

Chères Adhérentes, Chers Adhérents,

Depuis plus d'un an maintenant les politiques publiques concernant le handicap font l'objet de réformes importantes. La volonté du pouvoir exécutif, portée par Madame Sophie Cluzel Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées est très claire : « Quelque chose doit changer ».

Cela peut se comprendre en lisant les rapports successifs de l'ONU, peu flatteurs pour la France, en constatant le retard accumulé par notre pays pour l'accessibilité ou en regardant les reportages récurrents sur le manque de structures spécialisées pour jeunes adultes forçant les familles à s'expatrier en Belgique.

Cette liste des carences françaises n'est pas exhaustive pourtant la France consacre au handicap un budget de 46 milliards € par an, soit 2,2% de son PIB. Ce montant n'a pas échappé à la sagacité du ministère des finances dont la mission est la maîtrise de la trajectoire budgétaire du pays.

Dans un contexte de contrainte budgétaire et de volontarisme politique, les entreprises adaptées ne pouvaient échapper au questionnement sur leur utilité par les pouvoirs publics.

Plus généralement, notre ministère de référence, celui du travail s'est saisi de la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, comment éviter le sujet lorsque l'on sait qu'il y a 520 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap pour un taux de chômage de 20 %, soit le double du taux des autres demandeurs d'emploi ?

Madame la Ministre Muriel Pénicaud, après avoir fait le constat de la mobilisation de notre réseau suite aux restrictions budgétaires prévues au projet de loi de finances (PLF) 2018, avait engagé en décembre 2017 une concertation avec tous les grands acteurs du secteur adapté. Pour l'Etat, qui a défini le cadre de la concertation, l'immobilisme n'était pas envisageable.

La situation à ce moment de l'hiver 2017-2018 était extrêmement préoccupante pour les entreprises adaptées (notamment au regard des autres modèles et des directives de l'Union européenne). Comme il a été dit souvent dans nos précédentes communications, lors du tour de France de l'automne dernier, l'UNEA s'est battue avec acharnement pour faire reconnaître et imposer dans la future loi, l'identité et l'utilité sociale et sociétale du modèle des EA.

L'UNEA s'est organisée en conséquence pour mener les discussions et a investi, notamment auprès de notre partenaire historique KPMG, pour apporter de nombreux indicateurs chiffrés irréfutables, comme par exemple le retour sur investissement (ROI) des entreprises adaptées pour la collectivité. Votre participation au travers de la panel-liste et aux diverses sollicitations de remontées d'informations a été fondamentale pour faire avancer nos arguments et négocier en partant de nos réalités de terrain.

C'est cette force, celle d'un réseau d'entrepreneurs sociaux, militants convaincus de l'utilité et de l'efficacité de leur modèle qui a permis d'éviter le pire. L'UNEA et ses alliés se sont battus avec succès pour la qualification de la nature compensatoire de l'aide perçue.

16 mois après le lancement de la concertation, la loi est entrée en vigueur et les décrets d'application sont parus. L'ensemble s'inscrit dans une trajectoire budgétaire - jusqu'en 2022 - validée par l'Engagement national signé le 12 juillet 2018. L'Etat investit dans les Entreprises Adaptées en

augmentant le budget de 379 Millions € à 500 Millions € à horizon 2022, dans un objectif de doublement du secteur, soit 40 000 mises en emploi.

Dans cette trajectoire budgétaire, plus des  $\frac{3}{4}$  sont à destination des EA socles, (dont 1000 aides aux postes supplémentaires par an) et le reste est consacré aux expérimentations. Dans la construction budgétaire, il a été acté que ces deux lignes budgétaires soient distinctes et non fongibles. L'UNEA a veillé particulièrement sur ce point : préserver et développer l'EA socle, sa mission, son financement :

- Sa mission, par l'inscription dans la loi de l'objet de l'aide perçue : la compensation
- Son financement en obtenant un taux de compensation des nouvelles aides aux postes stable et non dégressif comme cela était prévu par les services de l'Etat à l'issue des propositions de la mission IGAS/IGF. (Volonté d'économiser 40 M€)

Cette trajectoire budgétaire est à l'inverse du scénario noir qui nous était promis à l'automne 2017. A ce moment des échanges, le danger pour les entreprises adaptées était réel : le modèle des EA était en question à la fois sur son mode de financement mais aussi sur son bien-fondé inclusif.

