inclusive à travers deux axes :

- **La réaffirmation de la vocation économique et sociale des entreprises adaptées**

La contribution des entreprises adaptées au développement économique des territoires et leur rôle social par la promotion d'un environnement économique inclusif en faveur des hommes et des femmes en situation de handicap sont désormais clairement inscrits dans la loi.

- **L'innovation par des expérimentations visant à encourager le déploiement de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés avec l'objectif de faciliter les transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés**

Afin de permettre au plus grand nombre de travailleurs handicapés sans emploi d'accéder au marché du travail, la réforme des entreprises adaptées s'accompagne de trois expérimentations sur le territoire national. En s'appuyant sur le savoir-faire inclusif de ces entreprises, elles visent à permettre à chaque salarié, dans le cadre d'un parcours individualisé d'acquérir une expérience professionnelle de nature à développer une accessibilité accrue à d'autres emplois.



LES EXPÉRIMENTATIONS

- **L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « tremplin »**

Cette expérimentation se termine le 31 décembre 2022. Elle est ouverte à l'ensemble du territoire national et doit permettre sur le fondement du volontariat à des entreprises adaptées, existantes ou nouvellement créées, quel que soit leur statut juridique, d'embaucher des travailleurs volontaires, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en contrat à durée déterminée en application du 1° de l'article L 1242-3 du code du travail.

Ces entreprises pourront faire valoir leur savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » et devront proposer des solutions d'accompagnement aux besoins d'emploi, d'une part des travailleurs en situation de handicap et d'autre part, des autres employeurs souhaitant recruter des personnes en situation de handicap.

- **L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)**

L'EATT est un établissement juridiquement distinct créé par une entreprise adaptée existante afin d'exercer l'activité exclusive de travail temporaire pratiquée uniquement par des personnes en situation de handicap en application de l'article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Elle est créée à titre expérimental et fait l'objet d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens spécifiques dont le terme ne peut excéder celui fixé par la loi au 31 décembre 2022.

Les missions en EATT constituent un des maillons du parcours vers l'emploi des travailleurs intérimaires handicapés, ce qui implique qu'elles s'organisent de façon à permettre l'accès du salarié au marché du travail dans des conditions de droit commun.

- **Expérimentation d'un modèle d'entreprise adaptée pro-inclusive fondée sur la mixité et la parité dans les effectifs salariés entre travailleurs handicapés et autres profils**

Ce nouveau modèle d'entreprise adaptée s'inspire du modèle allemand des entreprises inclusives. Son principe directeur repose sur la mixité des profils et la parité dans les effectifs salariés, entre travailleurs handicapés et autres



profils (valides et autres travailleurs handicapés sans difficultés d'accès au marché du travail). La définition du dispositif et sa mise en œuvre seront portées par un décret et un cahier des charges (prévu pour mi 2020). Les contrats conclus avec les entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées pour mettre en œuvre ce dispositif ne pourront excéder le 31 décembre 2022.

Chacune de ces trois expérimentations donne lieu à des appels à candidature dans des conditions encadrées par un cahier des charges national spécifique. Ces expérimentations se terminent au 31 décembre 2022 et feront l'objet d'une évaluation.

UNE COOPÉRATION RENFORCÉE

L'exigence de ce nouveau cadre est une mobilisation et une coopération renforcées à tous les niveaux avec le service public de l'emploi, les autres acteurs de l'insertion et de la formation ainsi que tous les acteurs économiques des territoires.

Cette nouvelle approche doit permettre d'offrir plus de perspectives et plus d'opportunités à davantage de personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail à la condition d'un mouvement d'ampleur pour le développement des liens entre le service public de l'emploi, les entreprises adaptées et les autres employeurs par :

- un renforcement des liens entre les entreprises adaptées, les autres entreprises et les branches professionnelles ;
- une coopération renforcée des acteurs concourant à sécuriser les parcours vers l'inclusion.

L'ACCOMPAGNEMENT DU NOUVEAU CADRE DE RÉFÉRENCE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les Direccte assurent l'accompagnement du déploiement du nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées sur l'ensemble du territoire.

En Normandie

55 entreprises adaptées sont implantées en Normandie. Essentiellement concentrées en Seine-Maritime (20 entreprises), elles sont également réparties sur les autres départements normands. Elles interviennent pour la plupart dans le secteur des services administratifs et de soutien : travaux paysagers (19), travaux administratifs (17), conditionnement et logistique (11), sous-traitance industrielle (8) et propreté (6). 17 de ces entreprises adaptées ont été habilitées à expérimenter le CDD « tremplin » en 2019.

La Direccte a installé le 1^{er} juillet 2019 le comité régional de suivi de la réforme des entreprises adaptées qui associe notamment :

- les représentants des entreprises adaptées,
- les opérateurs du service public de l'emploi,
- l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées),
- le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique),
- la Coordination handicap normande, représentation des usagers.

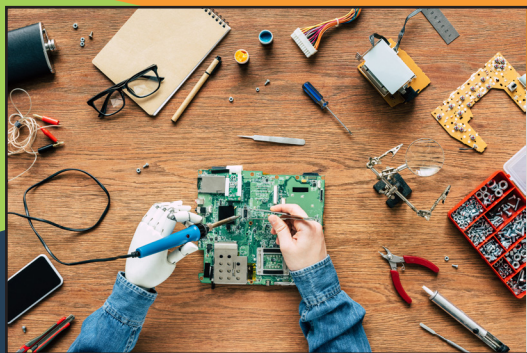
Son rôle est de participer à des actions ou d'en proposer afin d'accompagner au mieux le déploiement de la réforme pour en concrétiser les ambitions et prendre en compte les nécessaires ajustements qu'elle suscite : renforcement des coopérations, animation, communication...

Martine Boucher assure l'animation et le pilotage du dispositif à la Direccte de Normandie : martine.boucher@direccte.gouv.fr

Des référents par unités départementales (UD) ont été désignés :

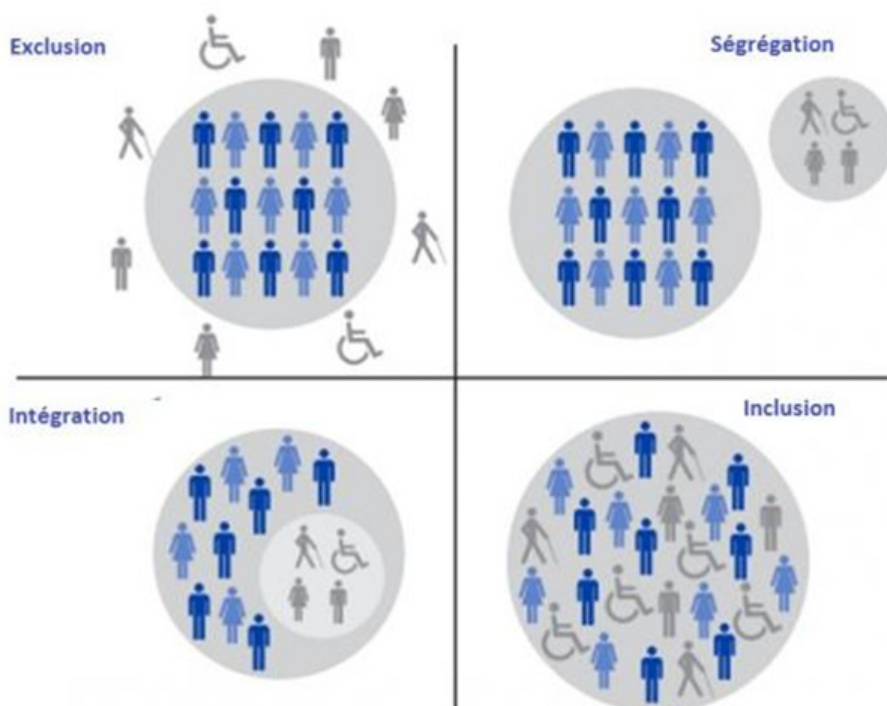
- Floriane Vandemaele (UD 14) : floriane.vandemaele@direccte.gouv.fr
- Martine Terrier (UD 27) : martine.terrier@direccte.gouv.fr
- Betty Jossot (UD 50) : betty.jossot@direccte.gouv.fr
- Jean-Marie Faivre (UD 61) : jean-marie.faivre@direccte.gouv.fr
- Jean-Loup Riou (UD 76) : jean-loup.riou@direccte.gouv.fr

Ils sont les interlocuteurs opérationnels de proximité qui assistent et suivent les entreprises adaptées dans le déploiement de leur mission.



L'entreprise adaptée est une entreprise inclusive

Le concept d'inclusion s'est fortement diffusé ces dernières années. L'utilisation de l'adjectif inclusif colle bien à l'évolution souhaitée de la société. Les actions portées par le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) participent activement à ce mouvement en anticipant dans diverses sphères d'intervention de la société les passerelles qui feront reculer l'exclusion.



Emmanuel Christain
(Carif-Oref de Normandie)

Pour en savoir plus :

La fiche « Entreprises adaptées » sur le site Mesures et Dispositifs du Carif-Oref de Normandie

<https://dispositifs-emploi-formation.carif-orefnormandie.fr/fiche/entreprises-adaptees>

Le dossier « Emploi et handicap : les entreprises adaptées (EA) » sur le site du ministère du Travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea>

Le site de l'Union nationale des entreprises adaptées

www.unea.fr

D'après l'Union nationale des entreprises adaptées (Unea), une société dite « inclusive » s'adapte aux différences de la personne, va au-devant de ses besoins afin de lui donner toutes les chances de réussite dans la vie. L'inclusion exige donc, pour s'appliquer entièrement, la mobilisation et la volonté collectives des corps social, politique et économique afin de repenser leurs modes de réflexion et d'organisation pour l'intégration des personnes les plus fragiles.

On peut qualifier les entreprises adaptées d'inclusives car elles apportent les accommodements, les ajustements nécessaires dans un environnement où les personnes butent trop souvent sur des obstacles. Car elles n'ont pas été suffisamment préparées à la dure réalité du marché du travail et se heurtent ensuite à des difficultés d'emploi.

Les entreprises adaptées peuvent également être qualifiées d'inclusives car elles proposent et offrent une réponse à la nécessité d'adapter le contexte et les situations liés au handicap de leurs salariés. Dans cette vision inclusive, l'entreprise adaptée ajuste, accommode, et adapte, non pas pour enclaver, mais pour ne pas laisser sur le bord de la route les femmes et les hommes en situation de handicap.

Source : Unea