L'UNEA s'est appliquée expressément à bien prendre en compte toutes les cultures d'entreprises adaptées françaises. Notre Modèle in fine, c'est bien la somme de toutes les composantes historiques des Entreprises Adaptées, c'est le mélange des cultures (médico-sociale, entrepreneuriat social...), c'est une pluralité de forme d'entreprendre (associative, coopérative, commerciale...), c'est une spécialisation ou pas de prise en compte d'une typologie de handicap. Cette diversité, c'est notre richesse.

Face à cette réforme, que l'Etat a voulue, des interrogations, des doutes peuvent apparaître. Des expérimentations nouvelles, un public cible différencié, un cadre d'intervention plus large, une filière placement, une mise à disposition renouvelée, un rôle de premier employeur plus affirmé, une solution pour le maintien dans l'emploi, tout cela nous demande un temps d'appropriation bien naturel. Pour autant soyons conscient que les vrais dangers sont derrière nous.

## **LES PRINCIPALES QUESTIONS QUI OCCUPENT L'ESPRIT DES ADHERENTS MILITANTS DE L'UNEA :**

**LE TAUX MAXIMUM DE FINANCEMENT SUSCEPTIBLE D'ÊTRE VERSE A UNE ENTREPRISE ADAPTEE CALCULE SUR LA BASE D'UNE PROPORTION DE TRAVAILLEURS ELIGIBLES AUX AIDES AU REGARD DE L'EFFECTIF SALARIE TOTAL.**

**Cela aurait pour conséquence le licenciement des salariés en situation de handicap les moins qualifiés : L'UNEA travaille actuellement à la prise en compte d'aménagements pour les Entreprises Adaptées pour qui ce changement serait trop brutal.**

*La moyenne nationale des personnes en situation de handicap dans l'effectif total de l'entreprise adaptée est de 67%. Pour les entreprises adaptées impactées, le délai de 4 années pour arriver à l'objectif de 75% doit permettre la mise en place d'une stratégie RH adaptée. La proportion étant calculée sur l'effectif salarié de l'EA, la question notamment des fonctions supports est centrale. Des solutions existent, certaines EA l'ont déjà fait. De plus, au cas par cas et selon les particularités culturelles idoines, l'UNEA défendra toujours les Entreprises Adaptées (celle qui souffrent comme celles qui se développent) pour disposer d'un délai supplémentaire pour atteindre ces objectifs.*

*L'UNEA accompagnera, comme elle l'a toujours dit depuis le début de la concertation, tous ses adhérents. Parmi les solutions, l'Académie UNEA jouera son rôle en proposant des formations qui permettront de se saisir des nouvelles opportunités de mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.*

**Cela empêcherait l'embauche des publics les plus éloignés de l'emploi : ce dispositif ouvre de nouvelles opportunités pour les Entreprises Adaptées.**

*Le public cible est élargi en fonction des dispositifs mobilisés : l'Entreprise Adaptée socle, l'expérimentation CDD Tremplin et l'expérimentation EATT. Pour jouer un rôle plus important dans la lutte contre le chômage des personnes en situation de handicap (520 000 personnes concernées), nous avons travaillé sur une grille d'accès aux dispositifs. Les possibilités de recrutement sont élargies pour répondre au double objectif : augmenter l'offre d'emploi et faciliter les parcours. (ESAT vers EA, IMPRO, ULIS PRO, bénéficiaires des minima sociaux, maintien dans l'emploi...). Les EA socles conservent leur mission fondamentale auprès des publics les plus éloignés à laquelle se rajoute des expérimentations sur la base du volontariat.*

*La possibilité de recruter des compétences nouvelles mettra encore plus en valeur le travail des entreprises adaptées : celui d'adapter le travail à tous les collaborateurs (du plus éloignés de l'emploi au plus proches).*

**L'orientation vers le « tout inclusif » va à l'encontre de l'embauche des personnes en situation de handicap et obligera les personnes à aller vers les entreprises classiques : des marges de manœuvre plus importantes**

*Dans l'entreprise adaptée plus de 30000 salariés disposent de modalités de suppléance et d'accommodements nécessaires à la réussite de la réalisation interne ou externe de leur projet professionnel, sans contrainte, et tout en y contribuant pleinement à la mesure de ses moyens. Chaque année, certains salariés pourront rejoindre le monde ordinaire classique du travail dans la perspective de la réalisation de leur projet professionnel, mais certains ne le pourront pas ou le pourront beaucoup plus tardivement. Aujourd'hui l'Entreprise Adaptée répond à ce défi. Elle est la réponse au besoin d'accompagnement spécifique, c'est-à-dire partir du choix de vie professionnelle de la personne en situation de handicap et lui offrir la possibilité d'œuvrer en milieu ordinaire par un contrat de travail durable de droit commun... »*

Quelques précisions sur la notion d'inclusivité :

*Etre inclusif ne consiste donc pas à « faire entrer » un élément prétendument extérieur, à l'insérer (c'est-à-dire à l'introduire dans un ensemble préétabli), à le « mettre dedans », en l'occurrence dans une entreprise, parfois contre son gré, en l'y enfermant et en espérant qu'il « se normalise ». Etre inclusif n'est pas faire de l'inclusion, pour corriger a posteriori les dommages des iniquités et des ostracismes.*

*Etre inclusif, c'est moduler son fonctionnement, se flexibiliser pour offrir, au sein de l'ensemble commun, un « chez soi pour tous ». Sans neutraliser les besoins, désirs et destins singuliers et les résorber dans le tout. Ce « chez soi pour tous » ne serait toutefois que chimère s'il n'était assorti, dans tous les secteurs et tout au long de la vie, d'accompagnements et médiations compensatoires, de modalités de suppléance ou de contournement.*

*Charles GARDOU précise que la société inclusive est celle qui s'élève contre l'emprise excessive d'une norme, qui prescrit, proscrie et fini par asphyxier l'expression singulière. Nous sommes inscrits dans l'inégalité de nature et de situation, c'est une réalité des Hommes. Faire de l'équité consiste à moduler l'action selon les besoins, les désirs, les projets singuliers, pour palier autant que faire se peut les inégalités de nature ou de situation. Compenser, c'est ce qui est inscrit au cœur de notre Loi de 2005.*

*Une société inclusive ne défend pas simplement le droit de vivre, mais le droit d'exister.*

*Aujourd'hui, nous pouvons 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. Et quels sont ces obstacles ? Ce sont des personnes qui n'ont pas été suffisamment préparées à la dure réalité du marché du travail et qui ensuite se heurtent 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.*

*Charles GARDOU confirme qu'une entreprise inclusive garantit aux personnes en situation de handicap, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'emploi, le maintien en poste et l'évolution professionnelle. Une entreprise inclusive met en œuvre des stratégies d'action de sensibilisation au handicap, d'accompagnement ou de formation des managers et des collaborateurs, de partenariat avec les secteurs protégés ou adaptés, d'initiatives de la mission handicap ou du référent handicap, innovation RH, intelligence et performance collective procédant d'une optique inclusive.*

*Si un effort sur l'emploi en entreprise classique est réaffirmé dans le cadre notamment de la réforme de l'OETH, l'UNEA a choisi de valoriser l'optique inclusive des Entreprises Adaptées : elles sont incontournables dans l'accès ou le maintien dans l'emploi, dans l'accompagnement des personnes comme des entreprises partenaires, dans la création d'une filière placement (EATT). Quel que soit le levier choisi, EA socle ou expérimentations, notre objectif reste le même : créer plus d'emplois pour les personnes en situation de handicap. La trajectoire budgétaire actée le 12 juillet dernier permet le financement de 1000 nouveaux postes (en EQTP) par an jusqu'en 2022.*

### **La suppression de la subvention spécifique et sa fusion avec l'aide au poste sera un frein aux investissements des entreprises adaptées : l'UNEA en ordre de marche sur cette question**

*La construction des nouvelles modalités de subventions aux entreprises adaptées a été pensée en tenant comptes des cadrages règlement européen et de la notion de compensation des conséquences du handicap. Ce sujet retient toute l'attention de l'UNEA qui souhaite aussi réussir le changement d'échelle du secteur par le soutien aux investissements. Un groupe de travail UNEA/KPMG produira ses conclusions au mois de juin 2019. Des échanges sont déjà en cours pour conforter le court terme et travailler sur l'avenir.*

*Pour rappel, la baisse de la Subvention spécifique avait été actée unilatéralement par le gouvernement dès le PLF 2018 et ne faisait pas partie des sujets négociables dans la concertation qui fixait un objectif de révision et de simplification des financements des EA*

*Pour autant, l'UNEA s'est battue et a obtenu que les nouvelles aides aux postes soient, d'une part correctement définie dans la Loi et que leurs montants intègrent cette fusion (certes en moyenne nationale) pour maintenir au global une compensation stable.*

*D'autre part, la Ministre du travail vient de confirmer la mobilisation d'un fonds de transformation de 28M€ pour l'exercice 2019 qui aura pour objectifs :*

- D'aider les entreprises à mettre en place les évolutions de leurs organisations et les soutenir dans la mise en œuvre des expérimentations (CDD Tremplin, EA de travail temporaire)*
- De permettre le changement d'échelle, notamment par le soutien des nouveaux investissements*
- De faciliter la transformation économique et la diversification des activités pour répondre aux besoins économiques des territoires,*

- De poursuivre le soutien aux entreprises qui avaient investi avant la mise en œuvre de la réforme.

Sur les investissements de formation, la Ministre a confirmé le lancement d'un PIC (Plan d'investissement compétences) spécifique aux Entreprises Adaptées afin de soutenir les actions de formation des salariés en situation de handicap entrés dans les dispositifs d'accompagnement à la transition professionnelle (CDD Tremplin et EATT).

La contribution des entreprises adaptées au développement économique des territoires est clairement inscrite dans la loi. Cela doit permettre aux entreprises adaptées d'accéder plus facilement aux financements des Conseils régionaux, des collectivités et des acteurs des finances solidaires (BPI, France Active...).

Cette réforme en l'analysant précisément et objectivement peut devenir une source d'opportunités pour les entreprises adaptées, l'occasion d'un changement d'échelle qui consolidera et installera le modèle dans l'économie de nos territoires durablement.

Relever le défi de l'emploi des personnes en situation de handicap en doublant la taille du secteur c'est, à terme, ne plus jamais être en danger.

**Soyons des militants de ce modèle qui relie performance économique et performance sociale.**

L'UNEA VOUS DONNE RENDEZ-VOUS A TOUS AU « SALON EMPLOI HANDICAP & ACHATS RESPONSABLES » LE 28 MAI AU PALAIS DES CONGRES DE PARIS ET A SON COLLOQUE ANNUEL LE 6 JUIN AFIN DE VALORISER NOS ENTREPRISES ET D'ECHANGER SUR LES CONDITIONS DE LA MISE EN ŒUVRE DU CHANGEMENT D'ECHELLE DES ENTREPRISES ADAPTEES...



**UNE NOUVELLE DYNAMIQUE  
POUR L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP  
PARIS - 6 & 7 JUIN 2019**



SALON **HANDICAP**  
EMPLOI & ACHATS  
RESPONSABLES

**En savoir plus**  
[cliquez ici](#)

**28 MAI 2019**  
PALAIS DES  
CONGRES **PARIS**